

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission»), formée par M. R. K. le 4 novembre 2004 et régularisée le 3 décembre 2004, la réponse de la Commission du 28 janvier 2005, la réplique du requérant du 1^{er} mars et la duplique de la Commission du 11 avril 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 égyptien, est né en 1942. Il est entré au service de la Commission le 28 octobre 1997 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans en qualité de directeur de la Division du Centre international des données du Secrétariat technique provisoire, au grade D.1. Son engagement, prolongé à deux reprises, chaque fois pour une période de deux ans, arrivait à expiration le 27 octobre 2004. Le requérant a atteint l'âge de soixante deux ans le 15 avril 2004.

La Commission a publié la directive administrative n° 20 (Rev.2) le 8 juillet 1999. Cette directive, dans sa teneur modifiée, énonçait une règle, instituée pour la première fois en mai 1999, en vertu de laquelle les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ainsi que les membres du personnel recrutés au plan international ne devraient pas rester en service plus de sept ans, sauf dans un nombre limité de cas.

En février 2003, le Secrétaire exécutif a fait savoir qu'il avait l'intention de remplacer trois directeurs, dont le requérant. Des recommandations tendant à pourvoir ces postes ont été adressées à la Commission dans deux notes du Secrétaire exécutif datées du 28 octobre 2003. La deuxième de ces notes indiquait que les trois directeurs atteindraient la limite des sept années de service en 2004. Le 24 décembre 2003, le successeur du requérant a accepté l'offre d'emploi qui lui avait été faite.

Dans le jugement 2315, prononcé le 4 février 2004, le Tribunal a statué sur un cas qui lui avait été soumis par un autre membre du personnel de la Commission. Cette affaire concernait la règle des sept années de service édictée par la directive administrative n° 20 (Rev.2). Le Tribunal a estimé que, pour être applicable à un membre du personnel, cette règle devait avoir été incorporée dans le contrat fixant les conditions d'emploi de l'intéressé. Le 6 février, l'administration a publié un bulletin d'information du personnel au sujet du jugement 2315. Il y était indiqué que, suite à ce jugement, le Secrétaire exécutif prendrait de «nouvelles décisions» dans les cas où des membres du personnel avaient été informés que leur contrat ne serait pas prolongé en vertu de la règle imposant la limite des sept années de service. Les décisions seraient prises conformément aux dispositions relatives à la prolongation des contrats de durée déterminée énoncées dans la directive administrative n° 20 (Rev.2), mais sans tenir compte de la règle des sept ans.

A la demande du requérant, le Secrétaire exécutif lui a adressé le 20 février 2004 une notification officielle de non renouvellement dans laquelle il déclarait qu'il laisserait le contrat du requérant arriver à expiration le 27 octobre 2004. Il précisait que sa décision de ne pas prolonger le contrat du requérant «se fondait sur la limite d'âge [de service de soixante deux ans] prévue à l'article 9.5 du Statut du personnel» et ajoutait qu'il n'avait pas trouvé en l'espèce de raison de reculer cette limite d'âge.

Le requérant a écrit au Secrétaire exécutif le 3 mars pour lui demander de réexaminer cette décision. Ce dernier a confirmé sa décision par une lettre du 8 mars 2004.

Le 6 avril, le requérant a formé un recours interne contre la décision de ne pas prolonger son contrat. Le Comité

paritaire de recours a publié son rapport le 10 septembre 2004. Il y concluait que la décision était «entachée d'une erreur de droit manifeste» et recommandait de dédommager le requérant pour le tort moral subi. Eu égard aux états de service de l'intéressé, le Comité recommandait que lui soit versée une somme équivalant à trois mois de traitement et indemnités. Par une lettre du 24 septembre 2004, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire exécutif a informé le requérant qu'il n'était pas d'accord avec le raisonnement qui avait amené le Comité à recommander le versement susmentionné et il a maintenu sa décision de ne pas prolonger le contrat du requérant. Toutefois, il s'est dit désireux de trouver une solution amiable et disposé, à ce titre, à accorder au requérant le versement des sommes recommandées par le Comité paritaire.

Dans sa réponse, le requérant a demandé, en plus du dédommagement, à bénéficier d'un contrat de consultant d'un an. Le Secrétaire exécutif a fait savoir qu'il était prêt à considérer l'octroi de ce contrat, aux conditions qui lui sont normalement applicables, mais qu'il souhaitait soumettre la question à la Commission lors de sa prochaine session. Le requérant a alors saisi le Tribunal.

B. Le requérant met principalement en doute la base sur laquelle a été prise la décision de ne pas prolonger son contrat. S'appuyant sur les conclusions du Comité paritaire de recours, il affirme que, même si le Secrétaire exécutif a mentionné la limite d'âge de soixante deux ans comme motif du non renouvellement, certains éléments montrent que sa décision était en partie fondée sur la règle des sept ans. Selon lui, il s'agit là d'une erreur de droit qui justifie l'annulation de la décision attaquée.

Il se plaint également d'avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire. Dans le bulletin d'information du personnel publié le 6 février 2004 à la suite du prononcé du jugement 2315, l'administration indiquait que de «nouvelles décisions» seraient prises au sujet des contrats des membres du personnel concernés, sans tenir compte de la règle des sept ans. Or, dans son cas, l'administration n'avait pas pris de nouvelle décision et il avait donc fait l'objet d'un traitement discriminatoire. Cette discrimination a porté atteinte à sa dignité professionnelle. L'Organisation a ainsi manqué à l'obligation qu'elle avait de respecter sa dignité et sa réputation.

Le requérant ajoute que la disposition concernant l'âge de la retraite n'a pas un caractère impératif dans la mesure où des prolongations au delà de cet âge ont été offertes par le passé. C'est ainsi que son dernier contrat avait été prolongé six mois au delà de l'âge officiel de départ à la retraite. L'administration n'a pas déterminé si, dans son cas, il était dans l'intérêt de l'Organisation de faire une exception à la règle prévue à l'article 9.5 du Statut du personnel concernant la limite d'âge. Le requérant estime que, de ce fait, il a perdu une chance de voir son contrat prolongé de deux années supplémentaires.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et, plutôt que sa réintégration, l'octroi de dommages intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à deux années de traitement, indemnités et allocations. Il réclame également des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros et 10 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission soutient que la requête est dénuée de fondement. Elle considère que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant a été prise en toute légalité. Elle tient l'allégation d'erreur de droit pour incongrue, d'autant plus que la décision officielle du Secrétaire exécutif, qui n'a été notifiée au requérant qu'après la publication du jugement 2315, ne faisait aucune mention de la durée maximale de service de sept ans. La décision se fondait sur la règle de la limite d'âge de soixante deux ans et était prise indépendamment de la règle des sept ans que le Tribunal, dans son jugement 2315, avait déclaré inapplicable aux contrats de travail dans lesquels cette condition n'avait pas été incorporée initialement. Il s'agissait d'une nouvelle décision concernant le cas du requérant qui tenait compte de la décision du Tribunal dans le jugement précité. Elle prenait en considération les conditions de l'engagement de l'intéressé ainsi que le Statut et le Règlement du personnel et les directives administratives en vigueur. La confusion tenait au fait qu'en 2003 le requérant savait parfaitement qu'il avait été décidé de le remplacer et avait pu avoir l'impression que cette décision était motivée par la règle sur la durée maximale de service de sept ans. La Commission ajoute que le requérant était au bénéfice d'un engagement de durée déterminée qui ne lui conférait aucun droit automatique au renouvellement de son contrat de travail.

La Commission fait valoir qu'il n'y a aucune raison d'accorder au requérant des dommages intérêts pour tort matériel ou moral. En effet, celui-ci avait dépassé la limite d'âge d'emploi à la Commission et ne pouvait prétendre à une autre prolongation de contrat. Toute décision de dérogation à la règle sur la limite d'âge relève du pouvoir discrétionnaire de la Commission et, en l'absence de besoin lié au fonctionnement de cette commission, le

Secrétaire exécutif a décidé de ne pas faire d'exception en l'espèce. La Commission déclare que le requérant a été constamment traité avec le respect qui lui était dû et rejette donc l'allégation de traitement discriminatoire.

Par ailleurs, la défenderesse soutient que le requérant n'est pas fondé à réclamer des dommages intérêts. Il a été tenu pleinement informé des démarches effectuées en 2003 pour lui trouver un successeur et a donné son accord concernant les mesures prises par le Secrétaire exécutif à cet effet. Ce n'est qu'en mars 2004 qu'il a formulé des objections concernant le non renouvellement de son contrat.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses conclusions et développe ses moyens. Il relève que la Commission n'a pas nié qu'en 2003 la règle des sept ans avait été prise en considération pour décider de ne pas prolonger son contrat.

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, le requérant estime qu'il est fondé à présenter ses conclusions. Il réaffirme avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire. La seule raison qui lui avait été donnée en 2003 pour le remplacer était que la durée maximale de service était de sept ans. En vertu de son devoir de bonne foi et de loyauté envers l'Organisation, il lui incombait de suivre les règles établies par cette dernière même lorsqu'elles allaient à l'encontre de ses intérêts. Il n'aurait donc pas pu formuler d'objection à la procédure de sélection mise en œuvre pour choisir son successeur. S'il avait su à l'époque que la véritable raison du non renouvellement de son contrat était qu'il avait atteint l'âge de la retraite, il aurait été en mesure d'émettre une objection parce que cette règle relative à la limite d'âge d'emploi admet des dérogations.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient ses moyens. Elle réaffirme qu'après la publication du jugement 2315 le Secrétaire exécutif a reconsidéré la décision prise en 2003 de ne pas prolonger le contrat du requérant et que la nouvelle décision ne tenait pas compte de la règle des sept ans. Ladite décision était prise sur la base de la limite d'âge d'emploi à la Commission. Sur ce point, le requérant n'a pas justifié en quoi il aurait pu prétendre à une dérogation à cette limite d'âge.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission») en octobre 1997 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans en qualité de directeur de la Division du Centre international des données. Son engagement a été prolongé à deux reprises — chaque fois pour une période de deux ans —, la dernière prolongation venant à expiration le 27 octobre 2004.

2. La Commission a publié le 8 juillet 1999, dans la directive administrative n° 20 (Rev.2), des dispositions qui fixaient à sept ans la durée maximale de service pour tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. Au milieu de l'année 2003, un membre du personnel (autre que le requérant) a saisi le Tribunal contre la décision de ne pas renouveler son contrat en application de la règle sur la durée de service.

3. Le 24 février 2003, le Secrétaire exécutif a fait savoir que l'administration avait l'intention de remplacer trois directeurs, dont le requérant, qui atteindraient la limite de sept années de service en 2004. En application de la règle des sept ans, le Secrétaire exécutif a recommandé, le 28 octobre 2003, que le candidat choisi pour remplacer le requérant soit nommé et qu'il entre en fonction le 1^{er} novembre 2004 après approbation de la Commission.

4. Le 4 février 2004, le Tribunal a prononcé le jugement 2315 dans lequel il estimait que la règle des sept années de service énoncée dans la directive administrative n° 20 (Rev.2) ne pouvait être appliquée tant qu'elle n'avait pas été incorporée dans le contrat d'engagement (ce qui n'était pas le cas pour le requérant dans l'affaire en cause). Le Tribunal a également ordonné que l'administration prenne une nouvelle décision sans tenir compte de cette règle.

5. Le 6 février 2004, l'administration a publié un bulletin d'information du personnel au sujet de la règle des sept ans et du jugement 2315. Il y était dit notamment que :

«Suite au jugement, le Secrétaire exécutif prendra de nouvelles décisions dans les cas où des membres du personnel ont été informés que leur engagement ne serait pas prolongé en raison de la règle limitant la durée de service à sept ans, telle qu'énoncée dans la directive. Comme prévu par ce jugement, ces décisions seront prises conformément

aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) régissant la prolongation des contrats d'engagement de durée déterminée, mais sans tenir compte des dispositions concernant la durée maximale de service de sept ans.»

6. Suite à la décision du Tribunal, le requérant a été informé le 20 février 2004 de la «nouvelle décision» s'appliquant à son cas. Il lui a été signifié que la décision de ne pas renouveler son contrat se fondait sur la règle relative à la limite d'âge énoncée à l'article 9.5 du Statut du personnel. Cet article prévoit un départ normal à la retraite à l'âge de soixante deux ans, mais n'exclut pas la possibilité de prolongations de contrat au delà de cet âge.

7. Le requérant a fait appel de la décision par les voies internes de recours de la Commission. Le Comité paritaire de recours a estimé que la règle des sept ans avait bel et bien été prise en compte dans la «nouvelle décision». Le Comité a recommandé que soit versée au requérant une somme équivalant à trois mois de traitement et indemnités (soit environ 30 000 euros) calculée sur la base de son dernier traitement, à titre de «réparation pour le tort moral qu'il a subi par suite de l'illégalité dont était entachée la décision de ne pas prolonger son contrat, du fait que l'administration n'avait pas corrigé cette illégalité lorsqu'elle en avait eu la possibilité et du traitement discriminatoire dont le requérant a, de ce fait, fait l'objet».

8. Le 24 septembre 2004, le Secrétaire exécutif a informé le requérant qu'il ne pouvait suivre le Comité paritaire de recours dans son raisonnement, qu'il maintenait sa décision de ne pas prolonger son engagement et qu'il rejetait la conclusion selon laquelle il avait été porté atteinte à la dignité du requérant. Toutefois, dans sa lettre, le Secrétaire exécutif a également offert à l'intéressé trois mois de traitement et indemnités à titre de règlement définitif de la question. Telle est la décision attaquée.

9. Il s'agit avant tout de savoir si, comme le soutient la Commission, la décision du 20 février 2004 de ne pas renouveler le contrat du requérant se fondait sur l'article 9.5 du Statut du personnel et constituait véritablement une nouvelle décision ou si, comme le soutient le requérant, il s'agit simplement d'une tentative faite par la Commission pour se sortir d'une situation compliquée en trouvant une nouvelle justification à une décision qui avait déjà été prise et en partie exécutée.

10. On rappellera que l'administration avait initialement décidé de remplacer le requérant et de ne pas renouveler son contrat en s'appuyant sur la règle des sept années de service adoptée en 1999. Le requérant occupait son poste depuis 1997. La Commission a annoncé la nomination de son successeur en novembre 2003. Par conséquent, le remplaçant du requérant avait déjà été nommé lorsque le Tribunal a prononcé le jugement 2315. C'est à la suite de ce jugement que l'administration a décidé de prendre une nouvelle décision concernant le renouvellement du contrat de l'intéressé. La première mesure qui a effectivement été prise a consisté à annuler la décision initiale de ne pas lui accorder de prolongation; cette mesure a été annoncée dans le bulletin d'information du personnel du 6 février 2004. La Commission n'en restait pas moins confrontée à un dilemme. Si le requérant devait être réintégré dans son ancien poste, la défenderesse aurait eu à rompre le contrat qu'elle venait de conclure avec le nouveau titulaire. Sans doute l'administration escomptait elle un jugement favorable du Tribunal pour éviter de se trouver dans la situation où il y aurait en même temps deux directeurs pour le même poste. Par suite de la décision négative rendue dans le jugement 2315, la Commission ne pouvait plus s'appuyer sur la règle des sept ans, ce qui signifiait que le requérant pouvait de nouveau prétendre au renouvellement de son poste de directeur, même si la Commission avait déjà pris des mesures qui rendaient impossible la prolongation de son contrat.

11. La Commission a procédé comme si, à ce stade, elle avait le choix entre deux possibilités : ou bien agir ouvertement et de bonne foi avec le requérant et essayer de négocier le montant des réparations avec lui comme avec son successeur; ou bien arriver au même résultat par des voies différentes et éviter ainsi de payer des dommages intérêts. En fait, la Commission n'avait pas ce choix : seule la première solution était compatible avec son obligation de traiter tous les membres de son personnel équitablement, honnêtement et de bonne foi. Les mesures qu'elle avait prises l'avaient placée dans une situation où elle avait des obligations contradictoires à l'égard de deux membres du personnel, le requérant et son successeur, et il ne lui était pas loisible de favoriser le second aux dépens du premier. Comme l'a constaté le Comité paritaire de recours, en agissant comme elle l'a fait, la Commission n'a pas respecté la dignité du requérant et a fait preuve de discrimination à son égard.

12. Le Comité a également conclu que la décision du Secrétaire exécutif du 20 février 2004 n'était pas une nouvelle décision mais simplement une manière d'atteindre le même résultat (remplacer le requérant) par d'autres moyens. Etant donné que la décision initiale de le remplacer avait déjà été en partie exécutée, cette conclusion était

celle qui venait naturellement à l'esprit du Comité sur la base des éléments d'appréciation disponibles et le Tribunal n'a aucun motif valable de censure.

13. La Commission fait également valoir, toutefois, que le fait que le requérant allait atteindre l'âge normal de la retraite au début de 2004 et que l'article 9.5 du Statut du personnel lui serait applicable étaient des éléments qui avaient déjà été pris en compte dans la décision initiale de le remplacer. Les pièces du dossier ne corroborent tout simplement pas cette affirmation. Le seul élément éclairant le raisonnement suivi par la Commission avant le jugement 2315 est constitué par les deux notes du Secrétaire exécutif du 28 octobre 2003. Dans l'une d'entre elles, celui-ci évoque le fait que trois directeurs «atteindront en 2004 la limite des sept années de service» et dit également qu'il se propose d'en remplacer deux dont le requérant.

14. Dans l'autre note, le Secrétaire exécutif recommandait la nomination de deux nouveaux directeurs, dont l'un devait remplacer le requérant, et proposait d'accorder au directeur restant une dérogation à la règle des sept ans. Il n'est pas fait mention des âges des personnes concernées.

15. Il ressort clairement de ce qui précède que la seule considération sur laquelle reposait la décision initiale de ne pas prolonger l'engagement du requérant était la règle des sept années de service. L'article 9.5 du Statut du personnel concernant la limite d'âge n'est ni expressément ni implicitement mentionné dans l'un ou l'autre document et n'est pas un élément qui a été pris en compte dans la décision.

16. La Commission fait aussi valoir que le requérant n'est pas fondé à agir car il n'a pas immédiatement formulé d'objection lorsqu'il a appris en 2003 que l'on avait l'intention de ne pas le maintenir dans ses fonctions et de nommer une autre personne à sa place. Mais cela n'est pas, et ne pouvait être, un motif d'irrecevabilité; que le requérant ait été ou non en mesure de contester la décision de 2003, il est clair qu'il ne l'a pas fait et que cette décision a été annulée par la Commission elle-même le 6 février 2004, à la suite du jugement 2315. En fait, la Commission semble laisser entendre que le requérant aurait dû protester et soulever des objections au lieu de collaborer avec son employeur, comme il l'a fait lorsque celui-ci a commencé à lui chercher un remplaçant. L'argument ne tient pas. Le requérant continuait à avoir un devoir de loyauté envers son employeur et celui-ci est malvenu de soutenir maintenant que l'intéressé aurait dû, d'une manière ou d'une autre, chercher à faire échec aux intentions annoncées par la Commission. Par ailleurs, chacun savait que la requête ayant conduit au jugement 2315 était amenée à faire jurisprudence pour des employés se trouvant dans la même situation, y compris le requérant, et, si la Commission avait décidé d'aller de l'avant en partant de l'hypothèse imprudente qu'elle allait sûrement avoir gain de cause, il n'y avait rien que l'intéressé eût dû ou pu faire pour l'en empêcher.

17. La requête doit être accueillie et la décision attaquée annulée. Il n'en reste pas moins, toutefois, que le requérant avait déjà dépassé l'âge normal de la retraite au moment où son engagement a pris fin et le Tribunal considère qu'il serait raisonnable de fixer la réparation matérielle, qui lui est due pour la «perte de chance» de voir son contrat éventuellement prolongé, au montant qu'il aurait perçu à titre de traitement et autres indemnités pendant six mois de plus, sous réserve qu'il rende compte des gains nets qu'il a pu tirer d'autres emplois pendant cette période. Il a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral que le Tribunal fixe à 10 000 euros, et à 5 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La Commission versera au requérant l'intégralité du traitement et des indemnités auxquels il aurait eu droit pour une période de six mois, déduction faite de tout autre gain perçu par l'intéressé.
3. Elle lui versera également 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 5 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen,
me

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 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2006.