

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2453

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. H. R. N. G. le 12 août 2004, la réponse de l'OIAC datée du 29 octobre, la réplique du requérant du 13 décembre 2004, la duplique de l'OIAC du 18 mars 2005, les écritures supplémentaires déposées par le requérant également le 18 mars 2005 et les observations finales de l'Organisation à leur sujet du 15 avril 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et décidé de ne pas ordonner de procédure orale;

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

A. Des faits pertinents à la présente affaire sont relatés dans le jugement 2407 prononcé le 2 février 2005.

Le 2 juillet 1999, la Conférence des Etats parties a adopté le Statut du personnel révisé où il est dit, à l'article 4.4, que l'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière et que, sous réserve de certaines exceptions qui ne concernent pas le cas d'espèce, la durée totale des engagements du personnel du Secrétariat technique de l'Organisation est de sept ans. Le 28 mars 2003, le Conseil exécutif a décidé que la date de prise d'effet de la règle de la durée de service maximale de sept ans serait celle de l'adoption du Statut du personnel, à savoir le 2 juillet 1999. En outre, la Conférence des Etats parties a décidé, le 30 avril 2003, qu'à compter de 2003 le taux moyen de renouvellement du personnel du Secrétariat soumis à la règle de la durée de service serait de un septième par an.

Le requérant, ressortissant indien né en 1953, est entré au service de l'OIAC le 23 juin 1997 au bénéfice d'un engagement de durée déterminée. Son contrat initial a été annulé et remplacé par un autre qui, après trois prolongations, devait arriver à expiration le 31 décembre 2004. La procédure énoncée dans la directive AD/PER/28 du 9 mai 2003 sur la prolongation ou le renouvellement des contrats de durée déterminée lui était applicable. Cette directive prévoit en particulier que le directeur de la division ou du bureau auquel un fonctionnaire est affecté doit soumettre au Service des ressources humaines une recommandation «dûment motivée» quant à l'opportunité de prolonger ou non le contrat de ce fonctionnaire. Cette recommandation est ensuite transmise au Directeur général qui, selon les termes de la directive, se prononce «en vertu de son pouvoir d'appréciation et dans l'intérêt de l'Organisation» en tenant compte, «entre autres, des critères contenus au paragraphe 44 de l'article VIII de la Convention sur les armes chimiques, des dispositions pertinentes du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel ainsi que des décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des Etats parties concernant la politique de l'Organisation relative à la durée de service». En l'espèce, une recommandation de renouvellement pour une période d'un an a été faite en faveur du requérant par le directeur par intérim de sa division.

Par une lettre datée du 10 juin 2004, le chef du Service des ressources humaines a notifié au requérant que, conformément aux décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des Etats parties établissant la règle de la durée de service et la politique de renouvellement du personnel qui en découlait, le Directeur général avait décidé de ne pas prolonger son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 31 décembre 2004.

Le 7 juillet 2004, le requérant a soumis une demande de réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat. Il demandait l'autorisation de saisir directement le Tribunal en cas de réponse négative. Il soutenait que la décision de non renouvellement n'était pas dûment motivée et qu'elle était entachée d'une erreur de droit, et demandait à bénéficier de «la prolongation d'engagement habituelle d'un an» ou d'une indemnité. Dans une lettre datée du 21 juillet 2004, le chef du Service des ressources humaines a informé le requérant que le Directeur général avait confirmé sa décision de ne pas renouveler son contrat et l'autorisait à saisir directement le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

B. Les moyens et arguments du requérant sont présentés dans un mémoire collectif soumis en son nom et au nom de plusieurs autres requérants* représentés par le même conseil. Il soutient, en premier lieu, que la décision attaquée est illégale car elle ne satisfait pas à l'obligation qu'a l'Organisation de motiver dûment toute décision. Ayant rappelé qu'aux termes de la directive AD/PER/28, lorsque aucune prolongation d'engagement n'est offerte, le Directeur général a l'obligation d'informer par écrit l'intéressé des motifs de cette décision, le requérant fait observer que la seule raison avancée pour justifier la décision de ne pas renouveler son engagement pour un an est une référence générale aux décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des Etats parties concernant, respectivement, la règle de la durée de service et la politique de renouvellement du personnel. Or cette référence ne lui permet pas de connaître les motifs effectifs du non renouvellement de son engagement. Le Directeur général n'a pas expliqué pourquoi il avait décidé de ne pas suivre la recommandation faite en sa faveur par le directeur par intérim de sa division. D'après le requérant, le fait que les motifs réels du non renouvellement de son engagement n'aient pas été communiqués jette un doute sur la légalité de ces motifs. Il considère que la décision a pu reposer sur un motif caché.

En deuxième lieu, le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit. Il fait valoir que le Directeur général a illégalement fait dépendre le renouvellement de son engagement d'une nouvelle condition qui ne figurait pas dans le contrat qu'il avait signé avec l'Organisation, ce qui représentait un changement essentiel et fondamental de ses conditions d'emploi. Le requérant reconnaît que, lorsqu'il a signé son dernier contrat, il savait que la durée totale des engagements était de sept ans. Mais il affirme qu'il ne savait pas que son contrat pourrait ne pas être renouvelé, en vertu d'une prescription relative au renouvellement annuel du personnel, après seulement cinq années de service à compter de la date à laquelle la règle de la durée de service avait pris effet. Il ne savait pas non plus quels seraient les critères utilisés pour déterminer qui serait touché par le non renouvellement sur cette base. Il estime que l'Organisation avait l'obligation de différer la mise en œuvre de la politique de renouvellement du personnel au lieu de faire payer à ses fonctionnaires la «négligence» de ses organes directeurs et de son Secrétariat technique qui avaient omis de déterminer en temps opportun la manière dont la règle de la durée de service devait être appliquée. Il fait observer à cet égard qu'il était indiqué dans le rapport annuel du Bureau du contrôle interne pour 2002 que, «[à] défaut de changements profonds et radicaux dans la gestion des ressources humaines, le Service des ressources humaines [...] n'est actuellement pas en mesure d'assurer une application correcte de la politique de la durée de service».

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 21 juillet 2004 et d'ordonner à l'Organisation de le réintégrer avec effet rétroactif à compter de la date de sa cessation de service, et d'en tirer toutes les conséquences de droit en termes de salaire, d'ajustement de poste, d'allocations, d'indemnités et de contributions à la Caisse de prévoyance, sans prendre en considération dans le calcul de la durée totale des engagements de sept ans la période allant de la date de cessation de service à la date de réintégration. A défaut d'une telle réintégration, il demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de lui verser l'équivalent d'un an et six mois de traitement brut — en tenant compte des augmentations d'échelon —, y compris l'ajustement de poste et toutes les allocations et indemnités auxquelles il aurait eu droit si son contrat avait été renouvelé, ainsi que la contribution de l'Organisation à la Caisse de prévoyance. En outre, il réclame 25 000 euros de dommages intérêts pour tort moral et les dépenses.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait observer qu'il ne ressort pas de l'«énoncé des faits et des moyens» soumis par le requérant que celui-ci ait un quelconque intérêt pour agir puisqu'il ne contient guère plus qu'une invitation, faite au Tribunal, à se référer à un mémoire collectif qui n'est même pas joint aux écritures. La défenderesse fait valoir que cette façon de procéder n'a aucun fondement juridique et elle sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme étant irrecevable pour non respect de ses règles de procédure.

Sur le fond, l'Organisation souligne que le requérant était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et renvoie à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle de tels contrats ne permettent pas d'escompter un renouvellement. Les décisions d'accorder ou non un renouvellement relèvent du pouvoir d'appréciation du Directeur général et ne sont par conséquent soumises qu'à un contrôle restreint du Tribunal.

L'Organisation affirme que le requérant savait que la décision de non renouvellement résultait de l'obligation qu'avait le Directeur général d'appliquer la règle de la durée de service. Cette obligation constituait une raison suffisante pour décider de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée d'un fonctionnaire dont la durée totale des engagements était inférieure à sept ans, alors même que ses services avaient été satisfaisants, comme c'était le cas en l'espèce. Toutefois, selon l'Organisation, le Directeur général a également tenu compte, entre autres, des critères indiqués au paragraphe 44 de l'article VIII de la Convention sur les armes chimiques, des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement provisoire du personnel, des décisions du Conseil exécutif et de la

Conférence des Etats parties concernant la règle de la durée de service, et des éléments pertinents du dossier personnel du requérant, tels que les rapports d'évaluation et la recommandation du directeur par intérim de sa division. S'agissant de cette recommandation, la défenderesse fait observer que le Directeur général n'a pas l'obligation d'indiquer les raisons pour lesquelles il n'a pas suivi la recommandation d'un directeur de division concernant le renouvellement ou le non renouvellement d'un contrat de durée déterminée.

Rejetant l'allégation selon laquelle la décision de non renouvellement est entachée d'une erreur de droit, l'Organisation souligne que l'article 4.4 du Statut du personnel consacrant la règle de la durée de service existait à l'époque où le requérant a accepté la dernière prolongation de son contrat de durée déterminée et que ni cette règle ni la politique de renouvellement du personnel n'ont influé sur son statut juridique qui a toujours été celui d'un fonctionnaire employé au bénéfice d'un engagement de durée déterminée ne lui donnant aucun droit contractuel à un renouvellement. Quant au reproche qui lui a été fait d'avoir tardé à décider comment la règle de la durée de service devait être mise en œuvre, la défenderesse fait valoir que sa prudence en la matière n'a porté atteinte à aucun droit contractuel du requérant. Qui plus est, le Directeur général n'était pas juridiquement fondé à refuser ou à différer l'application des décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des Etats parties.

L'Organisation demande au Tribunal d'ordonner un débat oral dans lequel le Directeur général interviendrait en qualité de témoin.

D. Dans sa réplique, le requérant explique, au sujet de l'objection portant sur la procédure soulevée par la défenderesse, que son cas étant, initialement tout au moins, semblable en fait et en droit à celui des autres requérants avec lesquels il a soumis un mémoire collectif, il a considéré qu'il était à la fois raisonnable et dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice de s'appuyer sur leur requête et d'éviter ainsi de soumettre de nombreux mémoires qui, *mutatis mutandis*, auraient été identiques. Il maintient sa position sur le fond. Le Tribunal l'a par la suite invité à présenter des écritures supplémentaires à la lumière du jugement 2407 qui a été prononcé après qu'il eut déposé sa réplique. Ces écritures sont résumées sous F ci après.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réitère son objection à la recevabilité. S'appuyant sur le jugement 2407, elle maintient que la décision attaquée avait été dûment motivée et n'était entachée d'aucune erreur de droit. A la lumière de ce même jugement, elle retire sa demande de débat oral.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant affirme, en faisant en particulier référence au considérant 20 du jugement 2407, que dans son affaire des éléments montrent qu'il existe bien un motif caché et une mauvaise foi qui justifient l'annulation de la décision attaquée. Il mentionne le fait qu'il était président du Comité d'examen des objections au sein du Système d'appréciation et de suivi du comportement professionnel qui avait examiné le rapport d'évaluation de M^{me} C., la fonctionnaire dont la requête avait donné lieu au jugement 2408. Ce Comité avait recommandé de ne pas tenir compte de l'évaluation du travail de cette personne pour l'année 2001, faite par deux hauts fonctionnaires de l'administration, au motif que cette notation était, «du point de vue du fond et de la procédure, incompatible avec les buts et les objectifs du Système d'appréciation et de suivi du comportement professionnel». Selon le requérant, l'administration avait ensuite fait pression sur le Comité pour qu'il change d'avis, mais celui-ci avait maintenu sa position sur le fond dans le rapport révisé qu'il avait rendu ultérieurement. D'après lui, l'Organisation a décidé de ne pas renouveler son contrat, ainsi que celui d'un autre membre du Comité, à titre de représailles à la suite de cet incident.

G. Dans ses observations sur les écritures supplémentaires du requérant, l'Organisation fait valoir que celui-ci n'a pas formulé, comme le Tribunal l'y avait invité, d'observations sur l'éventuelle application du jugement 2407 à son propre cas et que ses écritures supplémentaires devraient donc être intégralement ignorées.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste une décision de l'OIAC de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée en application, d'après la défenderesse, de la règle de la durée de service et de la politique de renouvellement du personnel adoptées par l'Organisation. Pour l'essentiel, sa situation est semblable à celle des requérants dont les affaires ont fait l'objet du jugement 2407. Après le prononcé de ce jugement, le Tribunal a invité le requérant à soumettre des écritures supplémentaires pour lui permettre de faire valoir les raisons pour lesquelles la solution retenue dans ledit jugement ne devrait pas s'appliquer à son cas.

2. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant s'appuie en particulier sur un passage du considérant 20 du jugement 2407 dans lequel le Tribunal a relevé qu'il n'y avait «pas de preuves que l'Organisation [ait] eu un comportement fautif par suite d'un parti pris personnel, de motifs cachés ou de mauvaise foi». Il affirme que son affaire est beaucoup plus proche, du point de vue des faits, de celle sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans le jugement 2408 où il a estimé que de telles preuves existaient et a, en conséquence, annulé la décision attaquée.

3. Dans le jugement 2408, le Tribunal s'est efforcé de faire ressortir les différences factuelles existant entre la situation de la requérante dans cette affaire — à savoir M^{me} C. — et celle des requérants dont les affaires ont fait l'objet du jugement 2407 :

«3. Il existe en revanche des différences significatives entre la présente affaire et celles faisant l'objet du jugement 2407. La première tient au fait que dans ces affaires les requérants avaient été employés pendant presque cinq ou six ans, alors qu'en l'espèce la requérante était fonctionnaire de l'Organisation depuis moins de trois ans lorsqu'elle a été informée que son contrat ne serait pas renouvelé. La deuxième différence réside dans le fait que, sauf dans la requête de M^{me} E. où les faits ne sont pas clairs, les décisions examinées dans ledit jugement ont été prises suite à des recommandations fondées sur la politique de renouvellement du personnel. En l'espèce, aucune recommandation n'avait été formulée sur le fondement de cette politique; il existait en revanche une recommandation motivée par le caractère insatisfaisant des services de l'intéressée.

4. Une autre différence est que la carrière de la requérante au sein de l'OIAC n'a pas été sans problèmes, contrairement à ce que l'on constate dans le cas des autres requérants. En effet, la qualité des services de ces derniers a toujours été évaluée comme satisfaisante voire très satisfaisante et, avant sa suppression, le Comité pour la prorogation des contrats semble avoir recommandé la prorogation de tous les contrats pour au moins une année supplémentaire.

5. La dernière différence valant la peine d'être relevée est que les requérants dont les requêtes ont fait l'objet du jugement 2407 n'attribuent aucun motif crédible, autre que la politique de renouvellement du personnel, à la décision de ne pas renouveler leur contrat. Dans la présente affaire, en revanche, la requérante prétend que la décision est imputable à la "vindictive personnelle" du directeur de l'administration à son encontre. Cette décision, fait elle valoir, constitue par conséquent un abus de pouvoir, un acte de mauvaise foi et un manquement à l'obligation de protéger sa dignité et sa réputation, et de ne pas lui causer un tort inutile.»

4. Après avoir examiné en détail, dans le jugement 2408, la carrière non sans problèmes de la requérante à l'OIAC, le Tribunal a estimé en conclusion :

«23. Si l'on analyse les éléments susmentionnés en les replaçant dans le climat d'hostilité déclarée qui caractérisait depuis longtemps les relations entre la requérante et le directeur de l'administration — dont il est fait largement état dans le jugement 2324 et qui avait été expressément porté à l'attention du Directeur général le 22 avril 2003 —, on doit conclure que la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée n'a pas été prise en application de la politique de renouvellement du personnel. Il ne s'ensuit pas pour autant qu'elle l'a été sur ordre du directeur de l'administration ou de toute autre personne, ou bien encore pour satisfaire la vindictive personnelle du directeur de l'administration. Néanmoins, compte tenu de cette hostilité et du fait qu'aucune procédure n'avait été mise en œuvre ni aucune recommandation formulée en application de la politique de renouvellement du personnel, le Tribunal ne peut que conclure que la décision a été prise dans le but de permettre à l'Organisation de liquider un grave différend opposant sur les plans personnel et professionnel deux hauts fonctionnaires de son Secrétariat et de lui éviter ainsi d'avoir à prendre des mesures pour résoudre ce différend. Or un tel but n'est pas légitime, et le fait de prendre une décision à cet effet tout en invoquant la mise en œuvre de la politique de renouvellement du personnel constitue à la fois un abus de pouvoir et une preuve de mauvaise foi.»

5. En l'espèce, un bref examen de la carrière du requérant montre qu'il n'y a guère de rapport entre sa situation et celle de la requérante dans le jugement 2408. Le requérant a commencé à travailler pour l'OIAC le 23 juin 1997. Il a bénéficié de plusieurs prolongations de contrat, la dernière allant jusqu'au 31 décembre 2004. Il était chef d'équipe de grade P 5. Le directeur par intérim de sa division a recommandé le renouvellement de son contrat pour une année supplémentaire. Le 10 juin 2004, le requérant a été informé que son engagement ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration à la fin de l'année. Ses états de service ont toujours été entièrement satisfaisants et, au moment de son départ de l'Organisation, il y avait travaillé plus de sept ans.

6. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant fait valoir qu'il existe bien un motif caché et une mauvaise

foi qui devraient amener le Tribunal à annuler la décision attaquée. Le requérant était le président du Comité d'examen des objections qui a examiné le rapport d'évaluation pour 2001 de M^{me} C., la fonctionnaire dont la requête a donné lieu au jugement 2408. Ce Comité, dans un premier rapport, a recommandé de ne pas tenir compte de l'évaluation d'ensemble qui avait été faite de son travail en 2001 mais, estimant qu'il était impossible, étant donné les circonstances, d'obtenir une nouvelle évaluation, a recommandé ensuite que M^{me} C. ne fasse tout simplement pas l'objet d'une évaluation d'ensemble pour cette année là.

7. Le chef par intérim du Service des ressources humaines a demandé par la suite au Comité de reconsidérer son rapport. Le requérant voit dans cette démarche une menace implicite adressée aux membres du Comité et une ingérence portant atteinte à l'indépendance de leur fonction. En fait, la seule preuve de l'existence de la demande de reconsidérer le rapport est un mémorandum daté du 18 février 2003 émanant du chef par intérim, dont le passage pertinent se lit comme suit :

«Nous avons reçu du conseiller juridique par intérim un avis juridique concernant la conclusion du Comité, selon lequel celui-ci a outrepassé son mandat. D'après la directive sur le Système d'appréciation et de suivi du comportement professionnel (AD/PER/18), le Comité a pour mandat d'examiner les objections présentées et "de préparer [...] un bref rapport énonçant les raisons pour lesquelles l'évaluation originale devrait ou ne devrait pas être maintenue" [...]. La même directive prévoit en outre que, "si [le Comité] estime que l'évaluation originale ne devrait pas être maintenue, le rapport doit indiquer ce que devrait être, de l'avis du Comité de recours (*sic*), l'évaluation appropriée du travail de l'intéressé". De l'avis du conseiller juridique par intérim, le Comité, d'après la directive citée, ne peut pas "annuler" l'évaluation ni, au demeurant, l'ensemble du [rapport d'évaluation].

Le Comité est donc prié d'étudier la question conformément à la procédure prévue dans la directive citée, faute de quoi on se trouverait en présence d'une lacune dans les états de service de l'intéressée qui serait contraire au but du Système d'appréciation et de suivi du comportement professionnel.»

8. Il ressort également du dossier que le Comité s'est conformé à cette demande et a rendu le 1^{er} mai 2003 un rapport révisé dans lequel il a recommandé de remplacer l'ancienne évaluation pour 2001 par une autre, fondée sur une évaluation effectuée en milieu d'année, que le Comité estimait n'être pas entachée d'irrégularités :

«Avant l'arrivée de son nouveau supérieur hiérarchique, la fonctionnaire avait reçu les conclusions d'un rapport d'évaluation intermédiaire indiquant que son travail avait totalement répondu aux attentes. C'est cette évaluation qui devrait donc être retenue pour l'année 2001.»

9. Ces éléments de preuve ne corroborent absolument pas les accusations d'ingérence injustifiée formulées par le requérant ni l'allégation selon laquelle un motif inapproprié sous-tendait la décision prise, plus d'un an après, de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé lorsqu'il est arrivé à expiration, conformément à la règle de la durée de service et à la politique de renouvellement du personnel.

10. En l'absence d'autres motifs avancés ou développés justifiant une issue différente de celle à laquelle a abouti le jugement 2407, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

[*](#) Leurs requêtes font l'objet des jugements 2452, 2454 et 2456 également prononcés ce jour.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 juillet 2005.