

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. J. M. Z. le 31 juillet 2006, la réponse de l'ONUDI du 27 novembre 2006, la réplique du requérant du 30 janvier 2007 et la duplique de l'Organisation du 7 mai 2007;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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 des Etats Unis d'Amérique né en 1950, est un ancien fonctionnaire de l'ONUDI. Il est entré au service de l'Organisation en octobre 2000 en qualité de spécialiste du développement industriel, de classe P 3, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans. Son engagement était subordonné à l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage d'un an. Au cours des six premiers mois de son engagement, le requérant a dû consacrer une bonne partie de son temps à résoudre des difficultés concernant son contrat. Son supérieur hiérarchique lui a fait savoir en octobre 2001 que cela l'avait empêché d'évaluer correctement son comportement professionnel. Il a donc été décidé de prolonger sa période probatoire de un an. Son premier rapport d'appréciation couvrait la période allant du 4 octobre 2000 au 31 décembre 2001; d'après ce rapport, son comportement professionnel était qualifié de «bon».

Par mémorandum du 25 novembre 2002, le requérant a été informé par son supérieur hiérarchique que son comportement professionnel au cours des deux années écoulées avait été examiné et que des améliorations étaient nécessaires dans certains domaines. Son supérieur hiérarchique attirait l'attention sur le fait que le requérant ne maîtrisait pas encore les procédures en usage au sein de l'Organisation, concernant notamment l'établissement des documents de projet, et que son aptitude à rédiger en anglais n'était pas satisfaisante. Il indiquait qu'il recommanderait toutefois que son engagement soit confirmé, étant entendu que l'intéressé s'efforceraient d'améliorer ses résultats dans les domaines qui lui avaient été signalés.

Le 2 décembre, le supérieur hiérarchique du requérant a envoyé au directeur du Service de la gestion des ressources humaines une copie du deuxième rapport d'appréciation couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2002, et lui a indiqué qu'il recommandait que l'engagement de l'intéressé soit confirmé. Dans ce rapport, la directrice exécutive de la Division, en sa qualité de second notateur, avait qualifié de «bon», dans son appréciation générale, le comportement professionnel du requérant. Elle soulignait toutefois qu'elle accordait à celui-ci «le bénéfice du doute», ayant été informée par le supérieur hiérarchique de l'intéressé que son comportement professionnel était tout juste acceptable. Elle indiquait également que son comportement professionnel serait suivi de très près au cours de l'année à venir. L'engagement du requérant a été ultérieurement confirmé.

Le requérant a écrit le 3 décembre 2002 à son supérieur hiérarchique pour lui faire savoir qu'il contestait les commentaires qu'il avait formulés dans son mémorandum du 25 novembre concernant les insuffisances de son comportement professionnel; il faisait valoir que ces insuffisances n'apparaissaient pas dans les rapports d'appréciation couvrant la période d'octobre 2000 à fin juin 2002. Son supérieur hiérarchique a rappelé, le 10 janvier 2003, qu'il devait faire des efforts pour améliorer ses résultats dans les domaines qui lui avaient été signalés à la fin de 2002. Le troisième et dernier rapport d'appréciation du requérant, qui couvre la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 30 juin 2003, a été établi par son supérieur hiérarchique le 25 juillet. Ce dernier y indiquait que l'intéressé n'avait atteint que trois des sept objectifs qui lui avaient été fixés et que son aptitude à rédiger en anglais et sa maîtrise des procédures et règles de l'ONUDI appelaient encore des améliorations. Par une lettre de la même date, le supérieur hiérarchique du requérant a informé le directeur du Service de la gestion des ressources humaines qu'il avait décidé de ne pas recommander une prolongation du contrat de l'intéressé à son expiration le 3

octobre 2003. La directrice exécutive de la Division où travaillait le requérant a signé le dernier rapport d'appréciation le 29 août 2003. Notant que le comportement professionnel du requérant ne s'était pas amélioré dans les domaines qui avaient été signalés à ce dernier, elle l'a qualifié d'«insatisfaisant» dans son appréciation générale.

Le requérant a été informé par un mémorandum du 29 août 2003 que le Directeur général avait décidé, sur la base de l'évaluation de son comportement professionnel depuis octobre 2000, de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. L'intéressé a demandé le 29 septembre que cette décision soit réexaminée. Sa demande a été rejetée le 1<sup>er</sup> octobre et il a saisi la Commission paritaire de recours le 26 novembre 2003.

Dans l'intervalle, le 26 septembre 2003, le requérant a fait objection à son dernier rapport d'appréciation couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 30 juin 2003, ainsi qu'à l'évaluation de la qualité de ses services dans leur ensemble depuis octobre 2000, qui, à son avis, étaient l'un et l'autre «injustes». Le directeur du Service de la gestion des ressources humaines lui a répondu le 1<sup>er</sup> octobre 2003 que sa demande concernant l'appréciation de son comportement professionnel depuis octobre 2000 n'avait pas été introduite dans les délais, mais qu'un jury serait constitué pour conduire une enquête sur son dernier rapport d'appréciation. Par lettre du 7 mai 2004, il a informé le requérant que sur la base du rapport du jury, et compte tenu plus particulièrement du fait qu'il n'avait pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés pour la deuxième partie de la période couverte par le rapport, il avait décidé de maintenir «l'appréciation générale figurant dans le rapport d'appréciation». Il ajoutait que le rapport d'appréciation du requérant, l'objection qu'il avait soulevée, l'original du rapport du jury chargé de l'enquête et une copie de sa lettre seraient versés à son dossier administratif.

Dans son rapport du 5 avril 2006, la Commission paritaire de recours a recommandé à la majorité que le recours soit rejeté. Elle notait que, conformément à la disposition 103.10 du Règlement du personnel, les nominations pour une durée déterminée «n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation ou sur une nomination d'un type différent». Elle indiquait également que la décision de prolonger un contrat de durée déterminée relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Par lettre du 5 mai 2006, le requérant a été informé que le Directeur général avait décidé le 27 avril 2006 de suivre la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision du Directeur général de ne pas prolonger son contrat était fondée sur des erreurs et une mauvaise appréciation des faits. En effet, le Directeur général a indiqué que sa décision avait été prise sur la base de l'«évaluation globale de [son] comportement professionnel depuis [son] engagement le 4 octobre 2000», sans préciser les aspects de son comportement professionnel qui avaient été pris en considération; l'ONUDI a par conséquent violé son droit fondamental à obtenir une décision «cohérente et motivée». Le requérant conteste que son comportement professionnel depuis son entrée en service ait été insatisfaisant. Il fait valoir que le Directeur général n'a pas examiné ses deux premiers rapports d'appréciation, dans lesquels il a obtenu une appréciation générale qualifiant de «bon» son comportement professionnel, et que ce dernier a été injustement qualifié d'«insatisfaisant» dans son dernier rapport d'appréciation.

Il prétend en outre que la décision de ne pas prolonger son contrat était entachée d'une erreur de droit dans la mesure où ses insuffisances ne lui avaient pas été signalées en temps opportun pour qu'il puisse prendre des mesures correctives. Son supérieur hiérarchique a indiqué dans son mémorandum du 25 novembre 2002 qu'il devait faire un «effort substantiel» pour remédier à certaines de ses insuffisances, sans dire toutefois que la prolongation de son contrat serait «compromise» s'il ne s'exécutait pas. Le requérant estime par conséquent qu'il n'a pas reçu d'avertissement écrit et circonstancié, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal, avant que ne soit prise la décision de ne pas renouveler son contrat. Il soutient que la décision du Directeur général est également viciée dès lors qu'elle a été prise sur le fondement du dernier rapport d'appréciation, qui n'était pas encore «officiel» étant donné que la procédure d'objection était en cours. A cet égard, il attire l'attention sur l'additif 1 à l'annexe IV de l'instruction administrative n° 10 du Directeur général, qui a été publié le 29 janvier 2001, selon lequel une «évaluation du comportement professionnel assortie d'une appréciation générale [qualifiant le comportement professionnel de passable ou d'insatisfaisant] doit être suspendue par le Service de la gestion des ressources humaines avant d'être versée au dossier administratif du fonctionnaire» afin de permettre à l'intéressé de soulever une objection.

Le requérant invoque des irrégularités de procédure. Il fait observer que son supérieur hiérarchique n'a pas indiqué dans les deux premiers rapports d'appréciation que son comportement professionnel était insatisfaisant, mais qu'il avait fait des remarques négatives sur son travail en dehors du cadre du système d'évaluation, notamment dans son

mémorandum du 25 novembre 2002. En outre, il n'a pas eu la possibilité de répondre au mémorandum du 25 juillet 2003 dans lequel son supérieur hiérarchique avait recommandé que son contrat ne soit pas prolongé. Il affirme que la décision du Directeur général de ne pas prolonger son contrat a été prise «avec une précipitation injustifiée et sans que [lui] soit accordé le droit d'être entendu». Il relève également que le jury chargé de l'enquête a manqué à son devoir de formuler une recommandation sur la question de savoir si la mention «insatisfaisant» devait demeurer dans son dernier rapport d'appréciation, alors que c'était le but de la procédure d'objection.

Le requérant ajoute que la décision prise le 27 avril 2006 par le Directeur général de suivre la recommandation de la Commission paritaire de recours n'était pas motivée. En outre, la Commission a failli à sa mission d'établir les faits correctement; par conséquent, la procédure de recours interne n'a pas répondu aux «exigences minimales de justice». Le requérant allègue par ailleurs qu'en vertu du principe de bonne foi et du principe d'une procédure régulière, il aurait dû bénéficier de six mois de préavis pour non renouvellement de contrat. Enfin, il prétend que sa réputation a souffert des mesures prises par des membres de la direction et que l'ONUDI a par conséquent manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif au 4 octobre 2003 ainsi que le retrait de son dernier rapport d'appréciation de son dossier administratif. Il réclame des dommages intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu comme «traitements, prestations de pension, émoluments et autres avantages» pendant la période allant du 4 octobre 2003 à la date de sa réintégration, assortis d'intérêts. Il réclame également des dommages intérêts pour tort moral, qu'il évalue à 25 000 euros, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI rappelle que, conformément à l'alinéa b) de la disposition 103.10 du Règlement du personnel, les nominations pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation ou sur une nomination d'un type différent. Ce fait est mentionné expressément dans la lettre de nomination signée le 4 octobre 2000 par le requérant.

En ce qui concerne les erreurs et la mauvaise appréciation des faits invoqués par le requérant, l'Organisation indique que celui-ci a mal interprété la décision du Directeur général de ne pas renouveler son contrat. Ce dernier n'y indiquait pas que le comportement professionnel du requérant était insatisfaisant depuis son entrée en service, mais que sa décision était fondée sur l'«évaluation globale du comportement professionnel [du requérant] depuis [son] engagement le 4 octobre 2000». L'ONUDI affirme qu'avant de prendre sa décision le Directeur général avait examiné les états de service du requérant, y compris ses premier et deuxième rapports d'appréciation. Elle ajoute que, conformément à l'alinéa b) de la disposition 103.10 du Règlement du personnel, le renouvellement des contrats de durée déterminée est laissé à l'appréciation du Directeur général.

En ce qui concerne les prétendues erreurs de droit, l'ONUDI affirme que le requérant avait été informé à plusieurs occasions que son comportement professionnel appelait des améliorations. En outre, le supérieur hiérarchique du requérant a attiré l'attention de ce dernier sur la gravité de la situation dans son mémorandum du 25 novembre 2002 qui, d'après l'Organisation, constituait un avertissement suggérant que son comportement professionnel était insatisfaisant. Citant la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse fait valoir que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, il n'est pas nécessaire que l'avertissement soit explicite dès lors que les remarques de l'Organisation sont formulées de telle sorte que le fonctionnaire puisse clairement comprendre qu'elles sont sérieuses et qu'il s'expose à un non renouvellement dans le cas où il n'améliorerait pas la qualité de ses services. Elle affirme en outre que le Directeur général n'est pas tenu, en vertu de l'instruction administrative n° 10, d'attendre l'issue de la procédure d'objection avant de prendre une décision. Conformément à la disposition 110.05 du Règlement du personnel, les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination. Par conséquent, l'engagement du requérant aurait pris fin le 3 octobre 2003 même si le Directeur général avait décidé de suspendre sa décision en attendant l'issue de la procédure d'objection.

L'ONUDI conteste toute violation du principe d'une procédure régulière. Elle soutient que le Directeur général n'était pas tenu d'entendre le requérant avant de prendre sa décision. Le mémorandum du 25 novembre 2002 soulevait au sujet du comportement professionnel du requérant les mêmes problèmes que ceux qui avaient été signalés dans les premier et deuxième rapports d'appréciation mais de manière plus détaillée. En ce qui concerne le rapport du jury chargé de l'enquête, l'ONUDI fait valoir que les règles en matière d'objection n'obligent pas le jury à formuler une recommandation sur la question de savoir si une notation doit ou non être maintenue. A son avis, les conclusions et recommandations du jury laissaient supposer que la notation du comportement professionnel du requérant ne devait pas être modifiée. La défenderesse soutient qu'en fait le requérant conteste le rapport du jury ou

l'exactitude de son dernier rapport d'appréciation; toutefois, l'intéressé n'a pas formé de recours contre la décision de maintenir ce rapport. Ces conclusions sont donc irrecevables pour non épuisement des moyens de recours interne.

L'Organisation conteste par ailleurs toute irrégularité dans la procédure de recours interne et explique que le Directeur général n'est pas tenu de reprendre les conclusions de la Commission paritaire de recours lorsqu'il approuve ses recommandations. Elle fait également observer que, dès lors que le requérant a travaillé pour l'Organisation au titre d'un contrat de trois ans et qu'il a été avisé de la décision de ne pas prolonger ce dernier presque un mois avant sa date d'expiration, il a bénéficié d'un préavis raisonnable. Enfin, la défenderesse fait observer que l'affirmation de l'intéressé selon laquelle l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi ne repose sur aucun élément de preuve.

D. Dans sa réplique, le requérant prétend que son supérieur hiérarchique et des membres de la direction ont abusé de leur autorité, tout en reconnaissant qu'il ne peut produire de preuve directe pour étayer son allégation. Il soutient, sur la base des documents soumis par l'ONUDI, que la décision de ne pas prolonger son contrat a peut-être été prise parce que son poste devait être supprimé. Il affirme que le directeur du Service de la gestion des ressources humaines n'était pas à même d'examiner équitablement son cas car il représentait l'Organisation dans le cadre de la procédure de recours interne. Il prétend également que son supérieur hiérarchique a fait de fausses déclarations pour s'assurer que les membres de la direction approuveraient la recommandation de ne pas prolonger son contrat. Il reconnaît ne pas avoir contesté la décision de maintenir son dernier rapport d'appréciation, expliquant qu'il n'avait pas à le faire dès lors que sa requête porte sur l'exactitude de la notation de son comportement professionnel dans son dernier rapport d'appréciation.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réitère sa position. Elle nie que la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant ait été motivée par la suppression du poste et que le supérieur hiérarchique du requérant ait abusé de son autorité. Elle ajoute que le requérant a bénéficié d'une évaluation équitable et exacte et que le directeur du Service de la gestion des ressources humaines n'a été confronté à «aucun conflit d'intérêts».

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'ONUDI le 4 octobre 2000 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans en qualité de spécialiste du développement industriel, de classe P 3. Son engagement était subordonné à l'accomplissement d'une période d'essai d'un an, qui a été prolongée d'une année supplémentaire. Le contrat de durée déterminée du requérant a été confirmé en décembre 2002. Son comportement professionnel ayant été jugé insatisfaisant dans son dernier rapport d'appréciation de juillet 2003, l'ONUDI a décidé de ne pas prolonger son contrat au delà de sa date d'expiration du 3 octobre 2003. Le requérant a par la suite saisi de cette décision la Commission paritaire de recours, qui a recommandé à la majorité que le recours soit rejeté dans son intégralité. L'intéressé conteste la décision du Directeur général du 27 avril 2006 approuvant la recommandation de la Commission de rejeter son recours.

2. Le requérant formule les griefs suivants : i) la décision de ne pas prolonger son contrat était fondée sur des erreurs et sur une mauvaise appréciation des faits; ii) la décision était fondée sur des erreurs de droit; iii) la décision était entachée d'irrégularités de procédure; et iv) la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude et de bonne foi.

3. Le requérant soutient que la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée était fondée sur des erreurs et sur une mauvaise appréciation des faits. Il a été informé par un mémorandum du 29 août 2003 que le Directeur général avait décidé de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée qui arrivait à expiration le 3 octobre 2003. Cette décision était fondée sur l'«évaluation globale de [son] comportement professionnel depuis [son] engagement le 4 octobre 2000». Le requérant prétend que la décision du Directeur général de ne pas renouveler son contrat était erronée parce qu'«[il] avait interprété le motif invoqué par le Directeur général comme signifiant que la qualité de ses services depuis son entrée en fonction était jugée insatisfaisante». Le Tribunal estime que la décision du Directeur général était fondée sur une évaluation exhaustive du comportement professionnel du requérant. Le fait que les deux premiers rapports d'appréciation du requérant comportent une appréciation générale qualifiant de «bon» son comportement professionnel n'invalide pas le jugement d'ensemble faisant état d'un travail insatisfaisant, eu égard notamment au fait que la nécessité d'apporter des améliorations figurait bien dans ces rapports. Le requérant a été informé, dans son premier rapport d'appréciation, qu'il devait

améliorer «[s]on aptitude à traduire ses connaissances en programmes clairement formulés» et qu'il devait «être capable de mettre ses relations et ses connaissances au service de projets de mise en œuvre concrets». Son deuxième rapport d'appréciation indiquait qu'il devait améliorer sa compétence pour ce qui est de la rédaction en anglais et être plus efficace dans l'établissement de documents de projet. Il indiquait également que son comportement professionnel étant tout juste acceptable, il serait suivi de très près au cours de l'année à venir.

Le supérieur hiérarchique du requérant a adressé à ce dernier un mémorandum, en date du 25 novembre 2002, concernant son comportement professionnel. Il l'informait qu'il avait examiné minutieusement ses états de service au cours des deux années écoulées et qu'il était parvenu à la conclusion que, même si le requérant s'était efforcé d'atteindre certains des objectifs qui lui avaient été fixés, des progrès considérables restaient à faire. Il ajoutait qu'il avait à plusieurs reprises attiré son attention sur ses insuffisances. Il précisait que le requérant ne maîtrisait pas encore les procédures et règles en usage au sein de l'Organisation, notamment en matière d'établissement de documents de projet. Il soulignait que son aptitude en matière de rédaction en anglais n'était pas satisfaisante et que cela affectait sa «capacité à rédiger et éditer des documents techniques». Il concluait qu'il recommanderait cependant que l'engagement du requérant soit confirmé, étant entendu que l'intéressé ferait des efforts substantiels pour remédier à ses insuffisances et que son comportement professionnel serait de nouveau examiné à la fin de son contrat de durée déterminée. Il l'informait également qu'une réunion serait organisée le 26 novembre 2002 avec la directrice exécutive de la Division pour discuter plus en détail de son travail et de l'aide qui pouvait lui être proposée.

Dans un mémorandum du 10 janvier 2003, le supérieur hiérarchique du requérant a réaffirmé que ce dernier devait s'efforcer d'améliorer son travail, en particulier dans les domaines mentionnés dans le mémorandum du 25 novembre 2002. Dans son troisième et dernier rapport d'appréciation, le requérant a obtenu une appréciation générale qualifiant d'«insatisfaisant» son comportement professionnel, la directrice exécutive précisant qu'«[e]n dépit d'avertissement[s] répétés, [il] n'a[vait] fait aucun progrès significatif du point de vue de la maîtrise et de l'application des procédures et règles en usage à l'ONUDI, du respect des délais, de son rendement et de son aptitude à rédiger en anglais». Par conséquent, le moyen selon lequel la décision était basée sur des erreurs et une mauvaise appréciation des faits n'est pas fondé et ne peut être accueilli.

4. Le moyen du requérant selon lequel la décision était basée sur des erreurs de droit est également dénué de fondement. Le requérant prétend que l'Organisation ne lui a pas adressé, «en temps utile, des avertissements précis pour lui faire savoir qu'elle n'était pas satisfaite de la qualité de ses services et que la prolongation de son contrat était compromise». Le Tribunal estime que, comme le montrent les exemples susvisés, l'Organisation a fait savoir de manière claire et cohérente au requérant que son travail appelait des améliorations et elle était donc pleinement fondée à décider de ne pas renouveler son contrat après avoir constaté l'absence d'amélioration dans les domaines qui avaient été signalés à l'intéressé. De fait, en contestant à plusieurs reprises que des améliorations étaient nécessaires, le requérant n'a pas donné à l'Organisation d'autre choix que de laisser son contrat expirer. Il convient de noter qu'il n'est pas nécessaire que l'avertissement contienne la menace expresse que l'absence d'amélioration pourrait entraîner la cessation des relations contractuelles, car une telle conséquence est implicite (voir les jugements 1546, au considérant 18, et 1583, au considérant 6). Le moyen n'est donc pas fondé.

5. Le requérant soutient que la décision du Directeur général était entachée d'irrégularités de procédure. Il prétend qu'elle a été prise avec une précipitation injustifiée et en violation de son droit d'être entendu. Il affirme également que ni son supérieur hiérarchique ni sa directrice exécutive n'ont évalué son comportement professionnel avec «exactitude et objectivité», et va même jusqu'à dire que ses deux premiers rapports d'appréciation ne contiennent aucune évaluation négative. Le Tribunal estime que, compte tenu des interventions précises et répétées de l'Organisation, l'on ne saurait considérer que la décision attaquée a été prise avec précipitation, et l'on notera que le Directeur général n'était pas tenu de consulter le requérant avant de la prendre. L'incapacité ou la réticence du requérant à accepter l'appréciation de son comportement professionnel faite par son supérieur hiérarchique n'invalide pas cette appréciation. Le requérant n'a pas apporté la moindre preuve de l'inexactitude et du manque d'objectivité des évaluations, et le Tribunal ne voit pas en quoi celles-ci pourraient être considérées comme entachées d'erreurs, peu fiables ou injustifiées. Le moyen tiré de l'irrégularité de procédure n'étant pas fondé, il ne peut être accueilli.

6. Le moyen du requérant selon lequel l'ONUDI a manqué à son devoir de sollicitude et à son devoir de bonne foi est lui aussi sans fondement. Le Tribunal estime que l'Organisation a rempli ses devoirs à l'égard du requérant en suivant scrupuleusement les procédures énoncées dans les Statut et Règlement du personnel. En outre, l'Organisation a agi dans le respect de sa dignité en s'assurant que toutes les critiques concernant son

comportement professionnel étaient exprimées en des termes prudents et mesurés, tout en soulignant l'importance qu'il s'améliore. L'allégation selon laquelle le directeur du Service de la gestion des ressources humaines n'était pas à même d'examiner le cas de manière équitable dès lors qu'il représentait l'Organisation dans le cadre de la procédure de recours interne, n'est pas fondée compte tenu de la nature de la procédure administrative, qui ne lui attribuait pas de fonctions consultatives ou de contrôle à l'égard de ses propres décisions ou actes (voir le jugement 2587, au considérant 8). Le moyen n'est donc pas fondé.

7. Le Tribunal conclut que la décision de ne pas prolonger le contrat de durée déterminée du requérant relevait de la compétence du Directeur général et ne violait ni les clauses du contrat de l'intéressé ni aucun article ou disposition des Statut ou Règlement du personnel. Toutes les conclusions subséquentes sont donc rejetées.

8. La requête devant être rejetée quant au fond, il n'y a pas lieu d'examiner la question de la recevabilité soulevée par l'Organisation en ce qui concerne les conclusions accessoires et implicites.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Vice Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet