

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

**106<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2800**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M. S. W. le 3 octobre 2007, la réponse de la Commission du 18 janvier 2008, la réplique du requérant du 27 février et la duplique de la Commission du 10 avril 2008;

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 indonésien né en 1958, est entré au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission le 3 mai 1998, en qualité de spécialiste en certification à la Division des inspections sur place — au grade P-3 — au bénéfice d'un engagement d'une durée déterminée de trois ans. En mai 2001, son engagement fut prolongé de deux ans et il reçut le titre de fonctionnaire du matériel, mais ses attributions et ses responsabilités restèrent inchangées. Une nouvelle prolongation de deux ans lui fut accordée en mai 2003, portant à sept ans au total sa durée de service au Secrétariat.

Selon une règle introduite par la Commission en vertu de la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999, les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ainsi que tout le personnel recruté sur le plan international ne doivent pas rester en service plus de sept ans. Le paragraphe 4.2 de cette directive prévoit que des dérogations à la règle des sept ans peuvent être accordées s'il s'avère nécessaire pour le Secrétariat de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles, ces dérogations devant être limitées au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement du Secrétariat. Dans le jugement 2315 prononcé le 4 février 2004, le Tribunal estima que la règle des sept ans n'était applicable à un fonctionnaire que si elle avait été incorporée à son contrat fixant ses conditions d'emploi. A la suite de ce jugement, la Commission offrit au requérant une troisième prolongation de son engagement pour une nouvelle période de deux ans, du 3 mai 2005 au 2 mai 2007. A la différence des précédentes, cette offre, que le requérant accepta le 17 septembre 2004, indiquait expressément qu'elle était faite sous réserve des dispositions des Statut et Règlement du personnel et des directives administratives.

Le 19 septembre 2005, le Secrétaire exécutif publia une note définissant certaines modalités d'un système destiné à mettre en œuvre les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) limitant la durée du service. En vertu de ce système, un an environ avant l'expiration d'un contrat portant la durée de service d'un fonctionnaire à sept ans ou plus, l'avis de vacance de poste est publié à la demande du directeur de la division concernée, en même temps qu'est examinée la possibilité de prolonger à titre exceptionnel l'engagement du titulaire du poste conformément à la directive. Dans le mémorandum accompagnant sa note, le Secrétaire exécutif indiqua que «la possibilité pour le titulaire d'un poste d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel, fondée sur la nécessité pour le [Secrétariat] de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles, doit s'apprécier au regard de ce qui est offert sur le marché du travail». Le requérant fut invité à signer une

clause additionnelle par laquelle la note du Secrétaire exécutif serait incorporée à son contrat, ce qu'il fit le 26 septembre 2005.

Le requérant ayant demandé à bénéficier d'une prolongation à titre exceptionnel «conformément aux dispositions relatives à la durée du service et à la clause additionnelle [qu'il avait] signée», le Secrétaire exécutif l'informa, par un mémorandum du 4 octobre 2006, que son poste serait prochainement supprimé en raison de besoins organisationnels et que la possibilité de lui accorder une prolongation à titre exceptionnel serait examinée selon la procédure établie par la directive administrative n° 20 (Rev.2), sans que son poste soit mis au concours. Un groupe consultatif pour les questions de personnel fut chargé le 16 octobre d'examiner la possibilité d'accorder une prolongation exceptionnelle au requérant.

Par mémorandum du 19 octobre 2006, ce dernier fut informé que le Secrétaire exécutif avait conclu, après examen de la question par le Groupe consultatif pour les questions de personnel, que rien ne justifiait dans son cas une prolongation à titre exceptionnel puisque son poste allait être supprimé; par conséquent, le Secrétaire exécutif avait décidé de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 2 mai 2007. Le requérant demanda le 13 novembre 2006 que cette décision soit réexaminée. Sa demande ayant été rejetée, il forma le 3 janvier 2007 un recours interne auprès du Comité paritaire de recours. Le 16 février, il demanda au Comité de suspendre pendant cinq mois la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 2 mai 2007, pour permettre à ses enfants de terminer l'année scolaire sans interruption. Le Comité recommanda une suspension d'environ deux mois. Cette recommandation fut rejetée par le Secrétaire exécutif le 28 mars 2007.

Dans son rapport du 11 juin 2007, le Comité paritaire de recours conclut que la décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant était entachée d'un vice de procédure dans la mesure où la possibilité d'une prolongation à titre exceptionnel avait été examinée sur la base de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et non selon la procédure établie par la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005. Le Comité estimait que, s'il était prévu de supprimer le poste du

requérant, celui-ci n'aurait pas dû être invité à signer la clause additionnelle. Il recommanda donc de verser au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel et moral.

Par lettre du 11 juillet 2007, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de ne pas suivre les recommandations du Comité aux motifs que son poste n'était plus nécessaire et que la décision de laisser son engagement expirer à la date mutuellement convenue du 2 mai 2007 avait été prise en toute légalité. D'après lui, la procédure prévue par la directive administrative n° 20 (Rev.2) avait été appliquée correctement au cas du requérant. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de laisser son engagement prendre fin à sa date d'expiration est entachée d'une erreur de droit dans la mesure où la note du Secrétaire exécutif ne lui a pas été appliquée. La Commission avait décidé de ne pas mettre son poste au concours alors qu'elle y était tenue en vertu de ladite note. Dès lors que le requérant avait accepté le 26 septembre 2005 que la note soit incorporée à son contrat, la Commission n'avait pas le droit d'en modifier unilatéralement les conditions au motif que son poste allait être supprimé.

Le requérant conteste la date à laquelle a été faite la proposition de supprimer son poste, faisant valoir qu'en vertu du principe de bonne foi l'administration aurait dû l'informer qu'une réorganisation était prévue avant de l'inviter à signer la clause additionnelle. Il fait observer que, jusqu'en août 2006, son poste figurait sur une liste des postes à mettre prochainement au concours. Son poste n'était donc pas visé par une restructuration au moment où l'administration l'a invité à signer la clause additionnelle. Il prétend également que la Commission a créé les conditions rendant impossible le maintien de son poste en nommant M. T. en août 2006 et en lui confiant des tâches presque identiques aux siennes. Ce n'est qu'après la nomination de M.T. que la question de la suppression de son poste a été soulevée.

Le requérant soutient en outre qu'il n'a pas bénéficié de l'égalité de traitement puisque la Commission avait appliqué la procédure

prévue par la note du Secrétaire exécutif à d'autres fonctionnaires qui avaient signé la clause additionnelle. Il affirme aussi que les droits de la défense n'ont pas été respectés dans la mesure où aucun des membres du Groupe consultatif pour les questions de personnel n'avait été choisi sur une liste de fonctionnaires proposée par le Conseil du personnel, contrairement à une recommandation du Comité consultatif mixte approuvée par le Secrétaire exécutif comme il était indiqué dans le bulletin d'information du personnel du 17 juillet 2002. Enfin, l'intéressé soutient que la décision de supprimer son poste lui a causé un préjudice puisqu'il a perdu une chance appréciable de faire prolonger son engagement d'une durée maximale de trois ans, comme il était prévu dans la note du Secrétaire exécutif.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à la Commission de le réintégrer au bénéfice d'un contrat de trois ans avec effet au 3 mai 2007 et de lui verser l'intégralité des traitement et indemnités qu'il aurait perçus du 3 mai 2007 jusqu'à la date de sa réintégration. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission affirme qu'elle était fondée à prendre la décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant exclusivement sur la base de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Elle soutient qu'aux termes de la note du Secrétaire exécutif le directeur de la division du requérant devait demander que le poste soit mis au concours. Toutefois, il ne pouvait pas le faire à cause de la décision prise par l'administration de supprimer le poste «dans la forme où il existait au moment des faits». La défenderesse ajoute que le Secrétaire exécutif a informé le requérant, par un memorandum du 4 octobre 2006, que son poste allait être supprimé pour des raisons d'organisation et que ses «possibilités d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel [seraient] examinées conformément à la procédure prévue par la directive administrative n° 20 (Rev.2) sans mise au concours du poste». Le requérant n'a pas contesté cette décision.

En ce qui concerne l'allégation de mauvaise foi, la Commission souligne que le requérant n'a pas produit de preuve montrant que la

décision attaquée était motivée par l'intention de nuire, la malveillance, des motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête. Elle affirme que la décision de supprimer son poste a été prise dans l'intérêt réel de l'organisation : ainsi, le poste de fonctionnaire du matériel occupé par le requérant est devenu un poste de formateur avec effet au 2 mai 2007. La défenderesse nie que M. T. ait été engagé pour reprendre les fonctions du requérant et produit une copie de leurs descriptions de poste respectives montrant que leurs tâches et leurs grades étaient différents. Elle rejette également l'accusation d'inégalité de traitement, faisant observer que la procédure prévue dans la note du Secrétaire exécutif n'a été appliquée qu'aux postes qui allaient être maintenus après la date d'expiration de l'engagement de durée déterminée de leurs titulaires, ce qui n'était pas le cas du poste du requérant.

La Commission soutient que la composition du Groupe consultatif pour les questions de personnel était régie par le paragraphe 3.3 de la directive susmentionnée, qui n'exige pas qu'un des membres du Groupe soit nommé sur une liste de fonctionnaires proposée par le Conseil du personnel. Selon elle, le bulletin d'information du personnel du 17 juillet 2002 relatif à la composition du Groupe a été publié seulement à des fins d'information et ne constituait pas une décision du Secrétaire exécutif portant modification de la directive administrative n° 20 (Rev.2). La défenderesse nie par conséquent avoir violé les droits de la défense.

Elle rappelle en outre qu'un contrat de durée déterminée n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation et que la décision de le prolonger relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation. En outre, en prenant sa décision, le Secrétaire exécutif garde à l'esprit le fait que la Commission n'engage pas d'effectifs permanents et tient compte de l'intérêt de celle-ci.

D. Dans sa réplique, le requérant fait observer que son recours était dirigé contre la décision du 19 octobre 2006 de ne pas prolonger son contrat, mais aussi, au fond, contre la décision du 4 octobre 2006 de ne pas lui appliquer la procédure de la clause additionnelle. Il souligne

qu'il n'y a pas de contestation sur le fait qu'en mai 2006 la décision de supprimer son poste n'avait pas encore été prise. Par conséquent, la Commission aurait pu suivre la procédure prévue par la note du Secrétaire exécutif. Le requérant appelle l'attention sur la conclusion du Comité paritaire de recours selon laquelle la description d'emploi de M. T. ne correspondait pas aux tâches effectives de celui-ci. Il affirme que la directive n° 20 (Rev.2) avait été modifiée par une décision du Secrétaire exécutif comme il était indiqué dans le bulletin d'information du personnel, même si la Commission n'avait pas publié de directive administrative révisée.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient sa position. Elle rejette l'affirmation selon laquelle le requérant avait contesté la décision du 4 octobre 2006 dans son recours interne. Elle souligne que cette décision et celle du 19 octobre 2006 étaient séparées et concernaient deux questions distinctes. La demande de réexamen que le requérant avait adressée au Secrétaire exécutif le 13 novembre 2006 portait sans équivoque sur la décision du 19 octobre. En ce qui concerne la nomination de M. T., la défenderesse admet qu'elle n'a pas été décidée à l'issue d'un concours; toutefois, citant la jurisprudence du Tribunal et le Statut du personnel, elle affirme qu'elle n'avait nullement l'obligation de procéder par voie de concours.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant a initialement été nommé le 3 mai 1998 fonctionnaire chargé des certifications, au grade P-3, pour une durée de trois ans. Les services spécialisés qu'il assurait concernaient surtout les technologies des radionucléides. Lorsque son engagement fut en 2001 prolongé de deux ans, l'intitulé de son poste devint fonctionnaire du matériel, sans aucune modification de ses tâches ou de ses responsabilités. Plus tard, son engagement fut encore prolongé de deux ans.

2. A la suite du jugement 2315, dans lequel le Tribunal a considéré que la règle des sept ans énoncée dans la directive administrative n° 20 (Rev.2) n'était applicable à un fonctionnaire que si elle avait été incorporée à son contrat, le requérant se vit proposer une nouvelle prolongation jusqu'au 2 mai 2007. La lettre de prolongation datée du 17 septembre 2004 incorporait par renvoi les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Le 26 septembre 2005, le requérant signa une clause additionnelle à son contrat qui portait modification de la lettre de prolongation et lui permettait de prétendre à une prolongation à titre exceptionnel, comme prévu dans la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005.

3. A peine un an plus tard, le 1<sup>er</sup> août 2006, M. T. entra au service de la Commission en qualité de fonctionnaire chargé du matériel, au grade P-4, dans la même division que le requérant. Alors que les tâches prévues dans la description d'emploi de M. T. concernaient la sismologie, son rapport de notation montre qu'il effectuait essentiellement des activités liées aux radionucléides similaires à celles qu'exécutait le requérant. A l'arrivée de M. T., le requérant collabora à la formation de ce dernier aux tâches et responsabilités afférentes à son poste.

4. Environ neuf mois avant l'expiration de son contrat, le requérant adressa au Secrétaire exécutif un mémorandum par lequel il demandait à bénéficier d'une prolongation à titre exceptionnel. Préoccupé par les conséquences du recrutement de M. T., le requérant s'était précédemment renseigné auprès du directeur de sa division sur ses chances d'obtenir une telle prolongation. Le directeur lui avait répondu que son poste serait supprimé à l'expiration de son contrat.

5. En réponse à son mémorandum, le Secrétaire exécutif rappela au requérant que la signature de la clause additionnelle avait eu pour effet d'incorporer à son contrat la note du 19 septembre 2005. Il confirmait qu'après analyse des besoins organisationnels de la Division des inspections sur place il avait été décidé de supprimer le poste occupé par le requérant. Il ajoutait que, dans ces circonstances, la possibilité d'une prolongation à titre exceptionnel serait examinée conformément à la procédure énoncée dans la directive administrative n° 20 (Rev.2), sans que le poste soit mis au concours, et que, lorsque cette procédure serait achevée, le requérant serait officiellement informé du résultat six mois au moins avant l'expiration de son contrat. Le Secrétaire exécutif disait avoir demandé à la Section du personnel de convoquer dès que possible un groupe consultatif pour les questions de personnel afin que l'intéressé soit informé de la décision bien avant l'expiration du délai officiel de six mois.

6. Le 12 octobre 2006, le directeur de la division du requérant proposa au Groupe consultatif pour les questions de personnel que le requérant ne bénéficie pas d'une prolongation à titre exceptionnel au motif que son poste serait «supprimé» et «transféré à une autre section de la Division [des inspections sur place]». Il ajoutait que cette section aurait besoin de personnes possédant des compétences et des connaissances relevant d'une autre spécialité que celle du requérant. Le Groupe, qui se réunit le 16 octobre, recommanda de ne pas accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel.

7. Trois jours plus tard, le chef de la Section du personnel informa le requérant que le Secrétaire exécutif avait décidé qu'une prolongation à titre exceptionnel ne se justifiait pas. Le requérant ayant demandé le réexamen de cette décision, le Secrétaire exécutif lui fit savoir le 7 décembre 2006 qu'il avait décidé de la maintenir.

8. Le 3 janvier 2007, le requérant saisit le Comité paritaire de recours. Le 16 février, il demanda à ce dernier de suspendre la décision de ne pas prolonger son contrat pendant cinq mois ou jusqu'à l'aboutissement de la procédure de recours interne afin de permettre à ses enfants de terminer l'année scolaire sans interruption. Le Comité recommanda une suspension d'environ deux mois, mais le Secrétaire exécutif rejeta cette recommandation et l'engagement du requérant prit fin officiellement le 2 mai 2007.

9. Dans le cadre du recours interne, la demande du 16 avril 2007 par laquelle le requérant sollicitait la communication des documents relatifs au recrutement, à l'entretien d'embauche et à la nomination de M. T., notamment la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel, fut rejetée.

10. Dans son rapport du 11 juin 2007, le Comité paritaire de recours formula un certain nombre de conclusions. Concernant la décision de supprimer le poste du requérant, il constata que :

- selon le projet de budget-programme pour 2007, publié en mai 2006, il n'était pas proposé de transférer le poste;
- le poste du requérant devait être mis au concours sous le double intitulé «formateur» et «fonctionnaire du matériel»;
- le transfert du poste à une autre section de la Division des inspections sur place n'était mentionné que dans la deuxième version de budget-programme pour 2007, soit après la nomination de M. T.;
- la procédure de recrutement de M. T. n'était pas conforme au Statut du personnel;
- M. T. accomplissait des tâches similaires à celles du requérant et non des tâches correspondant à sa description d'emploi; et
- la date de la nomination de M. T. «était contestable, celui-ci ayant été nommé au moment où le poste du [requérant] était supprimé, alors que le [requérant] accomplissait des tâches similaires à celles de M. [T.]».

S'agissant des responsabilités de la Commission, le Comité paritaire de recours estima que :

- la Commission n'avait pas respecté les droits du requérant (citation du jugement 2090);
- l'administration aurait dû rechercher une solution amiable avec le requérant, en lui permettant par exemple de présenter sa candidature à un poste similaire;
- la Commission avait violé ses obligations contractuelles en ne respectant pas la procédure prévue dans la note du Secrétaire exécutif, «qui constituait une condition expresse du contrat [du requérant]»;
- l'administration n'avait pas suivi la «pratique en usage» au Secrétariat technique provisoire concernant la présence d'un représentant du Conseil du personnel, ni la procédure prévue à cet égard dans le bulletin d'information du personnel du 17 juillet 2002; et
- le ton de la réponse du Secrétaire exécutif rejetant la recommandation de suspendre la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant pour permettre à ses enfants de terminer leur année scolaire était «déplacé et blessant».

11. A titre de réparation, le Comité paritaire de recours recommandait de verser au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à trois mois de traitement, déduction faite de tous gains éventuels, et des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 8 000 dollars des Etats-Unis.

12. Par lettre du 11 juillet 2007, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de ne pas accepter les recommandations du Comité paritaire de recours. Il expliquait que, lorsqu'un poste n'est plus nécessaire, il est évident que sa mise au concours ne sera pas demandée et que, dans ces circonstances, la possibilité d'accorder une prolongation à titre exceptionnel sera examinée uniquement sur la base de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Le Secrétaire exécutif

concluait que, dès lors que la directive avait été correctement appliquée à l'égard du requérant, la décision de laisser son contrat arriver à expiration avait été prise en toute légalité.

13. La Commission rejette les arguments relatifs à la nomination de M. T., faisant valoir que les circonstances de cette nomination sont sans incidence sur la «légalité ou autre» de la décision du Secrétaire exécutif de laisser l'engagement de durée déterminée du requérant arriver à expiration le 2 mai 2007. Elle soutient également que, si le requérant avait considéré la nomination de M. T. comme une violation de son propre contrat de durée déterminée, il aurait dû la contester.

14. Le Tribunal relève qu'il est évident à la lecture du dossier que le requérant ne conteste pas la nomination de M. T. Toutefois, les circonstances de cette nomination et les tâches et responsabilités afférentes au poste auquel ce dernier a été nommé sont, dans le cadre de sa requête, manifestement pertinentes.

15. Le requérant soutient que les actes de la Commission constituent une violation de son contrat, du principe de bonne foi et des droits de la défense.

16. Premièrement, sur la question de la violation de contrat, le requérant fait sienne l'opinion du Comité paritaire de recours selon laquelle la Commission n'a pas respecté les termes de la note du Secrétaire exécutif datée du 19 septembre 2005. En réponse à l'argument de la défenderesse selon lequel les procédures exposées dans cette note ne s'appliquent pas dans le cas où le poste d'un fonctionnaire doit «disparaître», que l'intéressé ait ou non signé la clause additionnelle, le requérant soutient que la Commission n'avait pas le droit d'ignorer les dispositions de cette clause même si, en raison des circonstances (suppression du poste), il était «impossible ou irréalisable» de les respecter. Il soutient également que la Commission n'a pas inséré dans la note une disposition permettant de ne pas suivre la procédure par laquelle la candidature des titulaires du poste est

examinée de manière équitable et ouverte par rapport à celle de candidats extérieurs.

17. Comme il est indiqué dans son introduction, l'objet de la note est de mettre en place certaines modalités du système d'application de la règle des sept ans, à savoir celles qui concernent la mise au concours d'un poste, la conduite des entretiens et la question de savoir si le poste doit être proposé à une personne autre que le titulaire ou si une prolongation à titre exceptionnel doit être accordée. La clause additionnelle se borne à incorporer la note dans le contrat d'un fonctionnaire par renvoi aux Statut et Règlement du personnel et aux directives administratives.

18. Il est évident que la note n'est applicable qu'à la procédure de nomination à un poste qui doit être maintenu et mis au concours. Elle institue un système en vertu duquel le titulaire d'un poste peut se voir accorder une prolongation à titre exceptionnel comme prévu dans la directive administrative n° 20 (Rev.2). Comme il avait été décidé de supprimer le poste, la note n'était pas pertinente en l'espèce.

19. Deuxièmement, le requérant soutient que la Commission a agi de mauvaise foi. En réponse, la défenderesse indique que la nomination de M. T. est sans pertinence, car son engagement n'avait rien à voir avec les conditions expresses du contrat de durée déterminée du requérant qui devait prendre fin le 2 mai 2007. En outre, elle nie que M. T. ait été engagé pour reprendre les fonctions du requérant, affirmant que les deux fonctionnaires exerçaient des fonctions et occupaient des postes distincts, et rejette l'assertion du requérant selon laquelle, si M. T. n'avait pas été nommé, le poste aurait été mis au concours conformément à la note du Secrétaire exécutif.

20. La Commission soutient qu'elle n'avait aucune obligation envers le requérant au-delà de la date d'expiration de son engagement. Elle souligne que toute prolongation après la limite des sept ans de service constitue une dérogation dont l'octroi est laissé à l'appréciation du Secrétaire exécutif.

21. Comme il est dit dans le jugement 2116, les organisations et leurs agents doivent agir de bonne foi les uns envers les autres; il incombe aux organisations d'avoir pour leurs agents les égards nécessaires et de leur éviter un dommage inutile. Par ailleurs, il est de jurisprudence constante que la mauvaise foi ne se présume pas mais qu'elle doit être prouvée. En outre, pour établir la mauvaise foi, il faut prouver l'intention de nuire, la malveillance, l'existence de motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête (voir le jugement 2293, au considérant 12).

22. Bien que les organisations internationales jouissent d'un large pouvoir d'appréciation en matière de suppression de postes, la décision de supprimer un poste peut faire l'objet d'un réexamen lorsqu'il est établi qu'elle a été prise de mauvaise foi.

23. Le Tribunal estime que, considérées dans leur ensemble, les circonstances entourant la décision de ne pas mettre au concours le poste du requérant dénotent de la mauvaise foi et un manque de transparence de la part de la Commission. En particulier, le poste du requérant n'était touché par aucun projet de réorganisation ou de restructuration antérieur à mai 2006, et il figurait sur une liste de postes à mettre au concours datée du 27 juin 2006. De plus, les tâches et responsabilités de M. T. ne correspondaient pas à sa description d'emploi et étaient identiques à celles du requérant. De même, le moment auquel a été nommé M. T. et le fait que la procédure de recrutement habituelle n'a pas été suivie pour sa nomination sont une preuve de mauvaise foi et de manque de transparence.

24. Toutefois, le Tribunal rejette l'allégation de violation des droits de la défense, celle-ci n'étant pas étayée par les faits.

25. Troisièmement, au soutien de sa demande de réparation, le requérant fait valoir qu'il a perdu une chance appréciable de voir son contrat prolongé d'une durée maximale de trois ans comme prévu dans la note du Secrétaire exécutif et que son préjudice matériel s'étend ainsi au-delà de la date d'expiration de son contrat. Il demande donc sa réintégration pour une durée de trois ans et le paiement de dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à ce qu'il aurait perçu depuis la date de sa cessation de service jusqu'à la date de sa réintégration.

26. De plus, le requérant affirme avoir été victime de stress en raison des incertitudes quant à son avenir professionnel et à sa capacité de subvenir aux besoins de sa famille. La benjamine de la famille a particulièrement souffert de la situation. En outre, le requérant soutient qu'il a été atteint dans sa dignité et sa réputation professionnelle, et qu'il a droit à «un montant significatif à titre de dommages-intérêts pour tort moral».

27. La décision du Secrétaire exécutif de ne pas accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel est entachée de mauvaise foi de la part de l'administration. En agissant ainsi, celle-ci a privé le requérant de la possibilité de prétendre à une prolongation conformément à la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005. Bien que l'on ne puisse pas dire avec certitude qu'il aurait obtenu une prolongation à titre exceptionnel, le requérant a droit pour la perte de cette chance à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 5 000 euros. Le Tribunal n'ordonnera pas sa réintégration, mais le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant significatif, que le Tribunal fixe à 25 000 euros. Il a également droit à 1 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire exécutif du 11 juillet 2007 est annulée.
2. La Commission versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 5 000 euros.
3. Elle lui versera également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 euros.
4. La Commission versera au requérant 1 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2008, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, 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 4 février 2009.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET