

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. M. G. le 17 mai 2005, la réponse de l'Organisation du 7 décembre 2005, la réplique du requérant du 31 janvier 2006, la duplique de l'OMC du 9 mars, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 4 avril et les observations formulées par l'Organisation à leur sujet le 11 avril 2006;

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 italien né en 1974, a commencé à travailler pour l'OMC en septembre 1998, sur la base de contrats de courte durée. A partir du 2 janvier 2001, il fut employé dans les mêmes conditions contractuelles, mais sans interruption. A l'époque des faits, il occupait un poste de commis au Service de l'édition et des publications de la Division de l'information et des relations avec les médias; il remplaçait un collègue absent pour raisons de santé et assumait deux sortes de tâches : la gestion matérielle des publications au sous sol de l'OMC et la vente de celles-ci à la librairie.

Le 24 septembre 2003, le requérant signa son rapport d'évaluation portant sur la période allant du 21 janvier au 30 juin 2003, dans lequel son supérieur hiérarchique lui attribuait la notation globale suivante : «Comportement professionnel ne satisfaisant pas pleinement aux exigences». Le poste du requérant ayant été mis au concours le 27 octobre 2003, ce dernier se porta candidat, mais il fut informé par un mémorandum daté du 16 janvier 2004 que sa candidature n'avait pas été retenue. C'est M<sup>me</sup> M. qui fut nommée au poste en question. Par lettre recommandée du 23 janvier, le chef de la Section des ressources humaines fit savoir à l'intéressé que son contrat de courte durée ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration à la fin du mois de janvier 2004.

La demande de réexamen que le requérant présenta au sujet de la décision de ne pas renouveler son contrat fut rejetée le 24 mars. Le 26 avril 2004, il saisit la Commission paritaire de recours. Celle-ci rendit son rapport le 28 janvier 2005, concluant que la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé n'était pas viciée. Par un courrier du 14 février 2005, qui constitue la décision attaquée, le directeur de la Division des ressources humaines fit savoir au requérant que le Directeur général avait décidé de confirmer le non renouvellement de son contrat.

B. Le requérant rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal, une décision de ne pas renouveler un contrat de courte durée relève certes du pouvoir d'appréciation d'une organisation mais n'échappe pas entièrement au contrôle du Tribunal dans la mesure où celui-ci vérifie qu'elle n'est pas viciée. Il considère qu'en l'espèce les règles de procédure ont été violées car la Commission paritaire de recours a «limité son pouvoir d'examen» en invoquant la jurisprudence selon laquelle le Tribunal ne saurait substituer son opinion à celle émise par un comité de sélection et n'exerce qu'un contrôle restreint sur une décision de nomination. Or ni cette jurisprudence ni aucune disposition interne ne permettait à la Commission de restreindre son pouvoir d'examen d'une quelconque façon.

Le requérant indique que ses relations avec la responsable de la librairie étaient difficiles; d'après lui, cette dernière considérait qu'il devait être «entièrement à son service et usait et abusait [...] de sa disponibilité». Il estime que ses conditions de travail étaient «particulièrement pénibles» et que le fait qu'il devait assumer deux sortes de tâches a été à l'origine d'une surcharge de travail qui a entraîné la frustration de certains collègues et des critiques à son égard pour le moins injustifiées au vu de l'énergie et du dévouement dont il faisait preuve. Il affirme avoir cherché à attirer l'attention de l'administration sur ses conditions de travail dans le but d'améliorer son efficacité, mais cela aurait «contrarié» son supérieur hiérarchique, le responsable des publications, qui aurait dès lors agi pour favoriser la nomination d'une autre personne. Les rapports d'évaluation négatifs — selon lui injustifiés — dont il a fait

l'objet auraient également joué un rôle déterminant dans la procédure de sélection. Il prétend que c'est sur la base de tous ces éléments, et non à la suite d'une évaluation équitable de ses compétences, que sa candidature a été écartée.

D'après le requérant, des faits essentiels n'ont pas été pris en considération dans la mesure où M<sup>me</sup> M. ne possédait pas les qualifications requises pour occuper le poste mis au concours, en particulier s'agissant des connaissances linguistiques. Il considère que la décision de ne pas retenir sa candidature et de ne pas renouveler son contrat constitue un détournement de pouvoir puisqu'elle n'était pas motivée par l'intérêt du service mais par la volonté de son supérieur hiérarchique de le «mettre à l'écart».

En outre, il dénonce le fait que l'administration ait dans un premier temps fait annuler l'audience devant la Commission paritaire de recours au motif qu'il ne devait pas se faire assister d'un avocat. L'audience a tout de même eu lieu quelques semaines plus tard, mais le requérant prétend qu'à cette occasion la Commission s'est opposée, alors qu'aucune disposition réglementaire ne l'autorisait à interdire aux parties de poser certaines questions aux témoins, à ce qu'il aborde la question des qualifications de M<sup>me</sup> M. En ne procédant pas à un examen complet de l'affaire, cet organe a selon lui «priv[é] sa recommandation de la motivation nécessaire».

Par ailleurs, le requérant soutient qu'il ressort de la jurisprudence qu'un préavis raisonnable est nécessaire en cas de non renouvellement d'un contrat de courte durée, à tout le moins lorsque plusieurs contrats de ce type se sont succédé sans interruption durant une période prolongée. Etant donné que ses contrats se sont enchaînés pendant plus de trois ans, il considère qu'un préavis de trois mois, courant à partir du 16 janvier 2004, aurait été raisonnable en l'espèce. Enfin, il invoque la violation de la confidentialité des débats du Comité des nominations et des promotions puisque son supérieur hiérarchique lui aurait laissé entendre dès le mois de décembre 2003, à une époque où la recommandation dudit comité était encore confidentielle, que sa candidature ne serait pas retenue.

Le requérant formule les conclusions suivantes :

- «1. Annuler la décision du Directeur général de l'OMC du 14 février 2005.
2. Annuler la décision de l'OMC de ne pas renouveler [son] contrat de travail [...].
3. Annuler la nomination de M<sup>me</sup> [M.].
4. [Le] réintégrer [...] à l'OMC par la conclusion d'un nouveau contrat de travail à partir du 31 janvier 2004, aux mêmes conditions salariales que précédemment.
5. *Subsidiairement à 4*, ordonner à l'OMC de [lui] verser [...] une indemnité de huit mois de salaire et un montant de 10 000 [francs suisses] à titre de réparation pour le tort moral subi.
6. *Subsidiairement à 4 et 5*, renvoyer l'affaire au Directeur général de l'OMC afin qu'il prenne une nouvelle décision, après un nouvel examen par la Commission paritaire de recours qui tienne compte de toutes les circonstances et qui ne soit pas limité aux griefs revus par le Tribunal administratif.
7. *Subsidiairement à 4, 5 et 6*, ordonner à l'OMC de [lui] verser [...] une indemnité de trois mois de salaire.
8. Ordonner à l'OMC d'établir et de [lui] délivrer [...] un certificat de travail attestant de la satisfaction du travail accompli pour l'OMC et valant recommandation [...] auprès de nouveaux employeurs.
9. Ordonner à l'OMC de rembourser les frais d'avocat encourus [...] aussi bien devant la Commission paritaire de recours que devant le Tribunal administratif.»

C. Dans sa réponse, l'OMC indique que les difficultés relationnelles entre le requérant et la responsable de la librairie sont sans rapport avec l'issue du concours. Quant au ressentiment dont aurait fait preuve le supérieur hiérarchique de l'intéressé et à sa prétendue volonté d'écartier ce dernier, ce ne sont que des «supputations» qui ne sont corroborées par aucun témoignage précis. L'Organisation soutient que le requérant était «sans doute trop serviable» et qu'il consacrait ainsi trop de temps à des tâches secondaires au détriment de ce qui était essentiel aux yeux de son supérieur.

La défenderesse affirme que la décision de nommer M<sup>me</sup> M. a été prise dans l'intérêt du service et que, même si cette dernière n'avait pas été sélectionnée, la candidature du requérant n'aurait probablement pas été retenue puisque celui-ci était encore devancé par un autre candidat. De plus, tant le groupe d'évaluation chargé d'entendre les candidats que le Comité des nominations et des promotions ont jugé que M<sup>me</sup> M. était la meilleure candidate et qu'elle possédait les connaissances linguistiques requises. L'Organisation considère que c'est à juste titre que la Commission paritaire de recours a refusé d'entrer en matière s'agissant de la nomination de cette candidate.

En outre, l'OMC affirme que le groupe d'évaluation ne s'est pas seulement basé sur le point de vue du supérieur hiérarchique du requérant ou sur les rapports d'évaluation qu'il a établis. Le requérant n'a au surplus pas démontré que ces rapports étaient entachés de détournement de pouvoir. Elle précise que l'intéressé n'a pas fait bonne impression lors de son entretien devant le groupe d'évaluation et que ses prestations durant le concours, loin de contredire les évaluations de son supérieur hiérarchique, semblent plutôt les avoir confirmées.

S'appuyant sur la disposition 114.8 du Règlement du personnel, l'Organisation explique les raisons pour lesquelles elle s'est opposée à ce que le requérant soit représenté par un avocat devant la Commission paritaire de recours. Elle soutient que le fait que cet organe exerce un contrôle similaire à celui auquel procéderait le Tribunal dans ce genre d'affaire est une pratique constante, établie de longue date, qui ne viole aucun principe général du droit de la fonction publique internationale ni les intérêts des fonctionnaires. D'après elle, «le droit à la preuve» n'autorise pas ces derniers à poser des questions qui selon la Commission ne concernent pas directement l'affaire; en agissant comme elle l'a fait, ladite commission a exercé son pouvoir discrétionnaire dans le respect du droit des parties.

Par ailleurs, la défenderesse indique que le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée ne contient aucune disposition imposant un préavis en cas de non renouvellement d'un contrat; sur ce point, la jurisprudence citée par le requérant n'est pas pertinente. L'OMC considère que le requérant a bénéficié d'un préavis raisonnable dès lors que la publication de l'avis de vacance est intervenue plus de trois mois avant l'attribution du poste. En outre, il a été prévenu par son supérieur dès la mi-décembre 2003 qu'il avait de fortes chances de ne pas être sélectionné. Cette «indiscrétion», qui visait à aider l'intéressé, n'a d'ailleurs, d'après l'Organisation, eu aucun impact sur la procédure de concours dans la mesure où «elle ne pouvait plus influencer la participation [du requérant] aux épreuves». Enfin, le 16 janvier 2004, soit deux semaines avant l'expiration de son contrat, le requérant a été informé par memorandum du rejet de sa candidature, ce qui, d'après la défenderesse, peut s'analyser en un préavis raisonnable vu les circonstances de l'espèce.

L'Organisation souligne que le requérant a refusé une tentative de résolution à l'amiable du litige consistant en un paiement de deux mois de salaire au titre du préavis raisonnable et d'un mois de salaire en réparation du préjudice moral subi. Elle rappelle que l'intéressé n'avait aucun droit au renouvellement de son contrat et n'a aucun droit à réintégration. Même à supposer que le concours se soit déroulé de manière irrégulière, rien n'indique selon elle que le requérant aurait été nommé à la place de M<sup>me</sup> M. Ses sept premières conclusions doivent par conséquent être rejetées.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient intégralement sa position. A ses yeux, l'OMC n'a apporté aucune preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle le groupe d'évaluation aurait eu des raisons légitimes de rejeter sa candidature. Il estime que, vu la longue période de travail qu'il avait accomplie à l'OMC et la qualité de ses services, il pouvait légitimement espérer continuer à travailler pour cette organisation, même s'il échouait au concours. Il s'applique à démontrer que l'argumentation de la défenderesse tendant à justifier la limitation du pouvoir d'examen de la Commission paritaire de recours et le raisonnement qu'elle a développé sur la question du préavis ne sont pas convaincants. Il estime ne pas avoir à expliquer sa décision de rejeter l'offre de règlement à l'amiable qui lui a été faite, offre qu'il interprète comme une reconnaissance implicite par l'OMC de son droit à obtenir au moins une indemnité au titre du préavis raisonnable.

E. Dans sa duplique, l'OMC indique qu'à aucun moment elle n'a cherché à «se débarrasser» du requérant. Le concours a selon elle été mené de manière régulière : d'une part, M<sup>me</sup> M. satisfaisait aux critères de sélection et, d'autre part, l'intéressé n'a pas apporté la preuve qu'il avait fait l'objet d'une discrimination ou d'une erreur d'appréciation par le groupe d'évaluation.

Dans les annexes qu'elle joint à sa duplique, l'OMC produit notamment trois rapports d'évaluation de M<sup>me</sup> M. établis entre le 1<sup>er</sup> mars 2003 et le 31 décembre 2005, ainsi qu'un courrier daté du 9 mars 2006 dans lequel M<sup>me</sup> M. a fait part, à la demande du Tribunal, de ses commentaires sur cette affaire. Dans ce document, elle s'applique à

démontrer qu'elle a les capacités requises pour occuper le poste auquel elle a été nommée, tout en soulignant que le requérant «ne doit pas [l]'entraîner dans sa lutte pour ses intérêts personnels et encore moins mettre en question le processus de sélection».

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant formule des commentaires sur les annexes produites dans le cadre de la duplique et prétend que quatre d'entre elles ont été écartées du dossier. Il précise qu'il «n[en] veut pas personnellement à M<sup>me</sup> M.» et qu'il se borne à mettre en cause la procédure qui a conduit à sa nomination. Selon lui, il ressort des rapports d'évaluation de M<sup>me</sup> M. que cette dernière ne satisfaisait pas aux critères fixés par l'avis de vacance.

G. Dans ses observations finales, l'OMC indique que les écritures supplémentaires du requérant ne contiennent aucun élément nouveau et que l'intéressé n'a pas apporté la preuve qu'elle a commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant que M<sup>me</sup> M. satisfaisait aux critères de sélection.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été employé par l'OMC du 2 janvier 2001 au 30 janvier 2004 comme commis au Service de l'édition et des publications, sur la base de contrats de courte durée régulièrement renouvelés. Auparavant, entre 1998 et 2000, il avait travaillé de manière épisodique en qualité d'huissier ou de commis au Service des messagers et des chauffeurs ainsi qu'au bureau des conférences notamment. Un poste correspondant aux fonctions qu'il exerçait au Service de l'édition et des publications fut créé en octobre 2003. L'intéressé présenta sa candidature au concours ouvert afin de pourvoir ce poste, mais le groupe d'évaluation chargé d'entendre les candidats ainsi que le Comité des nominations et des promotions ne le classèrent pas en première position et recommandèrent que le poste soit offert à M<sup>me</sup> M., qui fut effectivement nommée. C'est dans ces conditions que le dernier contrat du requérant, conclu pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 30 janvier 2004, ne fut pas renouvelé, en application d'une décision du chef de la Section des ressources humaines adressée à l'intéressé par une lettre recommandée du 23 janvier, qu'il reçut le 28 janvier.

2. Le 25 février 2004, le requérant demanda au Directeur général de l'Organisation de réexaminer la décision de non renouvellement, mais cette demande fut rejetée le 24 mars 2004, ce qui conduisit l'intéressé à saisir la Commission paritaire de recours dans les conditions prévues par l'alinéa a) de la disposition 114.5 du Règlement du personnel.

3. Durant l'instruction de l'affaire par la Commission, qui fut notamment marquée par un désaccord entre celle-ci et l'administration sur la question de savoir si le requérant pouvait être valablement représenté devant elle par un avocat, une solution amiable fut recherchée, mais la proposition faite par l'Organisation de payer à l'intéressé l'équivalent de trois mois de salaire ne fut pas retenue. La Commission paritaire de recours émit sa recommandation le 28 janvier 2005 : elle conclut que la décision de non renouvellement n'était pas entachée d'illégalité, même si l'administration n'était pas exempte de tout reproche du fait des médiocres conditions de travail qui n'avaient pas fait l'objet d'améliorations et de certaines insuffisances dans la gestion du service par le supérieur hiérarchique de l'intéressé. Le 14 février 2005, le Directeur général confirma la décision de non renouvellement.

4. Les conclusions du requérant figurent sous B ci-dessus. L'intéressé soutient que la décision litigieuse, fondée sur la recommandation de la Commission paritaire de recours, est viciée du fait de la violation des règles de procédure, de l'absence de motivation, de l'omission de faits essentiels concernant la qualité de son travail et l'absence de qualifications suffisantes de M<sup>me</sup> M., et qu'elle est entachée de détournement de pouvoir. Il fait valoir enfin que la décision de ne pas renouveler son contrat n'a pas été précédée du préavis raisonnable exigé par la jurisprudence.

5. A l'appui de son moyen sur l'irrégularité de la procédure suivie devant la Commission paritaire, le requérant invoque principalement le fait que ses griefs n'ont pas été examinés de manière appropriée, car la Commission a «limité son pouvoir d'examen» de la décision du Directeur général en estimant que l'autorité administrative disposait en l'espèce d'un pouvoir d'appréciation qui ne pouvait faire l'objet que d'un contrôle restreint. C'est là confondre, selon le requérant, les règles applicables au contrôle des décisions discrétionnaires par le Tribunal de céans et celles qui sont applicables devant la Commission paritaire qui dispose d'un total pouvoir

d'appréciation. Le Tribunal estime que, même s'il est exact que les organes de recours interne peuvent émettre leurs recommandations en fonction de leur appréciation des circonstances propres à chaque cas d'espèce, l'on ne saurait leur faire grief d'appliquer la jurisprudence du Tribunal relative à la prudence avec laquelle il convient de contrôler les appréciations de l'autorité administrative lorsqu'elle refuse de renouveler un contrat ou celles des comités de sélection qui sont amenés à comparer les mérites des candidats à un emploi vacant. Le Règlement intérieur provisoire de la Commission paritaire de recours prévoit précisément avec sagesse que cet organe examine les questions dont il est saisi en appliquant non seulement les Statut et Règlement du personnel de l'OMC, mais également «les arrêts des tribunaux internationaux concernant les questions de personnel, les principes généraux du droit applicable à la fonction publique internationale et la doctrine». Ce règlement dispose en outre que la Commission peut «dans certaines circonstances fonder ses conclusions sur l'équité», en motivant spécialement sa recommandation sur ce point. En l'espèce, elle n'a nullement refusé d'examiner le bien fondé des arguments qui lui étaient présentés par le requérant : elle a recherché si la décision du groupe d'évaluation reposait sur une erreur de droit ou de fait ou révélait une attitude discriminatoire, et elle a examiné si la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé avait bien été motivée par des considérations objectives ou si l'animosité de son supérieur à son égard avait joué un rôle. La longue recommandation de la Commission paritaire est motivée avec beaucoup de précision, et rien ne permet de retenir les allégations du requérant selon lesquelles la procédure contradictoire n'aurait pas été pleinement respectée durant l'audience du 10 novembre 2004 au cours de laquelle de nombreux témoins ont été entendus. Le fait que la Commission ait écarté certaines des questions que le requérant souhaitait poser à M<sup>me</sup> M. ne saurait, en l'espèce, affecter la régularité de la procédure.

6. Sur le fond, le requérant reprend l'argumentation qu'il avait présentée devant la Commission paritaire pour contester, d'une part, la nomination de M<sup>me</sup> M. au poste litigieux et, d'autre part, le refus de renouveler son contrat.

7. Sur le premier point, le requérant conteste que M<sup>me</sup> M. ait eu les compétences requises pour occuper le poste, notamment en matière linguistique, et estime que le groupe d'évaluation et le Comité des nominations et des promotions ont apprécié de manière erronée ses propres mérites, en se fondant notamment sur des évaluations incomplètes et injustes émises par son supérieur qui a joué un rôle inapproprié dans le processus de sélection. Le Tribunal ne méconnaît pas le fait que les relations entre le requérant et son supérieur n'étaient pas bonnes et que les conditions de travail de l'intéressé, partagé entre la réception et l'entreposage de publications dans un sous-sol vétuste et des remplacements à la librairie, étaient loin d'être satisfaisantes. Mais ces considérations n'affectent pas les conditions dans lesquelles la candidature de M<sup>me</sup> M. a été retenue de préférence à celle du requérant. Les évaluations de l'intéressé par son supérieur, qui faisaient état d'une nécessité d'amélioration, ont pu être prises en compte mais, pour l'essentiel, c'est en fonction des réponses apportées par les quatre candidats aux questions qui leur ont été posées durant les entretiens qui se sont déroulés devant le groupe d'évaluation que les autorités compétentes ont porté leur choix sur la candidate qui a finalement été sélectionnée. Rien ne permet de retenir les allégations du requérant relatives au parti pris dont il aurait été victime. Quant aux appréciations portées sur la valeur des candidats, il ne revient pas au Tribunal de les censurer en l'absence d'erreur de droit ou de fait ou de détournement de pouvoir, observation étant faite qu'aucune des pièces produites au cours de la procédure devant le Tribunal n'a été écartée du dossier ni ne devait l'être.

8. S'agissant du non renouvellement du contrat du requérant, dont le dernier engagement, d'une durée d'un mois, a pris fin le 30 janvier 2004, le Tribunal ne peut que constater que la transformation de l'emploi de commis en emploi permanent ouvert au concours ne donnait aucun droit au maintien dans ses fonctions de l'intéressé dès lors qu'il n'avait pas été sélectionné pour cet emploi permanent. Cela n'interdisait naturellement pas à l'Organisation de lui proposer un autre poste, mais elle n'y était pas tenue étant donné que son contrat de courte durée était arrivé à expiration. Comme l'indique la disposition ST04.2 du Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée, «[l]es contrats établis en vertu [de ce] Règlement ne garantissent ni la prolongation ni la conversion en un autre type de contrat». Le dossier ne permet pas de conclure que la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé et de ne pas l'affecter à un autre poste est entachée d'une erreur de droit ou de fait.

9. Encore faut-il que l'intéressé ait été prévenu en temps utile de l'intention de l'Organisation de ne pas renouveler son contrat. Il est en effet de jurisprudence que les agents contractuels ont droit, avant toute décision refusant de prolonger ou de renouveler leur engagement, à un «préavis raisonnable» leur permettant notamment d'exercer leur droit de recours et de prendre les mesures utiles. Certes, en l'espèce, le Règlement du personnel engagé pour une période de courte durée ne prévoit de préavis — d'ailleurs fixé à sept jours — qu'en cas de licenciement, ce qui n'est pas le cas dans cette affaire. Mais il convient de tenir compte du fait que l'intéressé a été

employé sans interruption par l'Organisation pendant plus de trois années. Or il n'a été officiellement avisé du non renouvellement de son contrat — jusqu'alors régulièrement renouvelé — que par une lettre qu'il a reçue le 28 janvier 2004, soit trois jours avant la fin de son dernier engagement. La défenderesse estime qu'en réalité il savait que son contrat ne serait pas renouvelé dès lors qu'il en avait été informé, d'abord officieusement, puis officiellement le 16 janvier 2004. Elle va même jusqu'à soutenir que la mise au concours du poste occupé par l'intéressé, par l'avis de vacance du 27 octobre 2003, constituait le «préavis raisonnable» exigé par la jurisprudence et que, dès cette date, le requérant savait que, si sa candidature n'était pas retenue, il ne resterait pas au service de l'OMC.

10. Le Tribunal estime que ce n'est que par la décision de non renouvellement reçue le 28 janvier 2004 que le requérant a été en mesure de savoir avec certitude qu'il quitterait le service de l'Organisation et qu'aucun autre emploi ne lui serait proposé, alors même qu'avant son recrutement au Service de l'édition et des publications il avait exercé de multiples fonctions, et ce, depuis 1998. Ainsi, la situation n'est pas très différente de celle qui a été réglée par le Tribunal dans son jugement 2104, d'ailleurs cité par la défenderesse, et il y a lieu de noter que, dans sa tentative de résolution amiable du litige, l'Organisation avait proposé au requérant le paiement de l'équivalent de trois mois de salaire, soit deux mois à titre de préavis raisonnable et un mois au titre du préjudice moral. Cette proposition était raisonnable et, compte tenu de l'ancienneté des liens entre l'OMC et le requérant ainsi que de la brièveté du délai qui s'est écoulé entre la notification du refus du renouvellement du contrat et la fin de l'engagement du requérant, le Tribunal la reprend à son compte en précisant que la somme qui devra être versée à ce dernier sera égale à trois mois de salaire et indemnités. Il ne retiendra pas en revanche, dans les circonstances de l'espèce, le surplus des conclusions de la requête.

11. Obtenant partiellement satisfaction, le requérant a droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 2 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMC versera au requérant une somme égale à trois mois de salaire et indemnités.
2. Elle lui versera également 2 000 francs suisses à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 17 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Claude Rouiller, 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 2006.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet