

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

**108<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2868**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre Sud, formée par M. S. S. le 13 mai 2008 et régularisée le 6 juin, la réponse du Centre du 22 août, la réplique du requérant du 28 octobre et la duplique du Centre du 1<sup>er</sup> décembre 2008;

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 1958, est entré au service du Centre Sud en septembre 2000 en qualité d'éditeur principal de grade P.4 au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans. Lorsque ce contrat prit fin, il obtint une prolongation initiale de trois mois car il avait été décidé que les dates d'expiration des contrats financés par le budget ordinaire devaient d'une manière générale coïncider avec la fin de l'exercice financier du Centre, à savoir le 31 décembre. Par la suite, il obtint une série de prolongations d'un an.

Lors de sa 16<sup>e</sup> réunion, tenue en février 2006, le Comité donna mandat au Directeur exécutif de proposer une stratégie en vue de la restructuration du Secrétariat du Centre. À cette fin, le Directeur exécutif engagea un consultant qui fut chargé de déterminer si la

structure administrative du Centre et la répartition des attributions étaient compatibles avec le mandat et le programme de travail du Centre. Fondant son examen sur un organigramme daté de juin 2006, dans lequel le requérant était désigné comme étant le chef par intérim de l'Unité Information, communication et diffusion (IOCD selon son sigle anglais), le consultant conclut que la structure du Centre péchait par un certain nombre de points faibles. Dans son rapport daté du 3 octobre 2006 (ci-après le «rapport d'audit de gestion»), il proposa un organigramme révisé qui prévoyait la redistribution de certaines fonctions et la création de plusieurs nouveaux postes. En particulier, il était prévu de créer un nouveau poste de grade P.5 de chef de l'IOCD, dont le consultant soulignait qu'il correspondait à un «changement notable de fonctions» par rapport au poste du requérant.

Le rapport d'audit de gestion fut soumis à la Commission des finances qui approuva la création de trois nouveaux postes, dont celui de chef de l'IOCD, tout en précisant que le classement de ces postes devait être laissé à l'appréciation du Directeur exécutif. La Commission recommanda en outre l'approbation de l'organigramme révisé. Lors de sa 17<sup>e</sup> réunion, tenue en octobre 2006, le Comité fit sienne cette recommandation.

Selon le procès-verbal d'une réunion de la direction à laquelle le requérant assista le 23 novembre 2006, il fut alors précisé qu'aux fins de l'article 4.1.5 du Règlement du personnel l'expression «engagement de durée déterminée» désignait un premier engagement\*. De plus, il fut décidé que les engagements de durée déterminée des fonctionnaires en place pourraient, dans certaines circonstances, être prolongés pour des périodes inférieures à douze mois. La question des «contrats de durée déterminée raccourcis» fut de nouveau examinée le 5 décembre 2006 à la réunion suivante de la direction, au cours de laquelle le Directeur exécutif confirma que, pour 2007, la durée minimale de ces contrats serait de six mois. Il ressort également du procès-verbal de la réunion que le Directeur exécutif avait décidé

---

\* L'article 4.1.5 du Règlement du personnel dispose notamment que «[l]es engagements de durée déterminée se définissent comme étant des engagements d'une année au moins. Les contrats ont une durée d'un ou deux ans et sont renouvelables».

que la vacance du poste de chef de l'IOCD devait être annoncée dès que possible aux plans interne et externe.

Par courriel du 15 décembre 2006, le Directeur exécutif informa le personnel qu'à la suite du rapport d'audit de gestion et de l'adoption par le Comité des principales recommandations qui y figuraient, tous les contrats seraient renouvelés pour une période de six mois allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2007. Le 18 décembre, le requérant et huit autres fonctionnaires adressèrent un courriel au Directeur exécutif pour lui demander de retirer sa décision «illégal» concernant les renouvellements de contrat et d'établir des contrats conformes au Règlement du personnel. Lors d'une réunion du personnel qui eut lieu le 18 janvier 2007 et au cours de laquelle plusieurs fonctionnaires mirent à nouveau en doute la légalité des contrats de six mois, le Directeur exécutif maintint sa position et fit observer que ceux qui n'étaient pas d'accord avec sa décision pouvaient choisir de ne pas signer leur contrat. Le même jour, le requérant accepta la prolongation de six mois qui lui était offerte.

Lors de sa 18<sup>e</sup> réunion, tenue les 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2007, le Comité prit acte du fait que les contrats venant à expiration en décembre 2006 avaient été prolongés de six mois et que deux nouveaux postes, y compris celui de chef de l'IOCD, avaient fait l'objet d'un avis de vacance. Le requérant posa sa candidature à ce poste et fut informé le 14 mars qu'il figurait sur la liste restreinte des candidats. Mais, par lettre du 30 mars, le Directeur exécutif lui notifia que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration le 30 juin car son poste avait été supprimé conformément aux recommandations formulées dans le rapport d'audit de gestion.

Un jury de quatre personnes chargé de faire passer des entretiens aux candidats au poste de chef de l'IOCD fut constitué, mais trois seulement de ses membres étaient présents lorsque le requérant eut son entretien le 2 avril 2007. Ces trois membres conclurent que M. N. était le meilleur candidat pour le poste. Le quatrième membre du jury rencontra les candidats à une date ultérieure et aboutit à la même conclusion. Ce membre soumit son évaluation au Directeur exécutif

le 20 juin, mais, dans l'intervalle, le requérant avait été informé par lettre du 12 juin qu'il n'avait pas été retenu pour le poste.

Le 25 septembre 2007, le requérant introduisit un recours, faisant valoir que la décision de renouveler son contrat pour une période de six mois était illégale, que le non-renouvellement de son engagement était motivé par de la malveillance et était entaché de mauvaise foi et que la procédure de sélection pour le poste de chef de l'IOCD était viciée. Bien que le recours ait été déposé après le délai prévu par le Règlement du personnel, le Comité décida de l'examiner et un organe de recours ad hoc fut donc constitué. Dans son rapport daté du 17 février 2008, cet organe estima que le contrat de six mois et la procédure de sélection contestée étaient compatibles avec le Règlement et les directives en vigueur et que l'allégation de malveillance formulée par le requérant était dénuée de fondement. Dans sa requête devant le Tribunal, le requérant conteste ces conclusions.

B. Le requérant soutient que, d'après l'article 4.1.5 du Règlement du personnel, les engagements de durée déterminée doivent avoir une durée d'un à deux ans. Il reconnaît que, conformément à l'article 12.2, des dispositions et des instructions administratives peuvent être arrêtées pour compléter ou modifier le Règlement du personnel, mais il fait observer qu'en vertu de l'article 12.4.3 de ce règlement une commission administrative du Comité doit être établie pour traiter des questions administratives et des règles applicables au personnel. Il déduit de cet article que la décision unilatérale du Directeur exécutif de renouveler les contrats de durée déterminée pour une durée inférieure à un an a été prise *ultra vires*. Se référant à la jurisprudence du Tribunal, le requérant fait également valoir qu'il a un droit acquis au renouvellement de son contrat pour une période d'au moins un an.

D'après le requérant, la suppression de son poste était illusoire : en réalité, ce dernier a simplement été reclassé et a changé d'appellation. Il estime qu'il existe une très grande similitude entre les fonctions afférentes à son ancien poste et celles afférentes au poste de chef de l'IOCD, auquel la personne qui a été nommée l'a été en fait au grade P.4 et non P.5. Il conclut que la décision de supprimer son poste

a été viciée par des erreurs de droit et de fait. Il ajoute que le Centre ne lui a pas communiqué de raisons objectives justifiant cette décision.

Le requérant soutient en outre que, même si l'on admettait qu'il y avait des raisons valables de supprimer son poste, le Centre était néanmoins tenu de lui trouver un autre poste. Se référant aux Directives applicables à la sélection des candidats à des postes vacants, il soutient qu'au moment de pourvoir le poste de chef de l'IOCD la priorité aurait dû être donnée à des candidats internes ayant les qualifications requises. Il fait valoir à cet égard que, dans la mesure où il figurait sur la liste restreinte des candidats au poste, il aurait dû être considéré comme un candidat valable et que, dès lors qu'il était le seul candidat interne à avoir été placé sur cette liste, c'est lui qui aurait dû être nommé. Dans ces conditions, en étendant la procédure de sélection à des candidats externes, le Directeur exécutif a commis une erreur de droit.

Enfin, le requérant affirme que les décisions de supprimer son poste, de ne pas renouveler son contrat et de ne pas retenir sa candidature au poste de chef de l'IOCD étaient entachées de parti pris et résultaient de la mauvaise volonté et de la malveillance que le Directeur exécutif avait manifestées à son égard par représailles parce qu'il avait protesté contre la décision de ne prolonger les contrats que de six mois et élevé des objections contre le renvoi, sans préavis, d'un collègue qui avait lui aussi contesté cette décision.

Le requérant sollicite une procédure orale ainsi que la production de divers documents. Dans ses conclusions, il demande que la décision de ne pas renouveler son engagement soit annulée et qu'il soit ordonné au Centre de le nommer chef de l'IOCD au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans. En outre, il demande que la décision de décembre 2006, aux termes de laquelle son engagement a été renouvelé pour six mois, soit annulée et remplacée par un engagement d'au moins un an et il réclame des dommages-intérêts d'un montant égal aux traitements, indemnités et autres émoluments auxquels il aurait eu droit entre la date de son départ et celle de sa réintégration. Il réclame également 50 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral, le remboursement

intégral des dépens encourus à la fois devant le Tribunal et au cours de la procédure de recours interne, des intérêts sur toutes les sommes susmentionnées et toute autre réparation que le Tribunal estimera juste, nécessaire et équitable.

C. Dans sa réponse, le Centre soutient que, puisque le requérant n'a pas introduit son recours interne dans le délai prévu par le Règlement du personnel, sa requête devrait être rejetée comme étant irrecevable malgré la décision du Comité d'examiner le recours.

Pour ce qui est de la décision du Directeur exécutif de renouveler les contrats de durée déterminée pour seulement six mois, le défendeur fait observer que, conformément à la directive interprétative formulée par le Comité concernant l'article 4.1.5 du Règlement du personnel, les engagements initiaux de durée déterminée doivent être accordés pour une période minimale d'un an, mais des engagements de durée déterminée ultérieurs peuvent être accordés à titre exceptionnel pour des périodes plus courtes. Il ajoute que le Conseil des représentants (ci-après le «Conseil») a fait sienne cette interprétation lors de sa 8<sup>e</sup> réunion le 4 octobre 2007. Le Centre rencontrait des problèmes de financement et procédait à une restructuration complète de son administration fondée sur un rapport d'audit indépendant. Dans ces conditions, le Directeur exécutif était habilité à proposer des contrats de six mois seulement aux fonctionnaires en place et sa décision a du reste été approuvée par le Comité. D'après le défendeur, cette décision était conforme aux règles en vigueur et n'enfreignait aucun des droits acquis du requérant. Le Centre souligne que ce dernier a librement accepté la prolongation de six mois de son engagement.

Le Centre nie que le nouveau poste de chef de l'IOCD ait été le même que l'ancien poste du requérant. Le nouveau poste comprenait des attributions plus larges, notamment en matière de technologie de l'information; or le requérant n'avait pas d'expérience dans ce domaine, comme il l'a reconnu lui-même. Rappelant la jurisprudence qui veut qu'une organisation internationale ait nécessairement le pouvoir de restructurer certains ou la totalité de ses départements ou unités, y compris en supprimant des postes, le Centre fait valoir

que, dans le cas d'espèce, la décision de supprimer le poste du requérant ne constituait pas un abus de ce pouvoir.

S'agissant de l'allégation selon laquelle le requérant n'avait pas été informé des raisons de cette décision, le Centre affirme que l'intéressé savait, tout au moins depuis le 23 novembre 2006, que son poste serait supprimé puisque cette question avait été discutée à la réunion de la direction à laquelle il avait assisté ce jour-là. Cette question avait également été examinée à la réunion de la direction du 5 décembre. De plus, les raisons fournies au requérant étaient objectives et il a reçu le préavis réglementaire de résiliation de son engagement.

En ce qui concerne la procédure suivie afin de pourvoir le poste de chef de l'IOCD, le Centre soutient qu'aucune règle expresse ne l'empêchait d'examiner des candidatures externes. De plus, la décision du Directeur exécutif de publier l'avis de vacance de poste aux plans à la fois interne et externe a été prise lors de la réunion de la direction du 5 décembre 2006, c'est-à-dire avant l'adoption des Directives applicables à la sélection des candidats aux postes vacants et, à l'époque, le requérant n'avait soulevé aucune objection. Le Centre fait observer qu'il ressort clairement de la jurisprudence sur laquelle le requérant s'appuie pour soutenir qu'en sa qualité de candidat interne il aurait dû avoir priorité sur les candidats externes, qu'une telle priorité ne peut être accordée qu'à qualifications égales. En l'occurrence, les qualifications du requérant n'étaient manifestement pas égales à celles du candidat retenu.

Le Centre considère que l'allégation de représailles est contredite par le fait que plusieurs des collègues du requérant qui, comme lui, avaient protesté contre la décision d'accorder des engagements de six mois continuent à travailler pour le Centre. Se référant à la jurisprudence, il soutient que le requérant n'a aucun droit à être réintégré, d'autant qu'il n'existe aucun poste disponible correspondant à ses compétences. Enfin, il est opposé à la demande du requérant tendant à obtenir la production de documents dont il n'a pas précisé la nature et fait valoir que sa demande de procédure orale n'est pas conforme à l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que son recours interne a été introduit dans les temps puisque le Comité a officiellement prolongé le délai de dépôt. À titre subsidiaire, il renvoie au jugement 2255 et soutient que, le Centre n'ayant soulevé aucune objection à la recevabilité de son recours pendant la procédure suivie devant l'Organe de recours ad hoc, il ne peut maintenant contester la recevabilité de sa requête en arguant qu'il était forclos à recourir.

Sur le fond, le requérant fait observer que la directive interprétative du Comité concernant l'article 4.1.5 du Règlement du personnel est postérieure à la décision du Centre de lui offrir une prolongation d'engagement de six mois. Il s'ensuit qu'à l'époque des faits le Directeur exécutif n'avait pas le pouvoir d'accorder une prolongation de moins d'un an. Pour ce qui est de son acceptation du contrat de six mois, l'intéressé fait observer que, selon la jurisprudence, il ne peut être empêché de faire valoir son droit d'obtenir un engagement d'une durée plus longue puisqu'il n'a jamais exprimé l'intention de renoncer à ce droit. Il ajoute qu'il ne serait pas réaliste de prétendre qu'il avait un autre choix que de signer le contrat. Il affirme également que la procédure de sélection pour le poste de chef de l'IOCD était viciée, premièrement parce que la décision de rejeter sa candidature a été prise avant que le quatrième membre du jury n'ait soumis son évaluation des candidats et deuxièmement parce que M. N. n'avait pas l'expérience requise pour le poste.

E. Dans sa duplique, le Centre maintient son objection à la recevabilité. Il réitère sa position sur le fond en soulignant que les quatre membres du jury chargé des entretiens ont conclu que M. N. était le meilleur candidat pour le poste de chef de l'IOCD.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du Centre Sud en qualité d'éditeur principal de grade P.4 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans en septembre 2000. Son engagement a été par

la suite renouvelé pour d'autres périodes d'un an. À l'époque des faits, son contrat devait arriver à expiration le 31 décembre 2006.

2. Lors de sa 16<sup>e</sup> réunion, tenue en février 2006, le Comité du Centre décida de revoir la structure administrative du Secrétariat et demanda au Directeur exécutif de lui proposer une stratégie à cet effet lors de sa prochaine réunion.

3. Le Directeur exécutif fit appel aux services d'un consultant extérieur pour procéder à un audit de gestion. En octobre 2006, le consultant soumit son rapport d'audit de gestion au Directeur exécutif. Le même mois, le Comité approuva pour l'essentiel les propositions du consultant concernant la restructuration du Secrétariat, comme l'avait recommandé la Commission des finances.

4. Le 15 décembre 2006, le Directeur exécutif informa le personnel que les principales recommandations de l'audit de gestion avaient été adoptées et étaient en train d'être mises en œuvre. Il annonçait que tous les engagements de durée déterminée seraient renouvelés pour une période de six mois allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2007.

5. Le 18 décembre 2006, le requérant et huit autres fonctionnaires écrivirent au Directeur exécutif pour protester contre cette décision au motif qu'elle avait été prise en violation du Règlement du personnel et du Règlement financier. Ils demandaient que la décision soit retirée et que des contrats de durée déterminée soient établis, «comme l'exige le Règlement du personnel». Ils faisaient en particulier référence aux articles 4.1 et 9.1 de ce règlement.

6. Lors d'une réunion du personnel tenue le 18 janvier 2007, le Directeur exécutif expliqua que la décision de prolonger de six mois tous les contrats de durée déterminée avait été prise sur la base du Règlement du personnel et des pratiques suivies par d'autres organisations dans des circonstances semblables.

7. En février 2007, un avis de vacance fut publié sur le site web du Centre pour le poste de chef de l'IOCD, de grade P.5. Le requérant se porta candidat et, à la mi-mars, il fut avisé que son nom figurait sur une liste restreinte. Mais, le 12 juin 2007, il fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

8. Le Directeur exécutif lui fit savoir le 30 mars 2007 que le poste d'éditeur principal de grade P.4 qu'il occupait faisait partie de ceux visés par la recommandation du rapport d'audit de gestion tendant à supprimer plusieurs postes, recommandation que le Comité avait par la suite approuvée. De ce fait, son contrat ne serait pas renouvelé.

9. Le requérant, qui, le 18 janvier 2007, avait accepté une prolongation de son contrat jusqu'au 30 juin 2007, introduisit un recours le 25 septembre 2007. Selon lui, le renouvellement de son engagement pour moins d'une année n'était pas valable, le non-renouvellement de son contrat était motivé par de la malveillance et de la mauvaise foi, et la procédure de sélection pour le poste de chef de l'IOCD était viciée.

10. Le 17 février 2008, l'Organe de recours rejeta le recours pour trois raisons. Premièrement, les contrats de durée déterminée d'une durée de six mois étaient conformes à l'article 12.2 du Règlement du personnel et aux pratiques suivies dans le système des Nations Unies, et le requérant avait du reste signé le contrat sans y noter d'objection par écrit.

Deuxièmement, la mise en œuvre des recommandations de l'audit de gestion avait été entreprise en concertation avec la direction dont le requérant faisait partie. Ce dernier avait reconnu que le nouveau poste était différent de son poste antérieur, il avait reçu un préavis

de trois mois et n'avait pas de raison de prétendre que le non-renouvellement de son contrat était motivé par de la malveillance.

Troisièmement, la procédure de sélection pour le poste de chef de l'IOCD était conforme aux Directives applicables à la sélection des candidats aux postes vacants.

11. Dans sa requête, l'intéressé conteste le renouvellement de son engagement de durée déterminée pour une période inférieure à un an, la suppression de son poste, le non-reclassement de son poste et le fait de ne pas avoir été nommé directement au poste de chef de l'IOCD soit en sa qualité de candidat interne ayant les qualifications requises, soit en reconnaissance de son mérite.

12. Sur la question de la recevabilité, le Centre soutient que, compte tenu du paragraphe 1 de la section B de l'annexe VII du Règlement du personnel, le requérant avait introduit son recours auprès du Comité hors délai et que sa requête n'est en conséquence pas recevable.

13. Le Tribunal rejette cette objection à la recevabilité. Dans une lettre du 5 octobre 2007, le président du Comité a fait savoir au requérant que le Comité avait décidé d'accueillir sa demande de réexamen des décisions administratives malgré le dépôt tardif de l'avis d'appel. Que l'on interprète cette décision d'accepter le recours malgré sa tardiveté comme une dérogation au délai prévu ou comme une prorogation de ce délai, l'Organe de recours a accepté le recours et, puisque aucune objection n'a été soulevée à l'époque, il n'est pas loisible au Centre d'en soulever une maintenant devant le Tribunal. De plus, l'Organe de recours ayant examiné le recours et rendu une décision, le requérant est en droit de saisir le Tribunal contre cette décision comme prévu au paragraphe 1 de la section C de l'annexe VII du Règlement du personnel.

14. Toutefois, le Tribunal fait observer que deux éléments de la requête ne faisaient pas partie du recours interne, à savoir la suppression du poste du requérant et le non-reclassement de ce poste. Étant donné que rien dans le dossier n'indique que ces décisions ont été contestées au plan interne et qu'elles n'ont pas été prises en considération dans le cadre de la procédure de recours interne, les conclusions qui s'y rapportent sont irrecevables et ne seront pas examinées.

15. Il s'agit tout d'abord d'examiner la question de savoir si le renouvellement de l'engagement de durée déterminée du requérant pour moins d'une année est ou non valable. Ce dernier soutient en résumé que la décision de limiter la durée des engagements renouvelés ne relevait pas de la compétence du Directeur exécutif et constitue une violation de son droit acquis à l'obtention d'un renouvellement de son contrat pour au moins un an.

16. Le Centre affirme qu'en adoptant, en juillet 2005, l'article 4.1.5 du Règlement du personnel le Conseil a conféré au Comité et au Directeur exécutif la «latitude de faire des exceptions à court terme». À l'appui de cette affirmation, le Centre renvoie à la «note de bas de page 1» de l'article 4.1.5 du Règlement du personnel. Il soutient également que, «sur la base de [l'article] 4.1.5», le Comité a adopté la directive interprétative figurant dans la «note de bas de page 2» de cet article. De plus, selon la défenderesse, cette directive interprétative adoptée par le Conseil à sa 8<sup>e</sup> réunion est conforme à l'article 12.2 du Règlement du personnel.

17. Le Centre fait observer qu'il rencontrait des difficultés de financement et qu'il procédait à une restructuration administrative fondée sur l'audit de gestion. Le rapport d'audit, qui avait été dûment approuvé par le Comité, «confiait au Directeur exécutif la charge de mettre en œuvre les recommandations de l'auteur du rapport et lui donnait clairement le droit d'élaborer une stratégie pour réduire les activités du [Centre] au cas où le financement serait insuffisant».

De l'avis du Centre, il s'ensuit que le Directeur exécutif avait le pouvoir de décider d'offrir aux fonctionnaires en poste un contrat de durée déterminée de six mois lors du renouvellement de leur engagement. Le Centre fait également observer que la décision du Directeur exécutif a été approuvée par le Comité à sa 18<sup>e</sup> réunion et avait été discutée au sein de la direction, dont le requérant faisait partie. La décision tenait compte de l'intérêt qu'avait le Centre à maintenir ses coûts fixes dans les limites des fonds disponibles et à éviter que les fonctionnaires ne perdent le bénéfice de leur contrat de durée déterminée. La décision était non seulement tout à fait conforme aux règles en vigueur mais elle n'a violé aucun droit acquis. Le Centre fait également valoir que le requérant a accepté les termes du renouvellement d'engagement pour six mois et ne peut plus maintenant les contester.

18. Le Tribunal rejette l'affirmation que le Centre tire de la «note de bas de page 1» selon laquelle le Conseil a accordé au Comité et au Directeur exécutif la «latitude de faire des exceptions à court terme». Le Conseil a adopté le Règlement du personnel à sa 6<sup>e</sup> réunion le 14 juillet 2005 et notamment l'article 4.1.5 qui se lit comme suit :

«Les engagements de durée déterminée se définissent comme étant des engagements d'une année au moins. Les contrats ont une durée d'un ou deux ans et sont renouvelables. Il est possible d'effectuer des engagements de durée plus longue s'il est prévu que des fonds seront disponibles, sous réserve des conditions expressément énoncées dans les lettres d'engagement, à savoir que la durée de la prolongation dépendra des fonds disponibles pour les exercices budgétaires ultérieurs auxquels l'engagement se réfère.»

19. Le requérant et le Centre ont joint à leurs écritures des copies du Règlement du personnel. Bien que le libellé de l'article 4.1.5 soit le même dans les deux versions, celles-ci divergent en ce qui concerne les renvois aux notes de bas de page correspondant à l'article 4.1.

Dans la copie du Centre, un seul astérisque apparaît à la fin du texte de l'article 4.1.2 et un seul à la fin de celui de l'article 4.1.5.

Bien qu'il y ait deux notes différentes, un seul astérisque renvoie à chacune d'elles.

Dans le texte communiqué par le requérant, il n'y a qu'une seule note de bas de page pour l'article 4.1 et elle renvoie à l'article 4.1.2. L'article 4.1.2 et la note correspondante (note de bas de page 1) se lisent comme suit :

«En matière de nomination et de promotion du personnel, la priorité doit être de s'assurer les services de personnes qualifiées possédant les plus hautes qualités de compétence et de dévouement en accord avec le mandat et les fonctions du Centre. Les fonctionnaires ne doivent être recrutés que parmi les ressortissants des États membres du Groupe des 77 et de la Chine, sans distinction de race, de sexe ou de religion.\*

---

\* En décidant d'adopter le Règlement du personnel 2005, le Conseil des représentants a accordé au Comité et au Directeur exécutif la "latitude de faire des exceptions à court terme" pour l'application de cette disposition particulière. [Soulignement ajouté.]

20. Les modifications approuvées par le Conseil à sa 7<sup>e</sup> réunion en octobre 2006 sont énumérées à la première page des copies soumises par les parties. Toutefois, dans la version soumise par le Centre, des modifications supplémentaires approuvées par le Conseil à sa 8<sup>e</sup> réunion en octobre 2007 figurent également sur cette première page. Il semblerait donc que la différence entre les deux versions découle du fait que la copie du Centre est une version plus récente dans laquelle les modifications ultérieures ont été incorporées. Il s'ensuit que la «note de bas de page 1» est une note se rapportant à l'article 4.1.2 et non à l'article 4.1.5, comme le Centre le prétend.

21. En se fondant sur l'analyse ci-dessus et compte tenu du libellé de la note de bas de page 1, il est manifeste que la «latitude de faire des exceptions à court terme» accordée au Comité et au Directeur exécutif ne vaut que pour l'application de l'article 4.1.2.

22. Le Centre s'appuie également sur la directive interprétative figurant dans la «note de bas de page 2» de l'article 4.1.5. Cette note se lit en partie comme suit :

«Directive interprétative du Comité : aux fins de la mise en œuvre et de l'interprétation de l'article 4.1.5, lu conjointement avec l'article 12.2, les directives suivantes sont applicables :

[...]

- ii) Toutefois, par dérogation faite au cas par cas à la règle générale, édictée à l'article 12.2 lu conjointement avec l'article 4.1.5 du Règlement du personnel et compte tenu des exigences et de l'intérêt bien compris du Centre (notamment en cas d'insuffisance de fonds ou lors de la mise en œuvre de procédures de gestion du personnel pouvant demander que le Directeur exécutif fasse preuve d'une certaine souplesse dans l'affectation des membres du personnel), le Directeur exécutif peut offrir de nouveaux engagements de durée déterminée de moins d'un an aux fonctionnaires qui avaient obtenu initialement des engagements de durée déterminée tels que définis par l'article 4.1.5. Ce faisant, le Directeur exécutif tient compte des règles pertinentes du système des Nations Unies, dont notamment mais pas uniquement des règles (telles que l'alinéa b) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel de l'ONU) et des pratiques concernant les engagements de durée déterminée; il tient compte aussi de l'expérience du Centre Sud et de l'évolution de la situation de ce dernier ainsi qu'il est prévu dans les dispositions relatives à la portée et à l'objet du Règlement. [Soulignement ajouté.]

[...]»

23. En réponse à l'argument du requérant selon lequel la directive interprétative n'était pas en vigueur à l'époque où la décision en cause a été prise, le Centre soutient que, conformément à l'article IX de l'Accord portant création du Centre Sud (ci-après dénommé «l'Accord intergouvernemental») qui est entré en vigueur le 31 juillet 1995, le Secrétariat, dirigé par le Directeur exécutif, était notamment «en droit» d'élaborer un règlement du personnel et de mener des travaux de fond destinés à réaliser les objectifs du Centre, «le Directeur exécutif travaillant en étroite consultation avec le Président». Le défendeur fait valoir qu'en vertu de l'article 12.2 du Règlement du personnel «lu conjointement avec» l'article 12.4.2 le Comité ou son président est habilité à compléter ou modifier ce règlement par des règles et des instructions administratives. De plus, en vertu de l'article 12.3, ces règles doivent faire l'objet

d'un rapport annuel du Comité au Conseil pour examen et suite à donner «mais pas nécessairement pour approbation».

24. Le Centre fait aussi observer qu'étant donné que presque tous les contrats de durée déterminée des fonctionnaires venaient à expiration à la fin de décembre 2006, si la durée des contrats n'avait pas été réduite avant la fin de l'année, il aurait fallu retarder d'un an la mise en application de l'audit de gestion.

25. De plus, le Centre fait observer que, puisque le Comité ne devait pas se réunir avant le 31 janvier 2007, le Directeur exécutif, en consultation avec le président du Comité et avec les membres de la direction, a décidé le 15 décembre 2006 de réduire la durée de tous les contrats de durée déterminée pour 2007, ce qui a été accepté par le personnel puis approuvé par le Comité à sa réunion de fin janvier 2007. Enfin, cette mesure prise pour mettre en application l'audit de gestion est devenue officiellement une directive du Règlement du personnel et a été officiellement approuvée par le Conseil à sa réunion d'octobre 2007.

26. Les arguments du Centre sont dénués de fondement. La question qui se pose est de savoir si le Directeur exécutif était habilité à prendre la décision en cause. Premièrement, peu importe que, dans l'Accord intergouvernemental, la tâche d'élaborer un règlement du personnel en vue de son approbation par le Conseil soit confiée au Secrétariat. Deuxièmement, les articles 12.2 et 12.4.2 du Règlement, lus conjointement, ne confèrent ni au Comité ni à son président le pouvoir de compléter ou d'amender le Règlement par des règles et des instructions administratives. L'article 12.2 du Règlement se lit comme suit :

«Cet article peut être complété ou modifié en tant que de besoin par des règles et des instructions administratives, compte tenu des règles pertinentes du système des Nations Unies et de l'expérience du Centre Sud et de l'évolution de la situation de ce dernier, ainsi qu'il est prévu dans les dispositions relatives à la portée et à l'objet du Règlement.»

27. Du point de vue du Tribunal, cette disposition n'aide en rien le Centre. Elle prévoit certes que le Règlement peut être complété ou modifié par des règles et des instructions administratives, mais elle n'indique pas quel organe ou quelle autorité a le pouvoir d'élaborer ces règles ou instructions. De même, la lecture conjointe de cet article et de l'article 12.4.2 n'est d'aucun secours. L'article 12.4.2 est une simple disposition interprétative du Règlement et ne confère aucun pouvoir de décision.

28. Le Centre essaie également de conférer une validité à la décision du Directeur exécutif en s'appuyant sur des considérations d'opportunité et sur le fait que la décision a par la suite été approuvée par le Comité. Le Tribunal fait observer que l'on ne saurait justifier le non-respect d'une disposition réglementaire par des considérations d'opportunité. Il fait également observer que le Comité n'a pas approuvé la décision du Directeur exécutif à sa réunion de janvier 2007. Selon le procès-verbal de la réunion, sous le point de l'ordre du jour relatif à la mise en œuvre de l'audit de gestion, le Comité a examiné le rapport du Directeur exécutif et «a relevé» au point 7.3 que «[l]es contrats dont le renouvellement était attendu en décembre 2006 ont été prolongés de six mois conformément aux dispositions prévues dans le Règlement du personnel et à la pratique suivie par le système des Nations Unies dans des situations semblables». Même si cela pouvait être interprété comme une approbation implicite, le Comité n'avait aucun pouvoir en la matière.

29. Enfin, s'agissant de l'affirmation du Centre selon laquelle cette mesure d'application avait été approuvée par le Conseil à sa réunion d'octobre 2007, le Tribunal fait observer que l'adoption de ce qui est présenté comme une «directive interprétative» censée donner au Directeur exécutif le pouvoir de prendre certaines mesures ne saurait valider une décision prise antérieurement sans le pouvoir requis.

30. Le Centre fait valoir que le requérant a accepté les termes du renouvellement de son engagement pour une durée de six mois,

ce qui le met dorénavant dans l'impossibilité de les contester. En fait, le Centre soutient que le requérant a renoncé à son droit de contester la validité du renouvellement. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 592, au considérant 2, «[l]a renonciation au droit d'agir en justice ne se présume pas». Il a également estimé qu'«[e]lle ne lie son auteur que si elle est expresse ou résulte clairement des circonstances». En l'occurrence, le requérant a contesté la validité de la décision attaquée le 18 décembre 2006 et n'a à aucun moment renoncé de façon formelle à son droit de contester cette validité. Il se trouvait aussi dans une position vulnérable sur le plan financier puisqu'il risquait de se retrouver au chômage s'il n'acceptait pas le renouvellement de son contrat. De même, il se serait potentiellement mis dans une situation où il n'aurait plus eu les avantages accordés à un candidat interne dans un éventuel concours ultérieur pour un poste vacant. En dehors du fait que rien ne prouve qu'il y ait eu renonciation expresse, une renonciation ne peut être considérée comme résultant implicitement de ces circonstances.

31. Le Tribunal conclut que la décision du Directeur exécutif de renouveler les contrats de durée déterminée pour une période de six mois seulement a été prise *ultra vires* et sera annulée. Une fois cette conclusion atteinte, il n'y a pas lieu d'examiner les autres arguments du requérant concernant la validité de cette décision.

32. Le requérant avance d'autres arguments concernant les obligations qu'aurait eues le Centre à la suite de la suppression de son poste et de la procédure ultérieure de sélection concernant le poste de chef de l'IOCD. En résumé, il soutient que le Centre ne s'est pas acquitté de l'obligation qu'il avait de lui trouver un autre poste et ne lui a pas accordé la priorité qui était due à un candidat interne ayant les qualifications voulues, que la procédure de sélection proprement dite était viciée, que les décisions de ne pas renouveler son contrat et de ne pas retenir sa candidature au poste de chef de l'IOCD étaient entachées de parti pris, qu'elles résultaient de la mauvaise volonté et de la malveillance du Directeur exécutif à son égard et qu'elles avaient été prises par représailles parce qu'il avait contesté la décision

de limiter le renouvellement des contrats de durée déterminée et celle de renvoyer sans préavis un collègue.

33. Il est de jurisprudence constante que les décisions en matière de nomination et de sélection, dans la mesure où elles relèvent du pouvoir d'appréciation de l'organisation, ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Ainsi qu'il l'a déclaré dans le jugement 1077, au considérant 4, le Tribunal «exercera son pouvoir de révision avec une prudence particulière, sa fonction n'étant pas de juger les candidats sur leur mérite, mais de laisser au comité de sélection et au chef exécutif l'entière responsabilité de leur choix». Autrement dit, le Tribunal n'intervient que si la décision «a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées» (voir le jugement 2393, au considérant 11).

34. S'agissant de la procédure de sélection, le requérant fait observer qu'il a été informé le 12 juin 2007 que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste de chef de l'IOCD. Or un des membres du jury chargé des entretiens n'a soumis son évaluation des candidats que huit jours après que la décision eut été communiquée à l'intéressé. Le Centre rétorque que cela «ne changeait rien au fait que [M. N.] aurait manifestement dû être reconnu par tous les membres du jury comme étant le candidat le plus approprié et le plus compétent pour le poste de chef de l'IOCD». Le Tribunal estime que le défendeur ne répond pas à la question soulevée par le requérant.

35. À l'époque des faits, le Centre n'avait pas officiellement adopté de procédure pour la sélection des candidats aux postes vacants, mais il avait élaboré un ensemble de directives. Selon ces directives, pour les postes de grades P.4 à P.5, après un tri préliminaire, un jury d'entretien, composé du Directeur exécutif, du chef de l'administration et d'un ou deux experts extérieurs ayant l'expérience requise, doit procéder à des entretiens avec les candidats

figurant sur la liste restreinte. En s'appuyant entre autres sur ces entretiens, le jury doit «décider individuellement et collectivement du candidat convenant le mieux au poste. Le président du jury est chargé d'établir le rapport d'évaluation comparatif des candidats convoqués aux entretiens.» D'après l'article 4.1 du Règlement, les nominations à des postes des services organiques ou supérieurs sont effectuées par le Directeur exécutif avec le concours du président du Comité.

36. Les directives n'ont certes pas l'autorité de règlements ou de règles adoptés officiellement, mais elles visent à favoriser l'application d'une procédure de sélection transparente permettant aux candidats d'être évalués équitablement d'après des critères de sélection établis. La démarche suivie en l'espèce, qui a consisté à prendre une décision avant qu'un des membres du jury n'ait présenté son évaluation des candidats, sape la crédibilité de la procédure et constitue une atteinte à la dignité du requérant qui a soumis sa candidature de bonne foi et dans l'attente que celle-ci soit examinée conformément à la procédure énoncée dans les Directives.

37. Bien que l'atteinte portée à la dignité du requérant justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, dans la mesure où rien ne prouve qu'il ait eu la connaissance et l'expérience requises des applications des technologies de l'information et de la communication (TIC), la procédure de sélection ne sera pas annulée.

38. Enfin, le Tribunal rejette les allégations du requérant selon lesquelles la décision de ne pas retenir sa candidature au poste de chef de l'IOCD était entachée de parti pris, qu'elle dénotait de la mauvaise volonté et de la malveillance de la part du Directeur exécutif et qu'elle avait été prise par représailles contre des actes accomplis antérieurement. Il y a lieu de noter que les membres du jury ont recommandé à l'unanimité de retenir la candidature de M. N. De plus, aucun élément ne permet d'aboutir à une conclusion de parti pris, de partialité, de mauvaise volonté ou de malveillance.

39. Dans sa requête, l'intéressé présente une demande générale en vue de la production de certains documents. Dans sa réplique, il demande plus spécifiquement la production de copies des différentes versions successives du Règlement du personnel. Compte tenu de la conclusion à laquelle le Tribunal a abouti en ce qui concerne les directives interprétatives en vigueur à l'époque des faits, la demande de production de documents est rejetée.

40. Le requérant a également sollicité une procédure orale compte tenu d'une «probable divergence de vues [...] entre l'intéressé et d'autres témoins sur la question précise de savoir si son poste aurait dû être reclassé et si, par voie de conséquence, le requérant aurait dû obtenir un grade supérieur et sur la question du parti pris du Directeur exécutif». Comme indiqué plus haut, le Tribunal a estimé que la conclusion concernant le non-reclassement du poste du requérant est irrecevable. Quant à la conclusion de parti pris, rien dans le dossier ne pourrait permettre d'y aboutir et rien ne justifie donc la tenue d'une procédure orale.

41. En conclusion, étant donné qu'une décision a été prise de renouveler le contrat du requérant mais que, sans la décision illégale de limiter ce renouvellement à six mois, celui-ci aurait eu droit à un renouvellement d'au moins un an en application du Règlement du personnel, le Tribunal ordonnera au Centre de lui verser l'intégralité des traitements, allocations et autres indemnités qu'il aurait perçus pendant une période de six mois, non comptés le congé dans les foyers et les allocations connexes, auxquels le requérant ne saurait prétendre après son rapatriement. Le requérant a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses et à 5 000 francs de dépens. Toutes les autres demandes de réparation seront rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision de l'Organe de recours de rejeter le recours du requérant est annulée et il en va de même de la décision de renouveler son contrat pour six mois seulement.
2. Le Centre versera au requérant l'intégralité des traitements, allocations et autres indemnités qu'il aurait perçus pendant une période de six mois, non compris le congé dans les foyers et les allocations connexes, auxquels le requérant ne saurait prétendre après son rapatriement.
3. Il versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses.
4. Il lui versera également 5 000 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2009, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, 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 3 février 2010.

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