

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

111^e session

Jugement n° 3026

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. R. S. K. le 6 juillet 2009 et régularisée le 19 octobre, la réponse de l'OIAC du 27 novembre 2009, la réplique du requérant du 5 mars 2010 et la duplique de l'Organisation du 4 mai 2010;

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 néerlandais né en 1976, est entré à l'OIAC en mars 2001 en qualité de garde de sécurité au Bureau de la confidentialité et de la sécurité. Après avoir travaillé au titre d'une série de contrats d'assistance temporaire, il se vit accorder un contrat de durée déterminée de trois ans, au grade GS-3, avec effet au 29 mai 2005.

Du 1^{er} septembre au 17 octobre 2006, le requérant fut en congé de maladie. Le 18 octobre, il reprit le travail à temps partiel, en horaire de jour seulement, et, le 13 avril 2007, il reprit son service normal.

Le 8 janvier 2007, le supérieur hiérarchique du requérant signa son rapport d'évaluation pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le

31 décembre 2006. À titre d'appréciation générale, il recommanda la mention «Insuffisant», ce qui signifiait que «la majorité des objectifs [n'étaient] pas pleinement atteints ou [que] la majorité des critères sur la base desquels les prestations professionnelles sont appréciées* [n'étaient] pas pleinement respectés». Le requérant signa le rapport le jour même, indiquant qu'il était en désaccord avec l'appréciation de son supérieur hiérarchique. Conformément à la directive administrative AD/PER/18/Rev.2, qui établit un système d'appréciation et de suivi du comportement professionnel, le rapport d'évaluation fut ensuite transmis au Conseil d'évaluation des prestations, qui se réunit les 3 avril et 25 juin 2007 pour reconsidérer l'appréciation «Insuffisant» recommandée par le supérieur hiérarchique de l'intéressé. Il conclut que cette appréciation était suffisamment justifiée et décida qu'elle devait être maintenue. Le 27 août 2007, le second notateur signa le rapport d'évaluation. Après avoir pris connaissance des observations de ce dernier, le requérant signa le formulaire le 3 septembre. Le 2 novembre 2007, il engagea la procédure d'objection contre l'appréciation contenue dans son rapport d'évaluation pour 2006.

Le 19 décembre 2007, le supérieur hiérarchique du requérant signa son rapport d'évaluation pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007. Il recommanda à titre d'appréciation générale la mention «Peut mieux faire», ce qui signifiait que «[d]e nombreux objectifs [étaient] atteints ou dépassés et [que] de nombreux critères sur la base desquels les prestations professionnelles sont appréciées [étaient] pleinement respectés, voire dépassés, mais [que] les plus importants ou une grande partie d'entre eux ne [l'étaient] pas». Le requérant signa le formulaire le même jour, indiquant qu'il était d'accord avec l'évaluation. Le second notateur signa le formulaire le 20 décembre 2007. Le requérant prit note des observations de ce dernier et signa le formulaire le 7 janvier 2008. Toutefois, le 4 février 2008, il engagea une procédure d'objection contre son rapport d'évaluation pour 2007.

Les 13 février et 4 avril 2008, le Comité d'examen des objections rendit ses avis sur les rapports d'évaluation du requérant respectivement

* Il s'agit de l'«intégrité», de la «compétence professionnelle» et de l'«efficacité».

pour 2006 et 2007. Il décida que les mentions «Insuffisant» pour 2006 et «Peut mieux faire» pour 2007 étaient appropriées et devaient être maintenues.

Auparavant, le 12 juillet 2007, le chef du Bureau de la confidentialité et de la sécurité, à la demande du chef du Service des ressources humaines, avait recommandé une nouvelle fois que le contrat du requérant ne soit pas renouvelé au motif que son rapport d'évaluation pour 2006 reflétait des «prestations insuffisantes». Par une lettre en date du 28 février 2008, que le requérant reçut le lendemain, le chef du Service des ressources humaines informa l'intéressé que le Directeur général avait décidé de ne pas lui offrir une prolongation de son contrat à son expiration le 28 mai 2008, au motif que ses prestations constituaient un sujet de préoccupation. Le 3 mars, le requérant demanda le réexamen de cette décision, faisant valoir que, dans la mesure où elle était fondée sur son rapport d'évaluation pour 2006, elle ne prenait en compte ni l'amélioration constatée dans son rapport pour 2007 ni le fait qu'une procédure d'objection portant sur ce dernier était toujours pendante. Par lettre du 3 avril 2008, l'intéressé fut informé que le Directeur général avait décidé de maintenir sa décision de ne pas lui offrir une prolongation de contrat et, le 28 avril 2008, il saisit la Commission de recours de la décision du Directeur général.

Dans son rapport du 12 mars 2009, la Commission de recours conclut que l'appréciation «Insuffisant» était appropriée et que le Directeur général avait par conséquent décidé à bon droit de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé sans tenir compte de son rapport d'évaluation pour 2007 ou de l'issue de la procédure d'objection contre ce dernier. Elle critiquait l'administration pour le temps qu'elle avait mis à achever le cycle d'évaluation complet pour le rapport du requérant pour 2006, ce qui, selon elle, avait empêché la mise en œuvre d'un planning de mise à niveau. Elle estimait également que le préavis de trois mois n'avait pas été respecté. La Commission de recours recommanda que le Directeur général maintienne sa décision de ne pas renouveler le contrat du requérant, mais qu'il octroie à ce dernier une réparation équitable pour ne pas lui avoir correctement notifié cette décision. Elle formulait également des recommandations

de caractère général, concernant notamment l'amélioration du cycle d'évaluation.

Par lettre du 9 avril 2009, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de maintenir la décision de ne pas renouveler son contrat. En ce qui concerne la recommandation relative à l'octroi d'une réparation, il fut informé qu'une décision lui serait communiquée en temps utile. Le 19 mai 2009, il fut informé de la décision du Directeur général de ne pas lui accorder de réparation. Dans sa formule de requête, le requérant indique que la décision attaquée est la décision du Directeur général du 9 avril 2009 et, dans son mémoire, il indique que cette décision devrait être lue conjointement avec celle du 19 mai 2009.

B. Le requérant fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat ou de ne pas lui accorder de réparation est entachée d'erreurs de droit et d'irrégularités de procédure, fait apparaître qu'il n'a pas été tenu compte de faits essentiels et viole les principes généraux du droit, les principes régissant la fonction publique internationale et la jurisprudence du Tribunal de céans.

Insistant sur le fait qu'au cours de ses nombreuses années de service au sein de l'Organisation, ses prestations n'ont été jugées «insuffisantes» qu'une seule fois, à savoir après qu'il eut été mis en congé de maladie, il soutient que son état de santé et l'incidence qu'il a eue sur ses prestations n'ont pas été suffisamment pris en compte. Il lui a été injustement reproché, dans ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007, de ne pas être fiable et de manquer d'assiduité alors qu'en fait, à cette époque, il était en congé de maladie certifié. En outre, l'OIAC n'a pas pris contact avec son médecin pour lui demander des informations sur son état de santé et, en dépit de ses demandes répétées, elle ne lui a pas fourni de «planning de retour au travail» formel.

Le requérant soutient que son rapport d'évaluation pour 2006 ne pouvait constituer le fondement légal de la décision de ne pas renouveler son contrat et que l'amélioration de ses prestations en 2007 aurait dû être prise en compte. Il estime que la recommandation émise par le chef du Bureau de la confidentialité et de la sécurité de ne pas renouveler son contrat est injuste, compte tenu en particulier du caractère

positif de l'évaluation à mi-parcours qu'il avait reçue pour 2007. Il prétend par ailleurs que cette recommandation porte atteinte à son droit à une procédure régulière dans la mesure où elle a été demandée bien avant que son contrat ne vienne à expiration et avant la fin du cycle d'évaluation. Il fait valoir qu'en décidant de ne pas renouveler son contrat alors que la procédure d'objection contre son rapport d'évaluation pour 2007 était toujours pendante, le Directeur général l'a privé du bénéfice de cette procédure.

Se référant à la jurisprudence, le requérant affirme en outre qu'on ne lui a pas donné la possibilité de s'améliorer. À cet égard, il appelle l'attention sur les conclusions de la Commission de recours, qui a considéré que l'Organisation n'avait pas traité de manière valable et constructive la question de la prétendue insuffisance de ses prestations, principalement parce qu'il n'existait pas de mécanisme formel et que le cycle d'évaluation pour 2006 avait duré beaucoup trop longtemps pour permettre à son supérieur hiérarchique d'établir un plan d'amélioration des prestations.

Enfin, il fait observer que l'OIAC n'a pas respecté le préavis obligatoire de trois mois énoncé à l'article 4.4 du Statut du personnel, lu conjointement avec la directive AD/PER/28, et qu'elle a ainsi manqué à son devoir de sollicitude à son égard.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent aux traitements, émoluments et cotisations de retraite qu'il aurait perçus si son contrat avait été renouvelé, à compter du 29 mai 2008 et jusqu'à la date de sa réintégration, majoré des intérêts au taux de 8 pour cent l'an. Il réclame également 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Au cas où le Tribunal déciderait de ne pas ordonner sa réintégration, il sollicite une réparation d'un montant équivalent aux traitements, émoluments et cotisations de retraite qu'il aurait perçus si son contrat avait été renouvelé pour une période de trois ans à compter de sa date d'expiration le 28 mai 2008, majoré des intérêts au taux de 8 pour cent l'an, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 euros ou d'un montant laissé à l'appréciation du Tribunal. Il

réclame 20 000 et 15 000 euros respectivement pour la procédure de recours interne et la procédure devant le Tribunal.

C. Dans sa réponse, l'OIAC fait observer que la décision du Directeur général de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation et conformément aux règles en vigueur. Elle rappelle que les décisions en matière de renouvellement de contrat ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint et que, en particulier, dans les cas de non-renouvellement pour cause de prestations insatisfaisantes, le Tribunal ne peut substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation concernant l'aptitude de l'intéressé à exercer ses fonctions. La défenderesse note également que, comme indiqué à l'article 4.4 du Statut du personnel, elle n'est pas une organisation qui offre la possibilité de faire carrière et qu'un contrat, même s'il fait l'objet de prolongations, ne saurait laisser espérer un renouvellement ou un réengagement.

La défenderesse affirme que le rapport d'évaluation du requérant pour 2006 suffisait à justifier la décision de ne pas renouveler son contrat. Elle explique que l'intéressé a été pleinement informé des raisons pour lesquelles il avait reçu l'appréciation «Insuffisant» et que, bien qu'il ait été correctement guidé et conseillé, il ne s'est pas amélioré. Par conséquent, le fait qu'elle se soit fondée sur son rapport d'évaluation pour 2006 sans prendre en compte ses prestations en 2007 était conforme à la directive AD/PER/18/Rev.2, qui prévoit que le contrat d'un membre du personnel qui reçoit l'appréciation «Insuffisant» n'est pas prolongé. L'Organisation conteste l'affirmation selon laquelle les prestations de l'intéressé avaient été satisfaisantes jusqu'en 2006, notant qu'il n'était pas soumis à la procédure d'évaluation formelle à l'époque où il était au bénéfice de contrats d'assistance temporaire.

L'OIAC nie que l'état de santé du requérant n'ait pas été pris en considération dans l'évaluation de ses prestations, soulignant que son rapport d'évaluation a été établi exclusivement sur la base de la qualité de son travail avant son congé de maladie et d'un programme de reprise du travail. Elle soutient que, contrairement à ce que l'intéressé prétend, il s'est vu remettre un programme de reprise du travail complet et

détaillé, qui a été établi et supervisé par le médecin principal de l'Organisation. Elle ajoute qu'elle n'était pas obligée de demander des informations au médecin du requérant, d'autant que l'état de santé de ce dernier avait déjà été contrôlé par le médecin principal.

L'Organisation rejette l'affirmation selon laquelle le requérant n'a pas eu la possibilité de s'améliorer du fait que son rapport d'évaluation pour 2006 n'a été achevé qu'en août 2007. Tout en reconnaissant le retard pris dans l'obtention de la signature du second notateur, elle fait valoir que ce retard tient au fait qu'elle a strictement respecté la procédure établie par la directive AD/PER/18/Rev.2, qui exige que le Conseil d'évaluation des prestations rende sa décision sur une recommandation tendant à l'octroi de l'appréciation «Insuffisant», avant que le second notateur signe le formulaire. D'après la défenderesse, l'intéressé a été clairement informé, dès le 8 janvier 2007 — date à laquelle il a reçu son rapport d'évaluation pour 2006 —, des domaines dans lesquels ses prestations devaient être améliorées et il s'est en outre vu proposer une assistance sous la forme d'un soutien et d'un encadrement.

L'OIAC note que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été communiquée à ce dernier après que le Comité d'examen des objections eut rendu son avis sur son rapport d'évaluation pour 2006, confirmant que l'appréciation «Insuffisant» était appropriée. L'Organisation affirme qu'elle a respecté les droits de la défense et qu'elle a pleinement observé le préavis de trois mois qui était prescrit.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que jusqu'à 2006 ses prestations devaient être au moins satisfaisantes puisque son contrat a été renouvelé sans interruption et qu'il a reçu des augmentations de traitement puis, enfin, un contrat de durée déterminée de trois ans. Il soutient que la prise en compte de l'évaluation la plus récente d'un fonctionnaire avant toute décision concernant le renouvellement de son contrat constitue une obligation fondamentale pour une organisation et que, par conséquent, la défenderesse aurait dû tenir compte de son rapport d'évaluation pour 2007. Elle aurait donc dû attendre la conclusion de la procédure d'objection contre ce dernier. Le requérant rejette l'affirmation selon laquelle ses rapports d'évaluation l'ont

«clairement informé des domaines dans lesquels ses prestations devaient être améliorées» et réaffirme que l'Organisation aurait dû établir un plan d'amélioration des prestations. Selon lui, le fait que son supérieur hiérarchique ait formulé des observations positives dans son rapport d'évaluation pour 2007, qu'il l'ait recommandé pour une augmentation de traitement et qu'il ait fixé des objectifs pour 2008 montre que l'intention était bien de renouveler son contrat.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme que le fait qu'elle se soit uniquement fondée sur le rapport d'évaluation du requérant pour 2006 pour décider de ne pas renouveler son contrat était légal et qu'au demeurant toute amélioration ayant eu lieu en 2007 n'était pas suffisante pour justifier un réexamen de cette décision. L'Organisation explique que le fait d'avoir accordé des augmentations de traitement au requérant à l'époque où il était au bénéfice de contrats d'assistance temporaire ne signifie pas qu'elle a reconnu qu'il avait donné satisfaction lorsqu'il était sous contrat de durée déterminée, et elle relève à cet égard qu'une augmentation de traitement n'a pas été recommandée dans son rapport d'évaluation pour 2006. Elle conteste ne pas avoir respecté son devoir de sollicitude envers l'intéressé et signale qu'en l'absence de tout engagement exprès de sa part ce dernier ne pouvait raisonnablement ou légitimement s'attendre à ce que son contrat soit renouvelé.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'OIAC. Il est entré au service de l'Organisation en qualité de garde de sécurité le 1^{er} mars 2001 et a été initialement employé au titre d'une série de contrats d'assistance temporaire. Le 29 mai 2005, il fut engagé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans au grade GS-3, toujours en tant que garde de sécurité. Le 29 février 2008, il fut informé par une lettre en date du 28 février 2008 que son contrat ne serait pas renouvelé à sa date d'expiration le 28 mai de cette même année. Cette décision fit l'objet d'un recours interne. Aux fins de l'espèce, la Commission de recours recommanda que la décision soit maintenue mais que le

requérant reçoive une «juste réparation» dans la mesure où la décision de non-renouvellement lui avait été notifiée avec un jour de retard par rapport au délai de trois mois prescrit par la directive AD/PER/28. Le 9 avril 2009, le Directeur général maintint sa décision de ne pas renouveler le contrat du requérant et, le 19 mai 2009, il rejeta sa demande de réparation. Telles sont les décisions attaquées dans la requête, par laquelle l'intéressé demande sa réintégration et des dommages-intérêts ou, à défaut, une réparation d'un montant égal à trois années de traitement et autres indemnités, ainsi que les intérêts et les dépens.

2. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était fondée sur son rapport d'évaluation pour 2006, dans lequel il avait reçu l'appréciation «Insuffisant». Après avoir reconsidéré cette appréciation en avril et juin 2007, le Conseil d'évaluation des prestations conclut qu'elle devait être maintenue. En juillet 2007, le chef du Bureau de la confidentialité et de la sécurité recommanda que le contrat de l'intéressé ne soit pas renouvelé en raison de l'appréciation figurant dans le rapport d'évaluation. Cette appréciation fit ultérieurement l'objet d'une procédure d'objection et, dans un avis en date du 13 février 2008, le Comité d'examen des objections conclut lui aussi que l'appréciation «Insuffisant» devait être maintenue. Dans l'intervalle, le 19 décembre 2007, le rapport d'évaluation du requérant pour 2007 fut établi. L'appréciation portée sur l'intéressé était relevée à la mention «Peut mieux faire», ce qui signifie que «[d]e nombreux objectifs [étaient] atteints ou dépassés et [que] de nombreux critères sur la base desquels le comportement professionnel est apprécié [étaient] pleinement respectés, voire dépassés, mais [que] les plus importants ou une grande partie d'entre eux ne [l'étaient] pas». Cette appréciation fit elle aussi l'objet d'une procédure d'objection. Le 4 avril 2008, le Comité d'examen des objections estima que l'appréciation pour 2007 devait être maintenue.

3. Le requérant tomba malade en 2006 et, par conséquent, fut absent à plusieurs reprises en 2006 et 2007, notamment du 1er septembre au 17 octobre 2006. À son retour, le 18 octobre, il travailla

en demi-journées et en horaire de jour seulement, comme l'avait recommandé le Service de la santé et de la sécurité de l'Organisation. Il reprit son service normal le 13 avril 2007.

4. Le requérant soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat ou de ne pas lui accorder une réparation est entachée d'erreurs de droit, fait apparaître qu'il n'a pas été tenu compte de faits essentiels et viole les principes généraux du droit, ainsi que les principes régissant la fonction publique internationale et la jurisprudence du Tribunal. Ses arguments sont en fait centrés sur quatre questions : sa maladie a-t-elle été suffisamment prise en considération ? Fallait-il tenir compte de l'amélioration de ses résultats en 2007 ? A-t-il eu la possibilité de s'améliorer ? Et, enfin, la décision de ne pas renouveler son contrat lui a-t-elle été correctement notifiée ?

5. Il est clair que l'état de santé du requérant a bien été pris en compte dans son rapport d'évaluation pour 2006. En effet, son supérieur hiérarchique a déclaré dans l'évaluation à mi-parcours qu'il avait orienté l'intéressé vers le médecin principal «en raison des inquiétudes que lui causait son état de santé». Le Comité d'examen des objections a également tenu compte de l'état de santé du requérant. Toutefois, celui-ci soutient que sa santé a été insuffisamment prise en considération. À cet égard, il fait observer qu'il travaillait pour l'OIAC depuis neuf ans et que son rapport d'évaluation pour 2006 était le seul où figurait l'appréciation «Insuffisant». Il fait également observer que l'Organisation n'a ni pris contact avec son médecin ni établi de «planning de retour au travail» formel, alors qu'il l'avait demandé. Tout permet de penser que, jusqu'en 2006, le travail du requérant était satisfaisant dès lors que son contrat a été régulièrement renouvelé, même s'il n'a pas fait l'objet de rapports d'évaluation pendant qu'il était employé au titre de contrats d'assistance temporaire. Toutefois, étant donné que son supérieur hiérarchique l'a orienté vers le médecin principal qui, comme l'a relevé le Comité d'examen des objections, a participé à l'évaluation de son état de santé pendant son absence et à «l'établissement et la supervision [de ses] programmes de reprise du travail», le fait que l'OIAC n'ait pas consulté le médecin personnel du

requérant n'est pas la preuve que le problème de santé de ce dernier n'a pas été suffisamment pris en compte dans l'évaluation de ses prestations, pas plus que le fait que l'Organisation n'ait pas établi de «planning de retour du travail» formel. À cet égard, il existait apparemment différents programmes à différents moments, tous supervisés par le médecin principal.

6. Le requérant soulève un autre problème en relation avec sa maladie. Il prétend que les absences évoquées dans son rapport d'évaluation pour 2006 sont des absences au titre de congés de maladie certifiés. Cette assertion n'est pas juste. Il était relevé dans l'évaluation à mi-parcours que «[s]on assiduité laiss[ait] à désirer [...], et [qu']il n'a[vait] pas suivi les procédures en vigueur lorsqu'il s'était absenté pour raisons de santé, alors qu'on lui avait recommandé [de le faire]». Ce commentaire a été fait avant que le requérant soit mis en congé de maladie en septembre 2006. À la fin de l'année, son supérieur hiérarchique a affirmé que son assiduité «laiss[ait] de plus en plus à désirer» et a fait observer qu'à plusieurs reprises le requérant ne l'avait pas informé, pas plus qu'il n'avait informé le médecin principal, de son incapacité à venir au travail. À cet égard, le Comité d'examen des objections a déclaré que cette affirmation n'était pas fondée sur les absences de l'intéressé pour congé de maladie mais «sur les termes du programme de reprise du travail». Bien que l'argument du requérant selon lequel sa maladie n'a pas été suffisamment prise en compte doive être rejeté dans la mesure où il concerne son rapport d'évaluation pour 2006, sa maladie et son absence pour congé de maladie certifié doivent être prises en considération dans l'examen de la question de savoir s'il a eu ou non la possibilité d'améliorer ses prestations.

7. Selon une jurisprudence bien établie, «[l]es règles de la bonne foi veulent que l'Organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent, sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations» (voir le jugement 1583, au considérant 6 a)). Ainsi, «[u]n fonctionnaire [...] a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche [...] [et] de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de

savoir selon quel critère son travail sera désormais évalué» (voir le jugement 2414, au considérant 23). Il est constant que ce qui était reproché à l'intéressé a été expliqué dans le détail dans l'évaluation à mi-parcours figurant dans le rapport d'évaluation pour 2006 et d'une manière qui lui a permis de savoir dans quels domaines il devait améliorer ses prestations. Ainsi, par exemple, il était indiqué qu'il devait être «plus vigilant lorsqu'il était en situation sensible, en particulier lors des rondes et des opérations de surveillance» et qu'il était «difficile à joindre en cas de besoin et que ce problème devait être réglé». Toutefois, le requérant fait valoir qu'il n'a pas eu de véritable possibilité de s'améliorer avant que le Conseil d'évaluation des prestations reconsidère son appréciation et que lui-même signe le 3 septembre 2007 son rapport d'évaluation pour 2006. Il évoque en outre les recommandations, figurant dans le rapport de la Commission de recours, concernant l'amélioration du déroulement de la procédure d'évaluation afin de traiter les cas de prestations insatisfaisantes et de permettre l'établissement d'un plan d'amélioration des prestations. Ni le temps pris pour mener à terme la procédure d'évaluation de 2006 ni les recommandations de la Commission de recours ne changent quoi que ce soit au fait que le requérant a été informé des domaines dans lesquels il devait s'améliorer à l'époque de son évaluation à mi-parcours concernant 2006.

8. Pour qu'un fonctionnaire ait la possibilité de s'améliorer, il faut non seulement qu'il soit informé des domaines dans lesquels il doit le faire, mais également qu'il dispose à cet effet d'un délai raisonnable. Cet aspect n'a été examiné ni par la Commission de recours ni par le Directeur général dans sa décision rejetant la demande de réexamen de la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. En fait, tant le rapport de la Commission de recours que la décision du Directeur général rejetant la demande de réexamen de l'intéressé portaient sur la question de savoir si «les procédures et délais» applicables à l'évaluation des prestations avaient été respectés, ainsi que sur les termes de la directive AD/PER/18/Rev.2. Cette directive prévoit que les appréciations «Insuffisant» et «Peut mieux faire» peuvent donner lieu à l'une des mesures suivantes :

- «a) Plan d'amélioration des prestations [...];
- b) Réaffectation à un autre poste;
- c) Suspension de l'augmentation d'échelon à l'intérieur du grade;
- d) Non-prolongation de contrat;
- e) Licenciement pour services insatisfaisants.»

Bien que ladite directive permette de ne pas prolonger un contrat en cas d'appréciation «Insuffisant», elle ne saurait et ne pourrait dispenser l'OIAC de l'obligation de donner à l'intéressé la possibilité de s'améliorer, ce qui est un aspect fondamental de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi (voir le jugement 2414, au considérant 23 précité). Et comme la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était fondée uniquement sur son rapport d'évaluation pour 2006, il y a lieu de répondre à la question de savoir s'il s'est vu ou non offrir une réelle possibilité de s'améliorer en examinant la situation à la fin de cette année-là.

9. Ainsi qu'il a déjà été souligné, il était indiqué dans l'évaluation à mi-parcours figurant dans le rapport d'évaluation du requérant pour 2006 que son supérieur hiérarchique l'avait orienté vers le médecin principal en raison des inquiétudes que lui causait son état de santé. Le requérant ayant été mis en congé de maladie certifié du 1^{er} septembre au 17 octobre 2006, il faut en déduire que sa santé s'est détériorée après l'évaluation à mi-parcours et, dans la mesure où il a travaillé seulement en demi-journées jusqu'au 13 avril 2007, il faut également en déduire qu'il a continué d'avoir des problèmes de santé au moins jusqu'à cette date. Ayant repris le travail le 18 octobre 2006, il ne lui restait que quelques semaines pour démontrer qu'il s'était amélioré, et ce, alors qu'il ne travaillait qu'en demi-journées. Dans ces conditions, il apparaît qu'à la fin de 2006, le requérant n'avait pas bénéficié d'une réelle possibilité d'améliorer ses prestations. Dans ce contexte, il apparaît également, comme le soutient l'intéressé, qu'il aurait fallu tenir compte de l'amélioration de ses prestations en 2007. Il s'agit là de faits essentiels qui ont été négligés. Il s'ensuit que la décision rejetant le recours du requérant doit être annulée.

10. Bien que la décision rejetant le recours du requérant doive être annulée, il ne s'ensuit pas que ce dernier a droit à être réintégré ou à obtenir réparation au motif que son contrat aurait été renouvelé pour une nouvelle période de trois ans. Il n'a droit en fait à réparation que sur la base de ce qui se serait produit si le Directeur général avait pris une décision en se fondant sur ses résultats après qu'il s'est vu offrir une réelle possibilité de faire la preuve de son amélioration. Dans les circonstances de l'espèce, cela supposait que le Directeur général tienne compte de ses prestations après la reprise de son service normal. Et il ne pouvait le faire qu'en tenant compte du rapport d'évaluation du requérant pour 2007.

11. Il y a lieu de se reporter à un argument présenté au nom du Directeur général dans le recours interne aux fins d'examiner ce qui se serait passé si une décision avait été prise sur la base des prestations du requérant après qu'il s'est vu offrir une réelle possibilité de s'améliorer. Cet argument était le suivant :

«Afin de respecter les dispositions de la directive AD/PER/28 et le délai de trois mois prescrit, la décision relative au renouvellement du contrat devait être prise et notifiée au [requérant] en février 2008. Si la décision du Comité d'examen des objections prise en avril 2008 avait consisté à relever l'appréciation donnée au [requérant] dans son [rapport d'évaluation] pour 2007, le Directeur général aurait pu réexaminer la décision à la lumière de cet élément nouveau, bien que [...], à l'époque où une décision sur le contrat du [requérant] devait être prise, le Directeur général disposait d'éléments suffisants pour prendre une décision éclairée.»

12. Il était implicitement reconnu dans ces écritures soumises à la Commission de recours que la procédure d'objection pouvait aboutir à un relèvement de l'appréciation portée sur les prestations du requérant en 2007 et, ainsi, entraîner le réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat. Étant donné que la procédure était déjà en cours en février 2008 et que l'intéressé avait bien fait la preuve d'une certaine amélioration en 2007, l'obligation qui incombe à une organisation d'agir de bonne foi imposait que le Directeur général prolonge le contrat du requérant jusqu'à ce qu'une décision puisse être prise sur la base de la décision du Comité d'examen des objections. Toutefois, dès lors que

celui-ci a confirmé l'appréciation «Peut mieux faire» donnée en 2007 à l'intéressé et que cette appréciation permet de ne pas prolonger un contrat, il faut en conclure que, lorsque le Comité a rendu son rapport le 4 avril 2008, le Directeur général aurait dû alors donner au requérant un préavis de non-renouvellement de trois mois. Dans ces conditions, l'intéressé a droit à réparation uniquement du fait que son contrat n'aurait pas été renouvelé au-delà du 4 juillet 2008. Le requérant ayant droit à réparation sur ce fondement, il n'y a pas lieu d'examiner son argument selon lequel il n'a pas reçu un préavis de non-renouvellement de son contrat de trois mois pleins.

13. Le requérant a droit à une réparation d'un montant égal aux traitements, émoluments et autres indemnités, y compris les cotisations de retraite, qu'il aurait perçus si son contrat avait été prolongé jusqu'au 4 juillet 2008, majoré des intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date de paiement. Puisque la décision initiale de ne pas renouveler son contrat était fondée sur son rapport d'évaluation pour 2006, et qu'il n'a pas eu une réelle possibilité de faire la preuve de son amélioration à la fin de cette même année, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 euros. Il a également droit à 1 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du Directeur général en date des 9 avril et 19 mai 2009 sont annulées, de même que la décision antérieure du 28 février 2008.
2. L'OIAC versera au requérant les traitements, émoluments et autres indemnités, y compris les cotisations de retraite, qu'il aurait perçus si son contrat avait été prolongé jusqu'au 4 juillet 2008, majorés des intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date de paiement.

3. L'Organisation versera au requérant 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 1 000 euros à titre de dépens.
5. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 20 mai 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

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