

## QUATRE-VINGT-ONZIÈME SESSION

**Affaire Grover**

**Jugement n° 2071**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Vinod Grover le 20 octobre 2000, la réponse de l'OIT du 19 janvier 2001, la réplique du requérant du 15 février et la duplique de l'Organisation en date du 30 mars 2001;

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, ressortissant indien né en 1954, est entré au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1980 en qualité d'assistant chargé de la gestion financière, de grade L.5 dans la catégorie des services généraux, au Bureau de zone de l'OIT à New Delhi. Il a bénéficié de plusieurs promotions et d'augmentations pour services particulièrement méritoires. De 1984 à 1993, il a occupé le poste de chargé principal des finances, du personnel et de l'administration. Dans la dernière moitié des années 1980, il a obtenu le grade de fonctionnaire principal d'appui au programme et à l'administration (SPASO selon le sigle anglais), grade qui se situe entre la catégorie des services généraux et celle des services organiques.

Jusqu'en 1989, sa compétence professionnelle était reconnue dans ses rapports d'évaluation, mais par la suite son supérieur hiérarchique, entre autres, a considéré que son travail laissait à désirer à certains égards. Une mission d'enquête a été chargée, en novembre 1991, d'établir la véracité d'allégations portées à l'encontre du requérant. Le 5 novembre 1993, la directrice du Département du personnel a fait savoir à l'intéressé qu'aucune preuve de fraude ou d'acte malhonnête n'avait pu être établie contre lui; il avait cependant été constaté certaines insuffisances dans la façon dont il exerçait ses tâches et établi que son supérieur hiérarchique et d'autres hauts fonctionnaires en poste dans la région ne lui faisaient pas confiance. Le requérant a par conséquent été muté, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 1993, au poste de chargé de programme (suivi et évaluation) également au Bureau de zone. Il a conservé le même grade. Son travail à ce poste a été qualifié de satisfaisant, mais en avril 1996, suite à la crise financière qu'a connue l'OIT à cette époque et à l'adoption d'une nouvelle politique, il s'est avéré nécessaire de le muter au poste de chargé de programme supérieur au sein de l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud, elle aussi basée à New Delhi. Ses prestations dans ce poste, satisfaisantes au début, ont commencé à se dégrader à partir de 1997. Il a reçu à plusieurs reprises des avertissements de la part de son supérieur hiérarchique en particulier au sujet de sa ponctualité.

Par ailleurs, il avait été envisagé début 1993 d'octroyer au requérant un engagement sans limitation de durée (en d'autres termes de le titulariser). La Commission administrative ayant toutefois estimé nécessaire d'avoir en mains les conclusions de la mission d'enquête avant de prendre une décision, l'examen de la question avait été différé. En 1997, la titularisation du requérant devait de nouveau être examinée mais la Commission ne disposait pas d'un rapport d'évaluation récent de ses services, celui couvrant la période 1995-1996 n'ayant pas encore été établi. A sa réunion d'avril 1997, elle a donc demandé qu'un rapport d'évaluation ad hoc de son travail soit produit. Cela n'a pas été fait dans l'immédiat. De plus en plus préoccupé par la qualité du travail du requérant, son supérieur hiérarchique lui a adressé, le 10 octobre 1997, une note l'informant qu'un rapport d'évaluation ad hoc serait établi afin de juger de son travail pendant la période comprise entre janvier 1997 et mai 1998. Il lui faisait également savoir que son

contrat, qui devait expirer fin 1997, ne serait prolongé que d'un an au lieu des deux années habituelles et que toute prolongation ultérieure dépendrait des résultats de l'évaluation. Dans le rapport d'évaluation que son supérieur hiérarchique a par la suite établi en août 1998, les prestations du requérant étaient jugées «insatisfaisantes». Il était noté qu'il était surtout compétent pour les questions administratives et financières, et qu'il lui aurait fallu «s'adapter et se réorienter» pour pouvoir exercer correctement ses tâches de chargé de programme.

Tenant compte à la fois des observations du requérant et des résultats de l'évaluation ad hoc de son travail, le Comité des rapports a conclu, le 12 mai 1999, que l'intéressé «n'avait pas démontré qu'il possédait les dispositions requises pour exercer les fonctions de chargé de programme supérieur» et il recommandait au Directeur général de ne pas renouveler son contrat lorsque celui-ci parviendrait à expiration en juillet 1999. Le 14 juillet 1999, le chef du Service de la planification du personnel et de l'organisation des carrières a fait savoir au requérant, au nom du Directeur général, que son contrat ne serait pas renouvelé mais serait néanmoins prolongé d'un mois, jusqu'au 31 août 1999, afin de lui permettre d'achever les tâches qu'il avait entreprises. Il l'a également informé que l'Organisation lui verserait une indemnité égale à six mois de traitement -- calculée à partir du barème figurant à l'article 11.4 du Statut du personnel -- et qu'elle paierait les frais d'une consultation avec un conseiller en orientation professionnelle.

Par lettre datée du 2 août 1999, le requérant a fait appel, auprès du Directeur général, de la décision de ne pas renouveler son contrat. Son appel a été considéré comme une réclamation au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel. En mars 2000, le Directeur général a renvoyé cette réclamation devant une commission paritaire dont la composition est précisée à l'article 10.5 du Statut.

La Commission paritaire a procédé à des auditions au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, situé à Bangkok. Dans son rapport daté du 14 juillet 2000, elle a considéré que le requérant «pouvait raisonnablement escompter être titularisé après 1993» et a constaté que des erreurs de procédure avaient été commises dans l'exercice de titularisation et le processus d'établissement du rapport d'évaluation ad hoc du travail de l'intéressé par son supérieur hiérarchique. Elle a relevé une nette détérioration dans la notation du travail du requérant depuis 1997 mais a fait remarquer que le style de gestion de son supérieur hiérarchique n'était peut-être pas étranger à cette situation. Rien ne lui semblait traduire un quelconque parti pris de la part du Département du personnel ou d'autres hauts fonctionnaires impliqués dans l'affaire. La façon dont le requérant a été traité ne lui apparaissait pas injustifiée. Elle a néanmoins recommandé à l'unanimité de ne pas le réintégrer. Elle a également conclu que le requérant avait «droit à recevoir une somme de 135 000 dollars des Etats-Unis, montant qui [tenait] compte de l'indemnité déjà versée au moment du licenciement». En ce qui concerne les dépens, elle a estimé que les frais exposés par le requérant depuis que l'OIT avait mis fin à son engagement avaient été «adéquatement couverts par le Bureau» mais elle a recommandé le paiement d'une somme forfaitaire de 2 000 dollars au médecin l'ayant accompagné lors des auditions tenues devant la Commission paritaire à Bangkok.

Par lettre du 31 août 2000, le directeur de cabinet du Directeur général a fait savoir au requérant que le Directeur général maintenait sa décision de ne pas renouveler son contrat, mais qu'il y apportait les modifications suivantes : il bénéficierait rétroactivement d'une prolongation de contrat d'un an (jusqu'au 31 août 2000) lui donnant droit au traitement et à toutes les indemnités qu'il aurait reçus s'il avait continué à travailler pour l'Organisation jusqu'à cette date. Il recevrait également 30 000 dollars en réparation des erreurs administratives du Bureau et, conformément à la recommandation de la Commission paritaire, 2 000 dollars à titre de dépens. Il conserverait le bénéfice de l'indemnité de cessation de service qui lui avait été versée en 1999. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir, premièrement, que la décision du Directeur général constitue un abus de pouvoir dans la mesure où celui-ci n'a pas accepté l'ensemble des recommandations énoncées dans le rapport de la Commission paritaire, ce qui équivalait à en modifier la teneur. Elle traduit par ailleurs un parti pris car le renvoi du litige devant la Commission paritaire par le Directeur général avait induit chez le requérant l'attente légitime que les recommandations de celle-ci seraient suivies. Il prétend que «[j]amais auparavant dans le cadre d'une affaire portée devant une commission paritaire en application de l'article 13.2 du Statut du personnel il n'est arrivé que les conclusions de cette commission n'aient pas été suivies». De plus, la prolongation de son contrat pendant un an n'est pas valable car elle a été décidée unilatéralement par le Directeur général sans qu'il demande son accord.

Il a par ailleurs été porté atteinte à ses droits en raison des erreurs de procédure commises. Ainsi, en renvoyant l'affaire devant une commission paritaire, le BIT a empêché le requérant de former une requête devant le Tribunal puisqu'il n'avait aucune décision définitive à attaquer. Ce renvoi était également contraire au Statut du personnel puisque l'article 13.2 n'autorise cette procédure que pour les fonctionnaires en exercice, et non pour les anciens

fonctionnaires tels que le requérant. Il était donc inapproprié de poursuivre cette procédure après l'expiration de son contrat. Le fait qu'il a dû attendre avant de pouvoir former sa requête devant le Tribunal lui a occasionné un tort matériel.

Deuxièmement, le requérant soutient que la procédure d'examen de son dossier en vue de sa titularisation était «injuste, inappropriée et lui a porté préjudice», que cela l'a placé dans une situation difficile et a contribué à la résiliation injustifiée de son contrat. Sa titularisation a été sur le point d'être examinée à deux reprises mais en raison de retards et d'autres problèmes administratifs la procédure n'a pas abouti.

Troisièmement, il fait valoir que la résiliation de son engagement était injuste et entachée de vices quant au fond et quant à la forme. En effet, les procédures à suivre pour la résiliation des engagements de durée déterminée et pour la résiliation d'engagement pour services insatisfaisants, définies aux articles 11.4 et 11.8 du Statut, n'ont pas été suivies. Il attaque la résiliation de son engagement «sur le fond».

Le requérant demande l'annulation des «décisions attaquées», sa réintégration et son rétablissement dans les droits et les bénéfices que lui aurait conférés sa titularisation ou, à titre subsidiaire, un dédommagement pour le manque à gagner en termes de traitement et d'indemnités de la date de la cessation de ses services jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite et pour le manque à gagner du point de vue de la retraite dont il aurait bénéficié par la suite. Il réclame également des dommages-intérêts pour «le tort matériel subi» résultant, d'une part, du traitement médical qu'il a dû suivre et, d'autre part, «des pertes engendrées par les retards excessifs» l'ayant empêché d'introduire une requête auprès du Tribunal. Il demande enfin des dommages-intérêts pour tort moral, des dommages-intérêts à titre de sanction pour diffamation de la part de fonctionnaires du BIT et les dépens pour couvrir les frais exposés dans la présente requête et se faire représenter par un conseil lors de la procédure devant la Commission paritaire.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait valoir qu'elle s'est toujours attachée à respecter les droits du requérant; c'est pour cette raison que son recours a été renvoyé devant une commission paritaire. Le Directeur général a fait siennes les recommandations de cette commission, à l'exception de celles qui reposaient sur «une hypothèse manifestement erronée concernant sa titularisation». L'OIT souligne que, bien que le contrat du requérant n'ait pas été renouvelé, elle a néanmoins autorisé celui-ci à bénéficier des sauvegardes de procédure applicables en cas de résiliation d'engagement pour services insatisfaisants, énoncées à l'article 11.4, et lui a octroyé l'indemnité de cessation de service discrétionnaire prévue par ce même article.

Il lui a été expliqué qu'il n'est pas interdit aux anciens fonctionnaires de se prévaloir des dispositions de l'article 13.2 pour introduire une réclamation. Si le requérant avait vraiment estimé que la saisine de la Commission paritaire ne se justifiait plus une fois qu'il avait cessé d'être membre du personnel, il aurait dû, alors, former une requête auprès du Tribunal. Or, dans son appel daté du 2 août 1999 et adressé au Directeur général, il avait précisé : «pour examen ou pour renvoi devant la Commission paritaire». L'Organisation considère qu'en l'espèce il aurait été irresponsable, de la part du Directeur général, de prendre une décision définitive sans avoir renvoyé l'affaire devant une commission paritaire; cette procédure se justifiait non seulement en raison de l'ancienneté du requérant mais aussi parce qu'il en avait lui-même exprimé le souhait à l'époque.

Le requérant n'a peut-être pas été satisfait de la façon dont certains aspects de sa réclamation ont été traités mais l'Organisation affirme avoir suivi les règles et procédures applicables à l'OIT et avoir pleinement respecté ses droits. S'il estime que des irrégularités de procédure ont été commises, il doit en fournir des exemples concrets. La défenderesse fait valoir que le rapport de la Commission constituait un fondement approprié à la décision définitive du Directeur général et qu'il avait été transmis au requérant sans «modifications» contrairement à ce que prétend ce dernier. Elle affirme que le Directeur général a le plus grand respect pour les recommandations de la Commission paritaire, mais que le rôle de cette dernière n'est que consultatif. C'est donc à bon droit qu'il a accepté les recommandations étayées par des éléments de fait et rejeté en partie celles reposant sur des hypothèses erronées. Par exemple, les conclusions du rapport de la Commission ont permis au Directeur général d'apprendre que le supérieur hiérarchique du requérant pouvait avoir été partiellement responsable de la situation; c'est l'une des raisons qui l'ont incité à octroyer rétroactivement au requérant une prolongation de contrat d'un an. En revanche, le Directeur général n'était pas d'accord avec la conclusion selon laquelle le requérant «pouvait raisonnablement escompter être titularisé après 1993». La Commission avait en effet négligé le fait que le requérant ne remplissait pas les quatre conditions exigées pour être titularisé énoncées dans la circulaire 452, série 6; il ne pouvait donc pas «raisonnablement escompter» être titularisé.

L'OIT fait valoir que le requérant avait été suffisamment averti qu'il lui fallait améliorer la qualité de son travail,

faute de quoi son contrat ne serait pas renouvelé. Au lieu de montrer une réelle volonté d'amélioration, l'intéressé a adopté une attitude de confrontation. L'Organisation affirme que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise conformément à la jurisprudence du Tribunal; il s'agit d'une décision discrétionnaire qui, à ce titre, ne peut être annulée que sous certaines conditions, dont aucune n'est remplie en l'espèce.

Enfin, l'Organisation fait observer que l'une des demandes de dommages-intérêts pour tort matériel présentées par le requérant est liée à ce que ce dernier qualifie de «retards excessifs et restrictions injustes» l'ayant empêché de saisir le Tribunal. Elle relève qu'il a fallu moins de treize mois à compter de la présentation de la réclamation pour convoquer la Commission paritaire -- loin du siège --, procéder à des auditions et prendre une décision définitive. De son point de vue, une telle accusation est donc exagérée. Les demandes de dommages-intérêts liés au traitement médical, de dommages-intérêts à titre de sanction et de dépens liés à la représentation de l'intéressé devant la Commission paritaire n'ont jamais été soumises à l'Organisation et sont donc irrecevables puisque les moyens de recours internes n'ont pas tous été épuisés.

D. Dans sa réplique, le requérant conteste l'assertion de l'OIT selon laquelle elle était fondée à poursuivre la procédure de réclamation prévue à l'article 13.2 et réaffirme qu'il aurait dû être autorisé à saisir directement le Tribunal lorsque l'administration a mis fin à son contrat. Il considère que l'OIT «entretient la confusion entre un appel [interjeté devant la Commission paritaire], en application de l'article 11.8, et le renvoi [d'une réclamation devant cette même instance] en application de l'article 13.2».

Le requérant fait valoir que la correspondance qui lui a été adressée contenait des informations qui l'ont induit en erreur quant à la procédure à suivre. Lorsqu'il a essayé de se prévaloir de l'article 11.8 du Statut du personnel pour saisir la Commission paritaire, le Département du personnel l'a informé qu'il n'en avait pas le droit. Son droit de recourir directement à la Commission n'a donc pas été respecté, puisque celle-ci a été saisie par le Directeur général en application de l'article 13.2.

Il dénonce le fait que l'Organisation a essayé de continuer à le traiter comme un fonctionnaire en exercice en autorisant la poursuite de la procédure devant la Commission paritaire tout en lui refusant le bénéfice de tous les privilèges et avantages conférés par le statut de fonctionnaire puisqu'il ne recevait plus de traitement. Il prétend également que l'on ne saurait assimiler la résiliation d'un contrat à son non-renouvellement.

Le requérant fait valoir qu'il a fallu que son conseil intervienne pour que la Commission paritaire respecte les règles de procédure qu'elle devait suivre pour conduire les auditions.

Il réaffirme que le renouvellement rétroactif unilatéral de son contrat par le Directeur général était illégal et réitère son argument concernant le non-respect des recommandations de la Commission paritaire. Il nie avoir adopté une attitude de confrontation et déclare ne pas avoir reçu d'«avertissement explicite que son contrat ne serait pas renouvelé», contrairement à ce que le Statut du personnel prévoit.

S'agissant du remboursement des frais de représentation devant la Commission paritaire, il fait valoir qu'une demande avait déjà été faite à cet effet auprès de l'Organisation, immédiatement après les auditions.

E. Dans sa duplique, l'OIT soutient que la décision attaquée est fondée sur les recommandations de la Commission paritaire, mais que cette dernière a tiré «une conclusion manifestement erronée ... des éléments de fait», ce qui a eu une incidence sur ses recommandations. C'est la raison pour laquelle le Directeur général n'a pas fait siennes toutes les recommandations de la Commission.

L'Organisation réitère son argument selon lequel, aux termes des dispositions applicables, elle était en droit de laisser la procédure de réclamation se poursuivre bien que le contrat du requérant soit parvenu à expiration, et elle réaffirme que c'est le requérant lui-même qui a évoqué la possibilité d'un renvoi devant la Commission paritaire. La décision du Directeur général d'octroyer au requérant une prolongation de contrat rétroactive d'un an n'est pas illégale. Les décisions définitives de ce type sont prises sans consulter l'intéressé. De plus, l'OIT fait valoir que ces décisions sont à l'avantage d'un requérant puisque les sommes auxquelles il a droit lui sont immédiatement versées sans préjudice de son droit de contester la décision devant le Tribunal.

Quant à la question de savoir si la réparation octroyée par la décision attaquée est raisonnable ou non, l'Organisation fait valoir que la résiliation de l'engagement du requérant n'était pas illégale et qu'elle avait le droit de ne pas renouveler son contrat. Le requérant avait été averti que ses résultats étaient insuffisants. Elle prétend

aussi qu'il a été équitablement indemnisé pour le non-renouvellement de son contrat.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OIT en 1980, au Bureau de zone de New Delhi. Le 14 juillet 1999, il a été informé qu'une fois parvenu à expiration son contrat ne serait pas renouvelé; il a fait appel de cette décision auprès du Directeur général. N'étant pas satisfait de la décision définitive de ce dernier, il a formé la présente requête devant le Tribunal de céans.

2. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant s'appuyait sur la recommandation du Comité des rapports datée du 12 mai 1999, elle-même partiellement fondée sur le rapport d'évaluation ad hoc du travail du requérant demandé, en octobre 1997, par le supérieur hiérarchique de l'intéressé qui était préoccupé par la qualité du travail de son subordonné. Une mission d'enquête envoyée au Bureau de zone à New Delhi en 1991 a conclu que son travail laissait à désirer et que son supérieur hiérarchique et d'autres hauts fonctionnaires n'avaient pas confiance en lui. Il a de ce fait été muté en 1993 au poste de chargé de programme au Bureau de zone. En 1996, il a été muté à l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud. Après avoir reçu notification du non-renouvellement de son contrat, il a fait appel auprès du Directeur général, le 2 août 1999, en précisant que cet appel était «pour examen ou pour renvoi devant la Commission paritaire», sans préjudice de son droit d'attaquer la décision devant le Tribunal administratif. Cet appel a été traité comme une réclamation au sens de l'article 13.2 qui dispose :

«Toute réclamation émanant d'un fonctionnaire qui estime avoir été traité d'une manière incompatible soit avec les dispositions du présent Statut, soit avec les termes de son contrat d'engagement, ou avoir été l'objet d'un traitement injustifié ou inéquitable de la part d'un fonctionnaire supérieur, doit, sauf dispositions contraires du présent Statut, être adressée au Directeur général par l'entremise du chef responsable du fonctionnaire en question, ainsi que du Département du personnel, dans les six mois qui suivent le traitement qui fait l'objet de la plainte. Le Directeur général peut renvoyer une telle réclamation à la Commission paritaire pour observations et rapport.»

3. Il ressort clairement de cette disposition -- du fait de l'utilisation du terme «doit» -- que le requérant n'avait pas d'autre choix que d'adresser sa réclamation au Directeur général avant de saisir le Tribunal. Si son contrat avait été résilié avant sa date d'expiration au motif que ses services étaient insatisfaisants, il aurait eu le droit de saisir directement la Commission paritaire en application des articles 11.4 et 11.8 du Statut du personnel et il aurait bénéficié des autres sauvegardes procédurales, mais tel n'était pas le cas en l'espèce. Le Directeur général n'en a pas moins exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 13.2 de renvoyer l'affaire devant la Commission paritaire.

4. Le requérant cherche à tirer argument du fait qu'au moment où le Directeur général a exercé son pouvoir discrétionnaire de renvoyer l'affaire devant la Commission paritaire, son contrat avait déjà expiré. Outre que cet argument est dénué de fondement, il ne saurait en aucune manière servir les intérêts du requérant. En premier lieu, on ne peut pas déduire du fait que le contrat n'a effectivement pas été renouvelé que la décision du Directeur général du 14 juillet 1999 était devenue définitive. Si tel était le cas, le requérant n'aurait aujourd'hui aucun moyen de recours contre cette décision, puisqu'il ne l'a pas attaquée directement devant le Tribunal. De même, le renvoi de l'affaire devant la Commission paritaire alors que le contrat était déjà parvenu à expiration montre clairement que la décision du Directeur général était susceptible d'être réformée au vu de la recommandation de la Commission paritaire, ce qui a d'ailleurs été le cas. Pour que le droit de réclamation conféré par l'article 13.2 ait un sens, il faut à l'évidence que la décision de l'Organisation puisse être modifiée à la suite d'une telle réclamation et il est illogique de la part du requérant de prétendre le contraire.

5. Contrairement aux assertions du requérant, rien, dans les dispositions pertinentes, ne laisse à penser que la Commission paritaire a le pouvoir de faire des recommandations auxquelles le Directeur général serait tenu de se conformer. En fait, le paragraphe 13, alinéa b), de la partie B (relative à la procédure devant la Commission paritaire) de l'annexe IV du Statut du personnel indique clairement que le Directeur général est simplement tenu d'examiner les conclusions de la Commission paritaire :

«La Commission entend d'abord le requérant, puis le fonctionnaire supérieur en cause; chacun d'eux peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un autre fonctionnaire. La Commission procède ensuite, à son gré, aux enquêtes

et auditions qu'elle juge nécessaires. Elle adresse ses conclusions motivées au Directeur général qui, après les avoir examinées, communique sa décision, motivée elle aussi, au requérant ainsi qu'au fonctionnaire supérieur mis en cause.»

6. Ainsi la décision définitive est en réalité la décision communiquée au requérant le 31 août 2000 prise par le Directeur général après examen des conclusions de la Commission paritaire. Une telle décision discrétionnaire n'est sujette à révision que pour un nombre de motifs limités. Le Tribunal a considéré, dans son jugement 1262 (affaire Scherer Saavedra) que :

«La jurisprudence est constante : comme elle relève du pouvoir d'appréciation, une décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée ne peut être annulée que si elle a été prise abusivement ou en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou a été fondée sur une erreur de fait ou de droit, ou si un fait essentiel a été omis, ou si des conclusions nettement erronées ont été tirées des faits, ou s'il y a eu excès de pouvoir. De plus, lorsque le motif indiqué pour le non-renouvellement est l'insuffisance des résultats, le Tribunal ne substituera pas son opinion à l'évaluation par l'Organisation de l'aptitude du requérant à l'exercice de ses fonctions.»

7. De même, dans le jugement 628 (affaire Lingham), le Tribunal a considéré que :

«Le Directeur général a l'obligation de faire en sorte que l'Organisation soit gérée de manière efficace. Si, en cherchant à préserver l'efficacité, il exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler un contrat, il convient d'admettre, à défaut de la preuve du contraire, qu'il agit dans l'intérêt bien compris de l'Organisation. Le Tribunal ne peut censurer une telle décision que si elle émane d'un organe incompétent, est affectée d'un vice de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit ou tire du dossier des conclusions manifestement inexactes.»

8. Les critiques du requérant peuvent être regroupées en deux catégories dont le Tribunal se servira pour répondre aux deux questions suivantes : la confirmation de la décision de ne pas renouveler le contrat était-elle justifiée ? Existe-t-il des motifs pouvant amener à modifier le montant de la réparation octroyée au requérant ?

#### *La confirmation de la décision de ne pas renouveler le contrat*

9. La décision du Directeur général en date du 31 août 2000 relative au non-renouvellement du contrat du requérant reposait en partie sur les conclusions du Comité des rapports et de la Commission paritaire. En mai 1999, le Comité des rapports avait fondé ses conclusions pour l'essentiel, mais pas exclusivement, sur le rapport d'évaluation ad hoc demandé par le supérieur hiérarchique du requérant. Ce dernier a contesté l'équité et la légalité d'une telle évaluation ad hoc. La Commission paritaire a considéré que le processus d'établissement de ce rapport était entaché de plusieurs erreurs de procédure. La Commission administrative, chargée de faire des recommandations au Directeur général sur la titularisation du requérant, a fait sienne une recommandation de son groupe de travail demandant l'établissement d'un rapport d'évaluation ad hoc. La recommandation de ce groupe de travail portait par erreur la date du 29 avril 1997, soit le lendemain de la date à laquelle elle avait été approuvée par la Commission administrative. La Commission paritaire n'a pas ajouté foi aux explications de l'Organisation au sujet de cette anomalie, mais de l'avis du Tribunal il ne s'agit là que d'une simple erreur d'écriture sans gravité.

10. Le requérant allègue également que le président de la Commission administrative a fait preuve de parti pris et il est convaincu que certaines déclarations trompeuses figurant dans un document intitulé «Note concernant les questions de New Delhi» ont indûment influencé la décision de lui octroyer ou non un engagement sans limitation de durée. Rien ne prouve toutefois que cette note ait jamais été présentée à la Commission administrative. Quant au président de cette Commission, ce n'est pas lui qui a décidé que l'on ne pouvait plus confier de responsabilités administratives et financières au requérant. Cette décision a été prise par la directrice du Département du personnel. De plus, conformément à l'article 10.2, alinéa b), du Statut du personnel, le président n'a voix délibérative que sur les questions de procédure. Enfin, il n'existe aucune preuve qu'en l'espèce le président ait été partial ou ait cherché à influencer la Commission.

11. En tout état de cause, aucune autre mesure n'a été prise avant le 10 octobre 1997 suite à la recommandation de la Commission administrative de faire établir un rapport d'évaluation ad hoc. A cette date, le supérieur hiérarchique du requérant a informé ce dernier de sa décision d'établir un rapport d'évaluation ad hoc de son travail et lui a fait savoir à cette même occasion que son contrat ne serait renouvelé que pour un an au lieu des deux années habituelles. Toute prolongation ultérieure dépendrait du résultat de l'évaluation de son travail. La Commission

paritaire a noté qu'alors que l'administration était convaincue que les deux rapports d'évaluation ad hoc avaient été fusionnés en un seul document, le requérant avait reçu une télécopie datée du 22 janvier 1998 qui l'avait induit en erreur et il n'avait été informé de cette «fusion» que beaucoup plus tard. La Commission paritaire a écrit qu'elle «pouvait comprendre que [le requérant] ait vivement réagi à la notification, par son supérieur hiérarchique, de l'établissement d'un second rapport d'évaluation ad hoc de son travail à un moment où il avait des raisons de croire qu'il pouvait être titularisé». Elle a en fait constaté que le requérant «pouvait raisonnablement escompter être titularisé après 1993, et pas uniquement au titre de son ancienneté». La Commission considérait que le rapport d'évaluation du travail du requérant pour la période 1995-1996 aurait pu constituer «une base parfaitement adéquate pour déterminer s'il fallait ou non le titulariser» et notait que l'établissement de ce rapport avait été entrepris le 11 juillet 1996 mais que son achèvement avait été indûment retardé jusqu'en 1998. Il est manifeste que ce retard était dû à la confusion liée au rapport ad hoc.

12. La défenderesse étant en désaccord avec les conclusions de la Commission paritaire au sujet de la titularisation du requérant, le Directeur général n'a pas tenu compte de certaines de ses conclusions. C'est la raison pour laquelle le montant (discrétionnaire) de l'indemnité à verser au requérant a été ramené de 135 000 à 30 000 dollars. Aux termes du paragraphe 7 de la circulaire 452, série 6, quatre conditions doivent être remplies pour que la Commission administrative envisage de titulariser un fonctionnaire. Le requérant satisfaisait manifestement au critère d'ancienneté (au moins cinq ans de service), mais il n'est pas du tout certain qu'il en allait de même pour les trois autres critères qui sont, respectivement, 1) une «bonne conduite», 2) un «rendement satisfaisant régulièrement démontré sur plusieurs rapports d'évaluation du travail» et 3) une «aptitude du fonctionnaire à faire carrière compte tenu de son domaine de compétence et des besoins prévisibles de l'Organisation».

13. Contrairement à ce que la Commission paritaire semble avoir supposé, la condition liée au rendement satisfaisant ne paraît pas avoir été remplie par le requérant, puisque la mission d'enquête mandatée en 1991 a découvert un certain nombre de lacunes dans la façon dont il avait exercé ses fonctions au fil des ans. De plus, ce sont les questions financières et administratives qui constituaient le domaine de compétence du requérant. Or, en 1993, l'Organisation l'avait muté parce qu'elle n'avait pas confiance dans son aptitude à occuper un poste «dans lequel la fiabilité, la discrétion et la capacité à entretenir de bonnes relations de travail à tous les niveaux sont d'une importance capitale». La défenderesse a raison d'affirmer que, «[t]ant que le requérant n'aurait pas fait l'objet d'une évaluation favorable de son travail dans un autre domaine de compétence -- ce que sa mutation lui avait donné l'occasion de faire -- ou redonné la confiance dans son aptitude à reprendre son travail dans son domaine de compétence initial, il ne pouvait raisonnablement escompter être titularisé». Le requérant n'a jamais interjeté appel de la décision de le muter.

14. De l'avis du Tribunal, on ne saurait considérer que les erreurs de procédure commises ont vicié la décision définitive. La conclusion du rapport du Comité des rapports datée du 12 mai 1999 était, certes, en grande partie basée sur le rapport d'évaluation ad hoc du travail de l'intéressé, mais elle l'était aussi sur d'autres éléments. Cette conclusion se lit comme suit :

«Le Comité des rapports a considéré que [le requérant] n'avait pas démontré qu'il possédait les dispositions requises pour exercer les fonctions de chargé de programme supérieur. En particulier, son comportement a eu un impact sur la qualité de son travail. Le Comité a estimé qu'il avait reçu de son supérieur hiérarchique toute l'aide nécessaire pour atteindre le niveau de compétence requis s'il l'avait souhaité. Il était avéré qu'[il] avait été suffisamment averti des inquiétudes que suscitait son travail, de la mise en place de la procédure d'évaluation et des motifs la justifiant, et on lui avait également donné l'occasion d'exprimer son point de vue et d'améliorer ses résultats, y compris en lui expliquant ce que l'on attendait de lui. [Son] comportement négatif ... vis-à-vis de son travail et de [son supérieur hiérarchique] avait eu de telles répercussions sur la qualité de son travail que le Comité des rapports ne pouvait croire qu'il y avait eu une quelconque amélioration pendant la période concernée ou qu'il pourrait y en avoir à l'avenir. Le Comité a constaté que les volumineux documents regroupés dans ce dossier montraient que [le requérant] était incapable d'accepter des instructions relatives à son travail, et moins encore une quelconque critique sur ses résultats, sans créer un climat conflictuel avec son supérieur hiérarchique, ce qui est inévitablement devenu une source de perturbations. Les principes de loyauté et de respect envers les supérieurs hiérarchiques sont essentiels au bon fonctionnement de la fonction publique internationale. Cela n'exclut aucunement, bien entendu, des contestations légitimes et licites lorsqu'il existe des motifs suffisants, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.»

15. Outre les points de vue exprimés dans le rapport d'évaluation ad hoc du travail du requérant, il existait d'autres preuves des insuffisances de ce dernier qui ont été prises en considération par le Comité des rapports. Il en découle que c'est à bon droit que le Directeur général s'est appuyé sur la recommandation de ce comité, comme l'a confirmé

la Commission paritaire. Si le Directeur général n'était pas d'accord avec les conclusions de la Commission paritaire, le moins que l'on puisse dire c'est que le dossier contenait des éléments de nature à conforter sa position.

16. Le requérant attaque également l'équité de la procédure suivie devant la Commission paritaire. Selon lui, cette procédure a été mise en place sans qu'il soit consulté et la Commission a pris contact avec ses témoins à son insu et avant qu'il ait eu la possibilité de le faire lui-même. Cette assertion est dépourvue de tout fondement. Les preuves versées au dossier sont amplement suffisantes pour montrer que le requérant a eu largement l'occasion de présenter ses objections et observations sur la procédure que devait suivre la Commission paritaire.

17. Pour conclure, malgré quelques irrégularités de procédure relativement mineures, le Directeur général n'a commis aucune erreur en faisant usage de son pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler le contrat du requérant. Il n'existe aucune preuve d'un abus de pouvoir, d'un parti pris ou d'une pratique discriminatoire de la part du Département du personnel ou des autres hauts fonctionnaires impliqués dans cette affaire. La mutation du requérant intervenue en 1993 constituait davantage une évolution de carrière positive qu'une sanction. Le Tribunal n'a aucun motif de censurer la décision sur ce point.

#### *La réparation accordée au requérant*

18. Dans la lettre du 14 juillet 1999, le chef du Service de la planification du personnel et de l'organisation des carrières informa le requérant, au nom du Directeur général, que son contrat ne serait pas renouvelé mais qu'il se verrait accorder une prolongation d'un mois à titre de préavis et que l'Organisation paierait les frais d'une consultation avec un conseiller en orientation professionnelle. Il ajoutait que, compte tenu de l'ancienneté du requérant à l'OIT, il convenait de lui verser une indemnité d'un montant équivalant à six mois de salaire. Il précisait que l'indemnité et le préavis avaient été calculés sur la base du barème figurant à l'article 11.4 du Statut du personnel. Cette dernière déclaration a peut-être suscité une certaine confusion. Alors que l'indemnité initialement accordée avait été calculée selon des directives applicables en cas de résiliation d'engagement, il ressort clairement de la lettre susvisée qu'il s'agissait en l'espèce du non-renouvellement d'un contrat parvenu à expiration.

19. Après la publication du rapport de la Commission paritaire, le Directeur général, exerçant son pouvoir discrétionnaire, a jugé opportun de modifier les termes de la réparation en tenant compte des recommandations de la Commission. Cette dernière avait recommandé que le requérant reçoive «une somme de 135 000 dollars des Etats-Unis [à titre de dommages-intérêts pour tort moral], montant qui [tenait] compte de l'indemnité déjà versée au moment du licenciement». S'agissant des dépens, la Commission était d'avis que les dépenses encourues par le requérant depuis le non-renouvellement de son contrat avaient déjà été adéquatement couvertes par le BIT; elle n'en a pas moins recommandé le versement d'une somme forfaitaire de 2 000 dollars pour payer les honoraires du médecin du requérant qui avait accompagné ce dernier lors des auditions tenues à Bangkok.

20. Le Directeur général, exerçant son pouvoir discrétionnaire, a maintenu sa décision d'accorder au requérant une indemnité équivalant à la somme maximale prévue à l'article 11.4 du Statut du personnel en cas de résiliation d'engagement pour services insatisfaisants. Il a accepté la recommandation de la Commission de payer au requérant 2 000 dollars à titre de dépens.

Il a également accepté de verser au requérant une somme supplémentaire de 30 000 dollars pour tenir compte de la possibilité, mise en relief par la Commission paritaire, que son comportement professionnel insatisfaisant avait pu, dans une certaine mesure, être imputable à des erreurs ou à des informations l'ayant induit en erreur. Le requérant estime qu'il a droit à une somme plus importante. Il convient de noter que, comme cela a été indiqué précédemment, le Directeur général n'était aucunement tenu de suivre la recommandation de la Commission paritaire.

21. Le requérant n'a pas prouvé que la décision du Directeur général était entachée d'irrégularité. L'hypothèse de la Commission concernant la titularisation du requérant doit avoir joué un rôle important pour l'amener à conclure que celui-ci avait droit à un dédommagement aussi élevé -- 135 000 dollars -- pour tort moral. Puisqu'il estimait que la Commission paritaire avait tort au sujet de la titularisation -- point de vue que le Tribunal n'a aucun motif de censurer --, le Directeur général était parfaitement fondé à faire usage de son pouvoir discrétionnaire pour autoriser le paiement au requérant d'une somme de 30 000 dollars, soit plus d'une année de traitement, en réparation du fait que son supérieur hiérarchique pouvait avoir été partiellement responsable de la situation.

22. A titre de réparation supplémentaire, le Directeur général a autorisé rétroactivement la prolongation du contrat

du requérant pour une autre année, jusqu'au 31 août 2000, de sorte que l'intéressé a reçu le traitement et les autres indemnités auxquels il aurait eu droit «si le Directeur général avait autorisé l'examen de l'affaire par la Commission paritaire avant de prendre une décision définitive quant à l'emploi [du requérant] par le Bureau». Le requérant fait valoir que le Directeur général n'avait pas le droit de prolonger rétroactivement son contrat sans avoir préalablement obtenu son consentement, puisque les principes fondamentaux du droit des contrats s'appliquent aux contrats de travail. Il est impossible de déterminer sur quelle base cet aspect de la décision attaquée peut donner lieu à une quelconque contestation de la part du requérant. Cette décision a eu pour effet le versement à l'intéressé d'un an de salaire et d'indemnités auxquels il n'aurait pas eu droit autrement et en échange desquels il n'a fourni aucun travail. En fait, cela équivaut à l'octroi d'une indemnisation supplémentaire et a pour effet de rapprocher la somme qui lui est finalement accordée de celle qui avait été recommandée par la Commission paritaire.

23. Un certain nombre des demandes de réparation du requérant demeurent manifestement irrecevables. Il évoque un traitement médical qu'il allègue avoir suivi à cause de la tension et du stress subis, mais il n'a jamais présenté de demande à ce sujet à l'Organisation. Ainsi, sa demande de dommages-intérêts pour tort matériel, présentée pour raisons de santé, est irrecevable. Il en va de même pour sa demande de dommages-intérêts à titre de sanction pour diffamation.

24. Le requérant réclame les dépens liés à sa requête et à sa représentation lors des auditions de la Commission paritaire. Il convient de noter que la Commission paritaire a estimé que les dépenses encourues par l'intéressé avaient été couvertes de manière adéquate par le BIT mais qu'elle a recommandé le paiement de 2 000 dollars pour couvrir les honoraires du médecin du requérant. Aucune demande n'a jamais été présentée en ce qui concerne le remboursement des dépenses supplémentaires dont il est à présent question. Le requérant se réfère à une lettre du directeur du Département du développement des ressources humaines dans laquelle il est précisé que certains des coûts liés à sa représentation devant la Commission paritaire seraient couverts par l'Organisation, mais rien dans ce courrier n'indique que les honoraires effectifs du conseil de l'intéressé (qui s'élèvent à 13 000 dollars) seraient remboursés.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 avril 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, 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 2001.

*(Signé)*

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet