

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie (CIGGB), formée par M. M. M. le 9 décembre 2006, la réponse du CIGGB du 14 février 2007, la réplique du requérant du 27 mars, la duplique du Centre du 18 juin, les écritures supplémentaires présentées par le requérant le 9 septembre et les observations finales du Centre du 16 octobre 2007;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant indien né en 1953, est un ancien membre du personnel du CIGGB qui a travaillé pour le Centre au bénéfice d'une série de contrats pendant plus de dix sept ans. Son dernier contrat, qui a expiré le 30 septembre 2006, correspondait à un engagement de durée déterminée en qualité de chercheur auxiliaire et de responsable de groupe de niveau P1.

Aux termes de l'article 7 des Statuts du CIGGB, le Conseil scientifique, organe indépendant composé de scientifiques et techniciens spécialisés, est notamment chargé d'évaluer les perspectives à moyen et à long terme des programmes du Centre. En 2002, le Conseil a décidé de faire effectuer par un groupe d'experts un examen approfondi de l'ensemble du programme de recherche concernant la biologie moléculaire des plantes basé à New Delhi, y compris du Groupe sur la résistance des végétaux dirigé par le requérant. Dans le rapport qu'il a rendu en septembre 2003, le groupe d'examen a conclu que le groupe du requérant était d'une utilité «contestable» et l'a décrit comme étant le plus faible des groupes. Dans une lettre du 5 décembre 2003 adressée au Directeur général du Centre, le requérant a contesté les observations contenues dans ce rapport, affirmant que l'évaluation de son groupe reposait sur un rapport d'activité de 2002 et que le rapport quinquennal qu'il avait soumis n'avait pas été pris en considération alors que d'autres groupes avaient été évalués sur la base de leurs rapports quinquennaux. Le Directeur général a ensuite mis en place un comité chargé de procéder à une évaluation approfondie du groupe du requérant. En avril 2005, ce comité a rendu un rapport dans lequel il recommandait, entre autres, qu'il soit demandé à ce groupe de fournir les preuves des progrès accomplis dans un domaine donné. Dans une lettre du 2 mai 2005 à laquelle était joint le rapport dudit comité, le Directeur général a indiqué au directeur de l'Elément de New Delhi que le requérant devait apporter les preuves des progrès accomplis au plus tard le 30 septembre 2005.

Le 20 septembre 2005, le requérant a envoyé une réponse au Directeur général au sujet du rapport du comité d'évaluation. Par lettre du 10 novembre 2005, le Directeur général a fait savoir à l'intéressé que le Conseil scientifique avait recommandé l'abandon des recherches menées par son groupe.

Par une lettre datée du 2 janvier 2006, le requérant a été informé de la décision du Directeur général de mettre fin aux activités du Groupe sur la résistance des végétaux. Son poste serait de ce fait supprimé et son contrat ne serait pas renouvelé à sa date d'expiration le 30 septembre 2006. Le 24 janvier, le requérant a demandé par écrit qu'on lui permette d'entreprendre des recherches dans un autre domaine ou, à défaut, de poursuivre son programme de recherche jusqu'en juillet 2008. Le 30 janvier 2006, le Directeur général a répondu par courriel en proposant une réunion entre le requérant et tous les membres concernés de la direction du Centre. Cette réunion s'est tenue le 15 février et, à cette occasion, le Directeur général a confirmé sa décision et proposé à l'intéressé un «paiement amiable» d'un montant correspondant à dix huit mois de traitement net.

Le 2 mars 2006, le directeur chargé de l'administration et des relations extérieures a écrit au requérant pour lui offrir dix huit mois de traitement net en reconnaissance de ses dix sept années de service au CIGGB. Se référant à l'article 1.4 du Statut du personnel, il l'a informé qu'il devrait s'abstenir de faire quoi que ce soit que le Centre puisse raisonnablement considérer comme étant contraire à ses intérêts ou pouvant lui nuire. Un échange de correspondance s'en est suivi entre la direction du Centre et le requérant, au cours duquel ce dernier a notamment

essayé de négocier certains termes de l'offre. Dans un courriel daté du 1<sup>er</sup> septembre 2006, il a fait part de ses préoccupations concernant les termes de l'offre et a demandé au Directeur général de réexaminer sa décision de mettre fin aux activités du groupe. Le Directeur général, dans sa réponse du 7 septembre, a précisé que l'offre de paiement amiable n'était pas négociable et qu'il ne s'agissait pas d'un «règlement». Le 13 septembre, le requérant a accepté cette offre.

Le 22 septembre 2006, il a écrit au Directeur général que la décision du 2 janvier avait été prise sur la base d'«informations manipulées». Il a sollicité une promotion, a réclamé une copie des recommandations du Conseil scientifique et a de nouveau demandé le réexamen de ladite décision. Il a réitéré certaines de ces demandes dans une lettre du 28 septembre. Le Directeur général a répondu le 12 octobre 2006 en joignant le passage pertinent du rapport du Conseil scientifique. Il confirmait sa décision du 2 janvier et faisait savoir à l'intéressé que le délai imparti pour former un recours avait expiré. En outre, il l'avisait que, s'il portait ses griefs devant une quelconque instance extérieure au Centre, cela annulerait les conditions liées au paiement amiable. Le 10 novembre, l'avocat du requérant a fait savoir au Directeur général que son client ferait appel de sa décision du 12 octobre 2006 et lui a demandé de constituer le Comité paritaire de recours. Par une lettre datée du 24 novembre 2006, le Centre a informé l'avocat qu'il n'y avait «aucune base ni aucun motif valable pour présenter une quelconque réclamation ni mettre en place un comité paritaire de recours». Telle est la décision que le requérant identifie dans la formule de requête comme étant la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir qu'il a eu pour la première fois un intérêt pour agir le 24 janvier 2006 et que cela a de nouveau été le cas le 1<sup>er</sup> septembre, le 13 septembre, le 12 octobre et finalement le 27 novembre, date à laquelle il a reçu la lettre du 24 novembre du Centre.

Sur le fond, il affirme qu'il a fait l'objet d'un harcèlement, d'humiliations et de brimades de la part du Centre, et plus particulièrement de la part du directeur de l'Elément de New Delhi. Il prétend que le harcèlement que lui a fait subir ce directeur a entraîné chez lui stress et problèmes de santé.

Il soutient que le directeur en question a «manipulé» une recommandation, adressée au Conseil scientifique et selon laquelle un examen approfondi du programme de recherche concernant la biologie moléculaire des plantes basé à New Delhi était nécessaire, et qu'il a agi de mauvaise foi en omettant délibérément de transmettre son rapport quinquennal de productivité au groupe d'examen, et ce, afin que l'évaluation de son groupe soit défavorable. Ledit directeur a également retardé sa promotion, a contesté le budget alloué à ses frais de voyage et lui a fait subir une discrimination en ne dotant pas son groupe d'effectifs suffisants.

Le requérant soutient que la décision de mettre fin aux activités de son groupe et de ne pas renouveler son contrat reposait sur des «caprices et lubies» du directeur et non sur les résultats de l'examen qui a été mené. Selon lui, il aurait fallu réorienter les objectifs scientifiques et/ou réaffecter le personnel, c'est à dire que son groupe aurait dû être invité à entreprendre des recherches dans un autre domaine. Par ailleurs, il a fait l'objet d'une discrimination dans la mesure où son contrat n'a pas été renouvelé alors que les autres chercheurs de son groupe travaillent à d'autres projets et restent employés par le Centre.

Le requérant affirme qu'il n'a pas reçu de préavis adéquat et que le Centre a donc violé les principes élémentaires de la justice naturelle. Il n'a pas pu donner de réponse ni formuler d'observations pour démontrer qu'il n'y avait pas lieu de mettre fin aux activités de son groupe et que son contrat devait être renouvelé. Il n'a reçu copie du rapport du Conseil scientifique que le 12 octobre 2006, soit après l'expiration de son contrat. De plus, le Directeur général l'a induit en erreur pour ce qui est des délais applicables à la saisine du Comité paritaire de recours.

Selon lui, il a été contraint d'accepter l'offre de dix huit mois de traitement net faite par le Centre au lieu du paiement qu'il demandait, ce qui est manifestement «immoral» compte tenu de ses dix sept années de travail au Centre.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler «la décision administrative attaquée datée du 12 octobre 2006» et d'ordonner qu'il soit autorisé à poursuivre ses recherches jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite. Il réclame sa réintégration et la totalité de ses arriérés de traitement à ce jour, ainsi que les avantages afférents à la promotion dont il aurait dû bénéficier entre le 1<sup>er</sup> janvier 1998 et le 30 septembre 2002. Il demande que lui soit versé un traitement de grade P5 à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006 et jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite, c'est à dire soixante cinq ans. Il demande au Tribunal d'ouvrir une enquête sur les «manipulations» auxquelles s'est livré le

directeur de l'Elément de New Delhi au cours de la procédure d'examen et d'ordonner que cette personne soit licenciée si sa culpabilité est reconnue. Il réclame des dommages intérêts d'un montant de 5 millions de dollars des Etats Unis pour le tort porté à sa réputation, 500 000 dollars au titre des frais médicaux déjà encourus et à venir et 100 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le CIGGB fait valoir que la requête n'est pas recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal. Il affirme que, conformément au sous alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 12.02 du Règlement du personnel, le requérant devait saisir le Comité paritaire de recours de la décision du Directeur général du 15 février 2006 au plus tard le 18 avril 2006. Les échanges intervenus ultérieurement entre le requérant et la direction du Centre n'ont pas donné lieu à une nouvelle décision ayant pour effet de rouvrir le délai de recours. Les lettres des 12 octobre et 24 novembre ne faisaient que confirmer la décision du 2 janvier 2006. La confirmation d'une décision administrative ne constitue pas une nouvelle décision ayant une incidence sur le délai de recours. Le fait que le requérant n'ait pas reçu les recommandations du Conseil scientifique avant le 12 octobre 2006 ne saurait justifier de rouvrir le délai de recours.

Le Centre oppose une autre fin de non recevoir en se fondant sur les principes de l'estoppel et de la bonne foi. Si le requérant n'a pas fait appel plus tôt, c'est parce qu'il cherchait à obtenir de meilleures conditions pour le paiement amiable, des recommandations professionnelles ainsi que le transfert à son nouveau lieu de travail de son laboratoire et de sa subvention de recherche notamment. Il a fourni au Centre des assurances qui ont amené le Directeur général à répéter l'offre d'un paiement amiable, à procéder au premier versement et à l'aider à transférer ses travaux de recherche. Ce faisant, le requérant a perdu tout droit de recours. Le CIGGB soutient que certaines des conclusions du requérant ne sont pas recevables dans la mesure où il n'a pas épuisé les voies de recours interne.

Répondant à titre subsidiaire sur le fond, la défenderesse soutient que la décision de mettre fin aux activités du Groupe sur la résistance des végétaux a été prise en réponse à une demande du Conseil scientifique qui souhaitait que des mesures appropriées soient adoptées pour résoudre le problème que posaient les performances du groupe. Le requérant a eu la possibilité de se faire entendre au cours de la procédure d'examen. De plus, son contrat de durée déterminée prévoyait expressément qu'il ne pouvait escompter de renouvellement. La décision de ne pas renouveler son engagement repose sur des motifs valables et l'intéressé en a reçu notification par écrit. D'après le Centre, cette décision a été prise dans le cadre du pouvoir d'appréciation du Directeur général en matière de non renouvellement de contrat.

La défenderesse nie que la décision du 2 janvier 2006 ait été l'aboutissement d'un harcèlement systématique de la part du directeur de l'Elément de New Delhi. Elle soutient que le requérant confond continuellement le harcèlement avec les décisions ou les mesures prises par la direction qui ne lui conviennent pas et elle conteste les allégations spécifiques formulées par l'intéressé au sujet desquelles, fait elle observer, il ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Selon lui, il n'a jamais été informé de son droit de contester la décision administrative prise à son égard. Or, d'après la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse avait le devoir de le guider dans ce domaine. Il soutient qu'elle lui a de plus fait subir une discrimination dans la mesure où elle n'a pas fait figurer son nom dans une demande de brevet. Sur ce point, il prie le Tribunal d'ordonner que son nom figure dans la liste des inventeurs de ce brevet. En outre, il prétend que le CIGGB n'a pas déposé de taxes d'examen pour cinq autres brevets dans lesquels il était impliqué; il y voit une tentative délibérée, intentionnelle et malveillante de la part du directeur de l'Elément de New Delhi qui cherchait à ce que les demandes de brevet soient abandonnées. Il demande au Tribunal d'ordonner au Centre de verser les taxes d'examen pour les cinq brevets en question.

E. Dans sa duplique, le CIGGB réitère sa position. En particulier, il maintient que la requête est frappée de forclusion. Il soutient qu'il était clair que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était définitive et qu'il ne s'est livré avec celui-ci à aucune autre négociation ou discussion en vue d'un règlement. Il fait valoir qu'une offre de paiement amiable sous forme de versements échelonnés constitue un moyen légitime de créer une incitation, limitée dans le temps, à respecter des accords en matière de discrétion, de bonne conduite et de non réclamation, et ne saurait s'interpréter, ainsi que le laisse entendre le requérant, comme une intimidation illégale ou une menace de représailles. De l'avis de la défenderesse, il est trop tard pour que ce dernier puisse soutenir qu'elle a manqué à son devoir de l'informer qu'il avait le droit de faire appel. L'intéressé disposait du Statut et du Règlement du personnel et les démarches qu'il a entreprises montrent qu'il était conscient de ce droit.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant indique qu'il a été informé par une lettre du 20 juin 2007 que le CIGGB avait décidé de ne pas procéder au deuxième versement relatif au paiement amiable. Selon lui, il s'agit là d'une «rupture du contrat». Il affirme également qu'une circulaire administrative datée du 24 août 2007 prouve qu'à l'époque des faits le Centre n'avait pas constitué de comité paritaire de recours et que, par conséquent, il n'existait pas d'organe de recours susceptible d'examiner ses griefs.

G. Dans ses observations finales, le CIGGB note que ce que dit le requérant au sujet de la décision du 20 juin 2007 semble constituer un nouveau moyen, qui n'est dès lors pas recevable. La défenderesse prétend qu'elle aurait fait le nécessaire pour constituer un comité paritaire de recours si le requérant en avait présenté la demande dans les délais.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire du CIGGB. Il indique dans sa requête qu'il conteste une décision contenue dans une lettre datée du 12 octobre 2006 émanant du Directeur général. Il demande l'annulation de cette décision et formule diverses conclusions tendant à ce qu'il soit réintégré et à l'octroi de dommages intérêts pour le tort porté à sa réputation, d'une compensation au titre de ses frais médicaux et des dépens. Sa demande de réintégration vise à le faire rétablir dans son ancien poste mais en partant de l'hypothèse qu'il a été promu le 1<sup>er</sup> janvier 1998 puis à d'autres occasions; il demande donc que lui soit versée la différence de traitement calculée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998. Il sollicite également une audience publique pour faire comparaître des témoins.

2. Dans le passage de sa lettre du 12 octobre 2006 qui est pertinent en l'espèce, le Directeur général a déclaré que le requérant avait été informé par une lettre datée du 2 janvier de la même année que son poste allait être supprimé et que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration le 30 septembre 2006. Par ailleurs, il niait que le requérant ait été traité inéquitablement et l'informait qu'il ne pouvait être fait droit à sa demande tendant à ce que son cas soit soumis à l'examen d'un comité paritaire de recours dès lors que le délai pour former un recours était dépassé.

3. Il est bien établi qu'une communication qui ne fait que confirmer une décision administrative antérieure ne constitue pas une nouvelle décision (voir le jugement 1304). De plus, comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 2011 :

«Le fait que des discussions aient eu lieu après l'adoption d'une décision définitive ne signifie pas que l'Organisation a pris une décision nouvelle et définitive. Une décision adoptée dans des termes différents, mais avec le même sens et le même objet que la décision antérieure, ne constitue pas une nouvelle décision ouvrant le délai de recours (voir le jugement 586 [...]) et il en va de même d'une réponse à des demandes de réexamen formulées après qu'une décision définitive a été prise (voir le jugement 1528 [...]).»

4. Le requérant soutient que, bien qu'elle l'informât simplement qu'il avait été avisé du non renouvellement de son contrat par une lettre datée du 2 janvier 2006, la lettre du 12 octobre constituait une nouvelle décision administrative. Il émet également l'opinion qu'une lettre du 24 novembre 2006 adressée à son avocat constituait une nouvelle décision. Pour comprendre l'argument de l'intéressé, il convient de s'arrêter sur la correspondance échangée et les événements survenus entre le 2 janvier et le 24 novembre 2006.

5. La lettre du 2 janvier informait le requérant que deux comités d'évaluation et le Conseil scientifique avaient décidé de mettre fin aux recherches menées par son groupe et que, de ce fait, son poste serait supprimé et son contrat, qui venait à expiration le 30 septembre 2006, ne serait pas renouvelé. Par la suite, le 24 janvier 2006, le requérant a écrit au Directeur général pour lui demander de modifier sa décision en lui permettant de lancer un nouveau programme de recherche ou de poursuivre le même programme jusqu'en juillet 2008. Le Directeur général a proposé par courriel de tenir une réunion en février. Cette réunion a eu lieu le 15 février et à cette occasion, en réponse à la demande du requérant de poursuivre son programme jusqu'en juillet 2008, le Directeur général a proposé de lui verser dix huit mois de traitement net. Une autre réunion prévue pour le lendemain ne s'est pas tenue. Le 17 février, le requérant a alors adressé un courriel au Directeur général pour lui demander une lettre de recommandation et lui faire savoir qu'il était en quête d'autres postes.

6. Faisant suite à la lettre du 2 janvier l'informant que son contrat ne serait pas renouvelé à sa date

d'expiration le 30 septembre 2006, le directeur chargé de l'administration et des relations extérieures a écrit au requérant le 2 mars 2006 pour lui faire savoir qu'«en reconnaissance des dix sept années de service [du requérant], il avait été décidé de [lui] offrir une somme correspondant à un an et demi de [son] traitement net». La moitié de cette somme devait être versée à «l'expiration de [son] contrat» et l'autre le «30 juin 2007 (neuf mois après l'expiration de [son] contrat)». Par la suite, le 7 mars 2006, le requérant a refusé de signer un document portant acceptation de cette offre.

7. Le directeur chargé de l'administration et des relations extérieures a adressé un courriel au requérant le 21 avril pour «confirmer que [son] poste [était] supprimé et [...] que [son] contrat annuel ne serait pas renouvelé» lorsqu'il viendrait à expiration le 30 septembre 2006. Il était demandé à l'intéressé de prendre contact avec l'Unité des ressources humaines. Le 13 juin, le requérant a demandé à rencontrer le directeur susmentionné pour lui parler de l'offre de dix huit mois de traitement, mais en vain. Par la suite, le 14 juillet, le requérant a adressé un courriel au Directeur général en y joignant un message faisant valoir certaines de ses recherches et demandant le réexamen de la décision de mettre fin aux activités de son groupe. Le Directeur général a répondu par courriel le 26 juillet qu'il ne voyait «aucune bonne raison» de réexaminer sa décision.

8. Le 1<sup>er</sup> septembre 2006, le requérant a adressé un autre courriel au Directeur général, expliquant en détail les difficultés que lui causait l'offre de dix huit mois de traitement et demandant le transfert de son matériel de recherche vers son nouveau lieu de travail. Il a encore une fois demandé au Directeur général de réexaminer ladite décision et a soutenu que le directeur de l'Elément de New Delhi conspirait contre lui. Le 7 septembre, le Directeur général a informé le requérant qu'il était disposé à maintenir l'offre aux mêmes conditions que précédemment. Le requérant a accepté cette offre le 13 septembre 2006.

9. Le 22 septembre 2006, il a adressé un courrier au Directeur général, soutenant que le directeur de l'Elément de New Delhi avait «manipulé» les informations à l'origine de la décision de mettre fin aux activités de son groupe ainsi que ses deux derniers rapports d'évaluation. Il a également soutenu que la décision de ne pas renouveler son contrat était discriminatoire et qu'au cours des huit années écoulées le directeur susmentionné l'avait diffamé et par ailleurs traité de manière inéquitable. Il a demandé encore une fois au Directeur général de réexaminer sa décision. Le 28 septembre, il a envoyé un autre courrier au Directeur général, se plaignant d'avoir fait l'objet de parti pris, de brimades et de harcèlement de la part du directeur de l'Elément de New Delhi et déplorant le fait que des promotions lui avaient été refusées. Il a réitéré son allégation selon laquelle la décision de ne pas renouveler son contrat était discriminatoire et a demandé la constitution d'un comité paritaire de recours. Ce sont ces deux courriers qui ont amené le Directeur général à envoyer sa lettre du 12 octobre 2006.

10. Le 10 novembre 2006, l'avocat du requérant a écrit au Directeur général pour l'informer qu'il avait été engagé pour introduire un recours contre la décision énoncée dans la lettre du 12 octobre 2006 qu'il qualifiait de «rejet de la demande [...] de réexamen de la décision administrative» de mettre fin aux activités du groupe du requérant et de ne pas renouveler son contrat. L'avocat a également demandé au Directeur général de constituer un comité paritaire de recours. Le CIGGB, dans sa réponse du 24 novembre, a démenti diverses affirmations et allégations contenues dans la lettre du 10 novembre et a indiqué, entre autres, que le requérant était forclos et qu'ayant accepté l'offre d'un paiement de dix huit mois de traitement il avait renoncé à toute autre prétention. Le 9 décembre 2006, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête.

11. Dans son mémoire en réponse, le CIGGB reprend les affirmations qu'il a formulées dans la lettre du 24 novembre 2006, à savoir que le requérant n'est pas fondé à former une requête dans la mesure où il a accepté l'offre de paiement de dix huit mois de traitement net et qu'en tout état de cause sa requête est irrecevable au motif qu'il n'a pas respecté les délais requis pour introduire un recours interne.

12. Comme il apparaîtra ci après, la requête est irrecevable. De ce fait, il n'y a pas lieu d'examiner l'argument du CIGGB selon lequel le requérant a renoncé à son droit de recours en acceptant l'offre de paiement de dix huit mois de traitement net. La requête ne porte sur aucun autre élément de l'accord relatif à ce paiement et, partant, c'est à tort que le requérant a soulevé des questions en rapport avec ce paiement dans ses écritures supplémentaires. Ces questions, si elles doivent être traitées, doivent l'être conformément aux dispositions du Règlement du personnel du CIGGB.

13. S'agissant de la recevabilité de la requête, rien ne s'est produit entre le 2 janvier et le 12 octobre 2006 qui puisse appuyer l'argument du requérant selon lequel une nouvelle décision a été prise au sujet du non renouvellement de son contrat. Les termes de la lettre du 2 janvier étaient clairs; rien ne s'est produit par la

suite qui permettre de penser qu'une nouvelle décision avait été ou, même, pourrait être prise sur ce point; quant à la lettre du 12 octobre 2006, elle ne faisait que rappeler que le requérant avait été informé du non renouvellement de son contrat par la lettre datée du 2 janvier 2006. De plus, il n'y a rien dans la lettre du 24 novembre qui puisse laisser penser qu'une nouvelle décision avait été prise au sujet de ce non renouvellement. De ce fait, et comme le soutient le CIGGB, la question de la recevabilité doit être tranchée par référence à la décision du 2 janvier 2006.

14. L'alinéa a) de la disposition 12.02 du Règlement du personnel prévoit que, pour introduire un recours, un membre du personnel doit d'abord demander au Directeur général de réexaminer la décision en cause et que cette demande doit être faite dans les soixante jours suivant la notification de cette décision. Dans sa lettre du 24 janvier 2006, le requérant demandait au Directeur général de modifier sa décision en lui permettant de lancer un nouveau projet ou de poursuivre le même programme jusqu'en juillet 2008. Contrairement à l'argument avancé par le CIGGB, il y a lieu d'interpréter cette démarche comme une demande du requérant tendant à ce que le Directeur général réexamine sa décision de ne pas renouveler son contrat, même si cette demande n'était pas formellement énoncée. Toutefois, lorsque le directeur chargé de l'administration et des relations extérieures a écrit au requérant le 2 mars pour lui offrir dix huit mois de traitement net, il ressortait clairement de sa lettre que ladite décision était maintenue. Même si une certaine ambiguïté a régné au cours des discussions sur le paiement des dix huit mois de traitement, elle a été dissipée par le courriel du 21 avril qui confirmait expressément que le contrat du requérant ne serait pas renouvelé.

15. L'alinéa b) de la disposition 12.02 du Règlement du personnel prévoit que le dépôt d'un recours contre la réponse à une demande de réexamen doit s'effectuer dans les soixante jours suivant la réception de cette réponse ou, si aucune réponse n'est reçue dans ce délai, dans les trente jours suivants. Il est aussi possible, si aucune réponse n'est reçue dans le délai requis de soixante jours, de saisir le Tribunal dans les quatre vingt dix jours suivants.

16. Si l'on retient le point de vue le plus favorable au requérant, à savoir qu'il n'a pas obtenu de réponse à sa demande de réexamen tant qu'il n'a pas reçu le courriel du 21 avril, il disposait de soixante jours pour former un recours interne. Puisque rien n'indique que ledit courriel n'a pas été reçu juste après le 21 avril, le délai pour déposer un recours interne avait expiré à la fin du mois de juin 2006. Même si l'on retient l'hypothèse, favorable au requérant, selon laquelle il n'a pas reçu de réponse à sa demande de réexamen du 24 janvier 2006 et qu'il était donc en droit de s'adresser directement au Tribunal, le délai pour ce faire avait également expiré à la fin du mois de juin 2006.

17. Dans sa réplique, le requérant laisse entendre que le délai requis pour introduire un recours interne a été suspendu en raison de négociations menées en vue d'un règlement. Un tel argument n'est pas fondé, dès lors que les discussions reposaient manifestement sur le principe que la décision de ne pas renouveler son contrat était irrévocable. L'intéressé estime également dans sa réplique que les délais n'étaient pas applicables parce que le CIGGB n'a pas respecté son devoir de sollicitude qui lui imposait de l'informer des procédures en vigueur. Dans ses écritures supplémentaires, il déclare que «ce n'est que vers la fin de son contrat qu'il a pu se procurer les exemplaires du Statut et du Règlement du personnel» et que ce n'est qu'alors qu'il a pu faire valoir son droit d'introduire un recours interne. En outre, il soutient dans ses mêmes écritures supplémentaires qu'il n'a pu former de recours interne puisqu'il n'existait pas de comité paritaire de recours jusqu'à ce que celui-ci soit constitué pour la première fois, c'est à dire en 2007.

18. L'argument selon lequel le Statut et le Règlement du personnel n'ont pas été fournis au requérant doit être rejeté. Il ressort clairement d'une lettre datée du 21 décembre 1995 lui offrant un engagement de durée déterminée au CIGGB — qui, à cette date, était devenu une organisation autonome — qu'à cette occasion il avait reçu un exemplaire du Statut et du Règlement du personnel. Il ne saurait par ailleurs être reproché au Centre de ne pas avoir constitué le Comité paritaire de recours avant 2007. En effet, il ressort des observations finales présentées par la défenderesse que ce n'est qu'à ce moment-là qu'un membre du personnel a introduit un recours interne dans les délais requis. A proprement parler, le Comité aurait dû être constitué en septembre 2006, lorsque le requérant l'a demandé. Toutefois, tout recours contre la décision du 2 janvier 2006 était alors manifestement frappé de forclusion et, si le Comité avait été constitué, il aurait été obligé d'aboutir à cette conclusion.

19. Il s'ensuit qu'en ce qui concerne la décision de non renouvellement du contrat, la requête est frappée de forclusion et donc irrecevable. Elle est également irrecevable en ce qu'elle a trait à d'autres questions indépendantes de cette décision. Même si l'on considère que la correspondance échangée entre le requérant et le CIGGB fait apparaître que certaines demandes ont été rejetées, donnant ainsi naissance à des décisions

administratives, le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

20. La requête étant irrecevable, il n'y a pas lieu de faire comparaître de témoins dans le cadre d'une audience publique.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée comme étant irrecevable.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2007, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge président la séance, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 6 février 2008.

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet