

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. E. B. le 16 juin 2006, la réponse de l'Organisation du 16 octobre 2006, la réplique du requérant du 3 janvier 2007 et la duplique de l'OIT du 31 janvier 2007;

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 allemand né en 1950, est un ancien fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, au service duquel il était entré au mois d'avril 1998. Il avait été engagé en qualité de spécialiste principal en matière d'activités pour les employeurs, au grade P.4, auprès de l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale à Moscou. Le contrat de durée déterminée de deux ans qui lui avait été offert stipulait qu'il serait promu au grade P.5 dans un délai de dix huit mois à partir de la date de son engagement, sous réserve que son travail donne pleine satisfaction et qu'il bénéficie d'une recommandation conjointe du directeur du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du directeur de l'Equipe consultative multidisciplinaire à Moscou — lequel était également directeur du bureau de zone de l'OIT dans cette ville (ci après le «Bureau de Moscou») —, confirmant qu'il était capable d'accomplir toutes les tâches de niveau P.5. Au mois de décembre 1999, il a été promu au grade P.5 avec effet au 1^{er} octobre de cette année. Peu après, le 16 février 2000, son engagement a été prolongé jusqu'au 31 mars 2002. Avec effet au 1^{er} février 2002, il a été nommé directeur adjoint de l'Equipe multidisciplinaire à Moscou tout en conservant son poste de spécialiste principal en matière d'activités pour les employeurs. A peu près à la même période, son engagement a été prolongé une nouvelle fois jusqu'au 31 mars 2004.

Par lettre du 25 juillet 2003, le directeur du Département du développement des ressources humaines a fait part au requérant de la décision de l'administration de le relever de ses fonctions de directeur adjoint et de revenir au système antérieur de rotation entre fonctionnaires de la catégorie des services organiques. La raison invoquée était qu'un poste officiel de directeur adjoint ne «répondait pas exactement aux besoins structurels du BIT» et que le requérant ne s'était pas «correctement acquitté de [ses] doubles fonctions en consacrant à chacune l'attention qu'elle mérit[ait]». Le directeur du Département du développement des ressources humaines prenait également acte du souhait du requérant d'évoluer dans sa carrière et l'assurait que l'administration «s'emplo[yait] activement à [lui] rechercher une autre affectation».

Lors d'un entretien qui a eu lieu en septembre 2003, le directeur de ACT/EMP a souligné que, pour lui même et son adjoint, plusieurs aspects du travail du requérant étaient préoccupants et devaient être améliorés. Après cet entretien, le directeur de ACT/EMP a adressé au requérant un document où il résumait les domaines dans lesquels des progrès étaient attendus et indiquait qu'un bilan serait réalisé au début de l'année 2004. Il fut effectué le 15 mars. Le résultat a été communiqué au requérant sous forme résumée par une lettre datée du 23 mars 2004, signée par le directeur susmentionné, qui concluait que «les progrès [étaient] loin d'être suffisants» et qu'un autre bilan serait réalisé en septembre 2004.

L'évaluation du travail du requérant pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2003 a été réalisée par son supérieur hiérarchique direct de l'époque, la nouvelle directrice du Bureau de Moscou, qui l'a signée le 12 mars 2004. Elle exprimait de vives critiques au sujet de son travail, en particulier sur ses compétences en matière technique et de planification ainsi que sur ses connaissances d'autres aspects du travail du Bureau. Elle jugeait la qualité de ses prestations comme étant dans l'ensemble «inférieure à la moyenne» et son comportement comme

«une source de difficultés pour le Bureau». Elle recommandait qu'il soit transféré à un autre poste où «ses compétences techniques et son comportement général [pourraient] être surveillés avant que l'Organisation ne prenne une décision sur son avenir à long terme». Dans les commentaires qu'il a présentés sur cette évaluation de son travail, le requérant a contesté les critiques exprimées par sa supérieure hiérarchique, les jugeant injustifiées. Son supérieur hiérarchique au deuxième degré, le directeur régional pour l'Europe et l'Asie centrale (ci après le «directeur régional pour l'Europe») a lui aussi formulé des critiques sur son travail et son comportement.

Ledit directeur a transmis le rapport d'évaluation du requérant au Comité des rapports en l'accompagnant d'une note de couverture datée du 19 avril 2004 dans laquelle il indiquait qu'il n'était pas recommandé de prolonger l'engagement de l'intéressé dans le lieu où il était affecté mais que, conformément aux règles applicables, le Bureau lui avait accordé une prolongation de deux ans, ce qui permettrait de lui trouver une autre affectation. Il proposait toutefois que le comportement et le travail du requérant soient surveillés tant qu'il serait en poste au Bureau de Moscou. Le Comité des rapports, après avoir examiné son rapport d'évaluation, a fait part de ses commentaires au requérant, par l'entremise de ses deux supérieurs hiérarchiques, dans une note datée du 6 mai 2004. Il appuyait la proposition d'effectuer un autre bilan de son travail et espérait que la prochaine évaluation ferait apparaître des progrès significatifs. Le 12 novembre 2004, le directeur de ACT/EMP a fait parvenir au requérant le suivi de l'évaluation établie par son bureau pour la période allant de mars à fin octobre 2004, d'où il ressortait qu'aucune des recommandations formulées à l'issue de l'entretien de septembre 2003 n'avait été «pleinement mise en œuvre» et qu'aucun progrès significatif n'avait pu être constaté. Le requérant a contesté cette évaluation par un courriel envoyé à ses supérieurs hiérarchiques le 26 janvier 2005. Le Comité des rapports s'est réuni le 2 février 2005 pour examiner le suivi de l'évaluation du travail du requérant; il a entendu ce dernier ainsi que ses supérieurs. Il concluait qu'en dépit des efforts déployés par ces derniers pour le former et des commentaires qu'ils lui avaient adressés sur son travail, le requérant n'avait pas répondu aux attentes et que son profil ne correspondait pas à ce qui était exigé pour tout autre poste au sein du BIT. Il recommandait qu'il soit mis fin à l'engagement de l'intéressé pour services insatisfaisants conformément à l'alinéa c) de l'article 11.4 du Statut du personnel.

Par une lettre datée du 30 mai 2005, le directeur du Département du développement des ressources humaines a fait savoir au requérant que le Directeur général avait approuvé la recommandation du Comité et proposait de résilier son engagement à compter du 1^{er} juillet 2005. Le requérant a fait appel de cette proposition devant la Commission consultative paritaire de recours le 4 juillet 2005. Dans son rapport du 8 mars 2006, celle-ci a recommandé le rejet de la réclamation, considérant que le Comité des rapports avait correctement appliqué les procédures relatives aux évaluations du travail, que la preuve n'avait pas été apportée qu'une erreur de fait avait été commise et que l'engagement du requérant avait été résilié conformément à la procédure prescrite. Par lettre du 23 mars 2006, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration a informé le requérant que, faisant sienne la recommandation de ladite commission, le Directeur général avait décidé de mettre fin à son engagement pour services insatisfaisants à la date d'expiration de son contrat, c'est-à-dire au 31 mars 2006. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant conteste la décision du Directeur général de résilier son engagement pour services insatisfaisants. Il soutient que les règles de procédure applicables n'ont été respectées ni par le Comité des rapports ni par la Commission consultative paritaire de recours. Il n'a été informé des déclarations faites devant le Comité par la directrice du Bureau de Moscou et le directeur de ACT/EMP qu'après la fin de la procédure devant cet organe et alors que l'affaire avait déjà été portée devant la Commission. A son avis, le fait qu'il n'ait pas eu la possibilité de répondre à ces déclarations «erronées» devant le Comité des rapports signifie que ce dernier n'a pas appliqué équitablement les règles et procédures relatives à l'examen des rapports d'évaluation.

Il prétend que les conclusions de la Commission consultative paritaire de recours selon lesquelles «une assistance spéciale [...] lui avait été fournie grâce à l'utilisation de fonds extrabudgétaires disponibles» et «il n'avait jamais cessé de recevoir pour les tâches de bureau et de secrétariat le même appui que les autres membres de l'Equipe consultative multidisciplinaire» sont inexactes. S'agissant du premier point, il indique qu'il a été aidé par un assistant à mi-temps jusqu'au mois d'octobre 2003 et n'a ensuite reçu aucune assistance jusqu'à l'automne 2004, c'est-à-dire après que les deux évaluations supplémentaires eurent été effectuées, et que pendant la majeure partie de la période d'évaluation il n'a disposé d'absolument aucune assistance. S'agissant du second point, il fait remarquer que le spécialiste en matière d'activités pour les travailleurs, qui occupe un poste comparable au sien, a été assisté par du personnel de secrétariat à plein temps. Il réfute également la conclusion de la Commission selon laquelle c'était à lui que s'adressait le commentaire formulé par le directeur de ACT/EMP qui, s'exprimant au sujet de son rapport d'évaluation pour l'année 2001, déclarait qu'à l'avenir les évaluations devraient contenir des

«remarques sur l'exécution et l'impact des programmes entrepris du point de vue des objectifs opérationnels dudit bureau», et il soutient que ce commentaire s'adressait au directeur de l'Equipe consultative multidisciplinaire, qui aurait dû agir en conséquence.

En réponse aux commentaires relatifs à l'évaluation de son travail, le requérant indique qu'au cours de la période considérée son niveau de performance était élevé et que le programme de ACT/EMP a été mis en œuvre avec succès. Il évoque sa brillante carrière internationale auprès d'organisations d'employeurs et d'autres organismes et organisations internationales avant sa nomination au BIT, et attire l'attention du Tribunal sur les articles qu'il a écrits à la fois pendant cette période et pendant la période d'évaluation. Il rappelle les bonnes appréciations qu'il a obtenues entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2002, et souligne qu'il a été promu deux fois, tout d'abord à un poste de grade P.5, avant même la fin de son stage, puis au poste de directeur adjoint de l'Equipe de Moscou avec effet au 1^{er} février 2002. Il fait par ailleurs valoir que l'Organisation n'a pas démontré qu'il avait commis une faute grave.

Enfin, il prétend avoir fait l'objet d'un traitement inéquitable car la promesse de le transférer n'a pas été tenue. En effet, lorsqu'il a pris ses fonctions, il a reçu l'assurance du BIT que, conformément à la pratique établie, il serait transféré à Genève après trois ou quatre ans de service au Bureau de Moscou. Il soutient à ce propos que le directeur du Département du développement des ressources humaines lui a maintes fois promis un transfert et que le directeur régional pour l'Europe lui-même a tenu des propos dans ce sens. Il fait en outre remarquer que tous les autres spécialistes principaux ont été transférés à Genève.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'Organisation de le réintégrer, à compter du 1^{er} avril 2006 ou, à défaut, de lui verser une somme équivalant au total des traitements, «contributions sociales» comprises, qu'il aurait perçus depuis cette date jusqu'au mois de février 2012, où il atteindra l'âge de la retraite. Il réclame également 15 000 francs suisses de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que la décision du Directeur général en date du 23 mars 2006, qui ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint, est «appropriée et pleinement étayée par des éléments de preuve». Elle affirme que le requérant a reçu de nombreux avertissements quant aux insuffisances de son travail et a bénéficié de suffisamment de temps et d'assistance pour y remédier.

S'agissant du traitement inéquitable que le requérant aurait subi, elle affirme que, faute d'avoir été présentée devant la Commission consultative paritaire de recours, cette allégation est irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne. En tout état de cause, elle renvoie à la conclusion de la Commission selon laquelle le requérant n'a pas apporté la preuve qu'une promesse lui a été faite et souligne qu'«un transfert ne saurait être considéré comme une solution valable lorsqu'il est proposé de résilier un contrat pour services insatisfaisants».

En réponse au moyen avancé par le requérant selon lequel les déclarations faites par le directeur de ACT/EMP et la directrice du Bureau de Moscou devant le Comité des rapports n'ont été portées à son attention qu'au stade de la procédure devant ladite commission, l'Organisation fait valoir que ces déclarations ne modifiaient en rien quant au fond les éléments pris en compte par le Comité des rapports et invoque la remarque de la Commission selon laquelle la déclaration de la directrice du Bureau de Moscou n'a pas joué un rôle déterminant dans la formulation de sa recommandation. En outre, l'OIT soutient qu'une fois l'affaire portée devant la Commission le requérant avait à tout moment la possibilité de répondre aux commentaires écrits et oraux de ses supérieurs hiérarchiques. L'Organisation estime que «le simple fait que certains commentaires oraux de caractère marginal n'auraient pas été intégralement communiqués au requérant lorsqu'il a été entendu par le Comité des rapports ne suffit pas à vicier une procédure qui a été conduite de manière à la fois approfondie et transparente».

Aux allégations du requérant selon lesquelles les conclusions de la Commission consultative paritaire de recours relatives à l'assistance administrative qu'il a reçue sont erronées, l'Organisation répond qu'à cet égard il a mal interprété les propos de la Commission. En fait, celle-ci a confirmé le point de vue du requérant, à savoir qu'il n'a plus bénéficié d'une assistance administrative à partir du mois de septembre 2003 et n'a reçu une «assistance spéciale» que plus tard, à l'automne 2004. L'intéressé prétend qu'il n'a pas toujours bénéficié du même appui que les autres membres de l'Equipe consultative multidisciplinaire, mais l'Organisation note qu'il n'a pas apporté la moindre preuve qu'il n'a effectivement pas disposé d'une aide équivalente pour les tâches de secrétariat et de bureau. De même, l'OIT réfute l'allégation du requérant selon laquelle le commentaire du directeur de ACT/EMP dans lequel ce dernier faisait part de ses attentes s'agissant de la teneur des évaluations futures ne s'adressait pas à

lui, faisant valoir qu'en tant que spécialiste principal en matière d'activités pour les employeurs au Bureau de Moscou, c'était à lui qu'il incombait de rendre compte de «l'exécution et de l'impact des programmes entrepris dans le cadre des activités opérationnelles de ACT/EMP».

Enfin, l'Organisation attire l'attention sur le fait que, pour parvenir à leurs conclusions sur les prestations et le comportement du requérant, tant le Comité des rapports que la Commission consultative paritaire de recours ont pris en considération de très nombreux éléments de preuve fournis par trois hauts fonctionnaires qui étaient tous des supérieurs hiérarchiques du requérant. Elle fait observer en outre que le fait d'avoir eu une brillante carrière par le passé ne garantit pas que la qualité du travail se maintienne par la suite.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que la procédure est entachée d'irrégularités, du fait notamment que l'OIT n'a pas respecté les règles d'une procédure contradictoire. A aucun moment avant l'établissement de son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2003 sa directrice ne lui a fait part de critiques sur son travail et la raison officielle que lui a donnée le directeur du Département du développement des ressources humaines dans sa lettre du 25 juillet 2003 pour le relever de ses fonctions de directeur adjoint était que ce poste ne répondait pas aux besoins du Bureau. Il affirme que, parce qu'il a toujours tenu à agir selon les règles de l'Organisation et que la directrice de l'Equipe consultative multidisciplinaire faisait preuve de manque de coopération, il a été très difficile d'établir avec elle une relation de travail constructive.

Le requérant fait valoir en outre que la procédure d'évaluation de son travail a manqué de transparence car les règles relatives à l'établissement des rapports d'évaluation n'ont pas été respectées. Il prétend qu'en violation du Statut du personnel il a de fait été suspendu de ses fonctions plusieurs mois avant que la Commission consultative paritaire de recours ne formule sa recommandation, de sorte que l'Organisation a pu faire coïncider la fin de son engagement avec la non prolongation de son contrat. Il considère que ces «tactiques dilatoires» constituent un abus de pouvoir.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réaffirme que le requérant n'a pas démontré que la décision du Directeur général de mettre fin à son engagement pour services insatisfaisants était entachée d'erreurs de droit ou de fait, d'irrégularités ou encore d'un abus de pouvoir. Elle juge le moyen du requérant selon lequel il aurait été suspendu de ses fonctions en violation du Statut du personnel irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne dans la mesure où il s'agit d'un argument distinct. En tout état de cause, elle rejette cet argument comme étant dénué de fondement et affirme qu'en prenant la décision de mettre l'intéressé en congé spécial elle n'a fait qu'appliquer l'article 7.7 du Statut du personnel. En outre, elle considère qu'invoquer «les termes neutres» employés par le directeur du Département du développement des ressources humaines dans sa lettre du 25 juillet 2003 comme l'a fait le requérant «n'étaye pas» son argument. Etant donné qu'il n'a été soulevé qu'au stade de la réplique, l'OIT rejette également, comme nouveau et dès lors irrecevable, l'argument selon lequel la procédure d'évaluation du travail du requérant n'aurait été ni transparente ni contradictoire. En tout état de cause, elle estime que l'évaluation du travail du requérant n'était entachée d'aucune irrégularité et que, par suite, son argument doit être rejeté pour défaut de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision du 23 mars 2006 par laquelle il a été mis un terme à son engagement pour services insatisfaisants. Il demande au Tribunal d'annuler cette décision et d'ordonner sa réintégration avec effet au 1^{er} avril 2006 ou, à défaut, d'ordonner à l'Organisation de lui verser une somme équivalant aux traitements, «contributions sociales» comprises, qu'il aurait perçus depuis cette date jusqu'à la date de son départ à la retraite s'il avait conservé son poste. Il réclame également les dépens.

2. Avant d'examiner les arguments présentés par le requérant, il y a lieu de rappeler le principe bien établi selon lequel, lorsqu'il est mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire pour services insatisfaisants, le Tribunal ne substitue pas sa propre évaluation à celle de l'organisation concernant l'aptitude du requérant à exercer ses fonctions.

3. Les principaux moyens du requérant sont les suivants : non respect des garanties d'une procédure régulière, erreurs de fait et de droit, et traitement inéquitable. Il a également soulevé de nouveaux moyens dans sa réplique, qui seront examinés séparément.

Non respect des garanties d'une procédure régulière

4. Le requérant soutient qu'il n'a eu connaissance de certaines informations importantes présentées au Comité des rapports qu'après l'achèvement des délibérations de ce dernier. Il se réfère en particulier aux déclarations que la directrice du Bureau de Moscou et le directeur de ACT/EMP ont faites devant le Comité des rapports concernant son travail et son comportement. A son avis, bien qu'erronées, ou tout au moins incorrectes, celles-ci ont joué un grand rôle dans l'examen de l'affaire par la Commission consultative paritaire de recours puisqu'elles ont été l'une des principales raisons pour lesquelles elle a recommandé le rejet de sa réclamation.

5. Le requérant prétend que le fait qu'il n'ait pas été informé de ces déclarations constitue une violation des garanties d'une procédure régulière. Il invoque l'avis exprimé par le Tribunal dans le jugement 1815 selon lequel, «[a]yant droit à une procédure équitable non seulement devant le Tribunal mais déjà devant l'autorité administrative compétente pour rendre une décision, le fonctionnaire doit pouvoir connaître tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions».

6. S'agissant tout d'abord des déclarations de la directrice du Bureau de Moscou, mentionnées par la Commission consultative paritaire de recours dans son rapport, le Tribunal considère que, même s'il s'agissait de déclarations très fermes sur le comportement du requérant, elles n'étaient pas contradictoires avec sa précédente évaluation du travail de ce dernier et étaient simplement données à titre d'exemple. La Commission s'est également demandé si ces déclarations avaient été déterminantes dans la formulation de la conclusion et de la recommandation du Comité des rapports, et a conclu qu'elles n'avaient pas joué un rôle essentiel. Le Tribunal partage cet avis.

7. Toutefois, il y a lieu de noter que les inquiétudes suscitées par le travail et le comportement du requérant ressortaient déjà du rapport d'évaluation couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2003.

8. Etant donné que le requérant a toujours su que la qualité de son travail était jugée préoccupante, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu violation des garanties d'une procédure régulière.

Erreurs de fait et de droit

9. Le requérant soutient que deux des conclusions de la Commission consultative paritaire de recours relatives à la question de l'assistance administrative qui lui a été accordée sont erronées. Il dément qu'«une assistance spéciale [...] lui avait été fournie grâce à l'utilisation de fonds extrabudgétaires disponibles», comme cela est indiqué dans le rapport de la Commission. Il affirme que cette assistance ne lui a été apportée qu'à partir de l'automne 2004. Le Tribunal partage l'avis de l'Organisation qui estime que le requérant a apparemment mal interprété les conclusions de la Commission. Il semble que celle-ci entendait par «assistance spéciale» l'assistance qui avait été apportée à l'intéressé pour l'aider à résoudre ses problèmes de communication en russe et avait été interrompue faute de financement. La Commission a reconnu que cette assistance avait pris fin en 2003, ce qui correspond pour l'essentiel à ce qu'a dit le requérant, c'est-à-dire qu'il a eu un assistant à mi-temps jusqu'en 2003.

10. Le requérant affirme également que la conclusion de la Commission consultative paritaire de recours, selon laquelle il aurait bénéficié du même appui pour les tâches de bureau et de secrétariat que les autres membres de l'Equipe consultative multidisciplinaire, est erronée. Si ce n'est sa remarque générale qu'un collègue spécialiste en matière d'activités pour les travailleurs a toujours été aidé par un assistant à plein temps, le requérant n'a fourni au Tribunal aucun élément permettant d'étayer cette affirmation.

11. Le requérant avance en outre que la Commission a estimé à tort que ce n'était pas au directeur de cette équipe mais à lui-même que s'adressait le commentaire du directeur de ACT/EMP relatif à la teneur des évaluations futures. Le Tribunal considère que cet argument est dénué de fondement dès lors que le commentaire en question figure dans l'évaluation du requérant et concerne bien ce que l'on attendait de lui à l'avenir.

12. Le requérant s'appuie sur le jugement 2468 pour soutenir que «la résiliation d'un contrat de durée déterminée de deux ans doit être fondée sur des raisons plus solides [que] "seulement" de mauvaises prestations». Il demeure donc convaincu que, bien que gêné par l'insuffisance de l'appui administratif dont il bénéficiait, son travail était «excellent» ou tout au moins répondait aux exigences minimales requises pour le poste qu'il occupait. Pour prouver la qualité de son travail, le requérant souligne son expérience au sein de la Commission européenne

et le fait qu'il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires. Il conteste que l'activité du Bureau de Moscou ait évolué au point qu'il n'aurait pas pu s'adapter et continuer à servir utilement ce bureau.

13. Le Tribunal estime que c'est à tort que le requérant s'appuie sur le jugement 2468. Dans cette affaire, le Tribunal avait constaté plusieurs erreurs manifestes et avait pour cette raison annulé la décision attaquée. Il avait également souligné que, lorsque les requêtes concernent des licenciements après une période probatoire ou des non renouvellements de contrat de durée déterminée motivés par une insuffisance professionnelle, il doit être attentif à ce que la procédure ne soit pas entachée d'un vice appelant sa censure. Rien dans ce jugement ne permet de déduire que le licenciement doit être fondé sur autre chose que des services insatisfaisants, par exemple sur une faute grave.

Traitement inéquitable

14. Le requérant se plaint de ce que l'on a refusé de le transférer au Siège de l'OIT. Il assimile ce refus à un traitement inéquitable en s'appuyant sur deux arguments. Premièrement, il affirme que la lettre du Département du développement des ressources humaines en date du 25 juillet 2003, où il était dit que l'administration «[avait] conscience de [son] désir d'évoluer dans sa carrière, [...] et s'emplo[yait] activement à [lui] rechercher une autre affectation», est le signe qu'un effort concret était fait pour lui assurer une promotion et un transfert. Il voit pour preuve de l'intention de le transférer le fait que la note du directeur régional pour l'Europe en date du 19 avril 2004 indiquait qu'une prolongation de son contrat permettrait au Département du développement des ressources humaines et à ACT/EMP de lui trouver une nouvelle affectation. Deuxièmement, le requérant fait valoir que tous les autres spécialistes principaux ont été transférés à Genève et que de tels transferts sont pratique courante à l'OIT et dans d'autres organisations du système des Nations Unies.

15. L'Organisation considère que l'allégation du requérant selon laquelle le rejet de sa demande de transfert constituerait un traitement inéquitable est présentée pour la première fois devant le Tribunal et qu'elle est donc irrecevable pour non épuisement des voies de recours interne.

16. S'il n'est pas certain que durant la procédure interne le requérant ait soutenu que le fait que l'Organisation n'ait pas pris en compte sa demande de transfert constituait un traitement inéquitable, il est clair qu'il a bien fait valoir qu'une promesse de transfert lui avait été faite. Par conséquent, cette question sera examinée sur le fond.

17. Le Tribunal estime que la lettre du 25 juillet 2003 ne peut être raisonnablement interprétée comme un engagement ou une promesse de la part de l'Organisation de transférer le requérant. Il s'agit tout au plus d'une reconnaissance des efforts qu'elle faisait pour satisfaire à sa demande. La note du directeur régional du 19 avril 2004 ne témoigne pas davantage d'une intention de le transférer. Vu la teneur de la déclaration du directeur, à savoir que le renouvellement du contrat du requérant n'était pas recommandé mais que son contrat était prolongé en application des règles statutaires, rien ne prouve que l'Organisation ait promis de le transférer ou s'y soit engagée. Il ne s'agit que d'un commentaire sur le fait que la prolongation du contrat du requérant permettrait de disposer d'un peu plus de temps pour lui trouver une nouvelle affectation.

18. S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle il aurait été victime d'un traitement inéquitable du fait que, contrairement à la pratique établie, il ne s'est pas vu offrir un transfert après avoir travaillé plusieurs années au Bureau de Moscou, le Tribunal souligne que cet argument repose sur le fait que le requérant estime que son travail était satisfaisant. Les éléments dont dispose le Tribunal ne corroborant pas cette prémisse, il n'y a pas lieu d'examiner cet argument plus avant.

Questions subsidiaires

19. A titre subsidiaire, le requérant soulève plusieurs questions concernant les déclarations erronées que ses supérieurs auraient faites à différents moments dans divers documents au sujet de son travail et de son comportement. Etant donné qu'il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une nouvelle évaluation du travail du requérant, ces questions ne seront pas examinées.

20. En outre, le requérant présente des arguments supplémentaires pour faire valoir que des erreurs de procédure ont été commises. Invoquant l'article 6.4 du Statut du personnel, il soutient que, lorsque le travail d'un fonctionnaire n'est pas considéré comme satisfaisant, la première mesure à prendre consiste à lui refuser une augmentation. Ce n'est que si la deuxième évaluation n'est pas bonne qu'il peut être proposé de résilier le contrat.

Le Tribunal est d'avis que cet argument ne tient pas compte de la marge d'appréciation autorisée par l'article en cause, selon lequel un refus d'augmentation «peut» être décidé; pour cette raison, cet argument doit être rejeté.

21. De plus, le requérant prétend que la procédure d'évaluation de son travail n'a été ni «transparente ni contradictoire». En particulier, il indique que la première évaluation portait sur une période antérieure à celle pour laquelle une évaluation devait être normalement effectuée et que, selon le Comité des rapports, la deuxième évaluation aurait dû porter sur la période allant de mars à septembre 2004, et non de mars à novembre 2004. Aucun de ces points n'est pertinent quant à la question de savoir si le travail du requérant était ou non satisfaisant.

22. Le requérant allègue qu'il a été illégalement suspendu de ses fonctions «pour des raisons non prévues par le Statut du personnel» et que sa suspension est «intervenue à la fin de la procédure interne» de sorte que «la non prolongation de son contrat et la résiliation de son engagement coïncidaient». Il estime que cela est constitutif d'un abus de pouvoir. Dans la mesure où le requérant fait valoir cet argument pour contester la régularité de l'ensemble de la procédure de licenciement, le Tribunal note que rien ne prouve qu'il ait jamais été suspendu de ses fonctions. En revanche, comme le prévoit le Statut du personnel, il a été placé en congé avec traitement. S'il s'agit là d'une nouvelle demande, elle est irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne.

23. En conclusion, le Tribunal estime que le requérant a été informé en temps opportun des insuffisances de son travail, qu'il avait connaissance des attentes de l'Organisation et qu'il a eu amplement la possibilité de remédier à la situation. En outre, le requérant n'a pas démontré l'existence d'erreurs de fait ou de droit, d'irrégularités de procédure ou d'une violation des dispositions statutaires pouvant justifier l'annulation de la décision attaquée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet