

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

M.
c.
OIT

121^e session

Jugement n^o 3626

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. J. P. M. le 5 avril 2013, la réponse de l'OIT du 12 juillet, la réplique du requérant du 30 septembre et la duplique de l'OIT du 19 novembre 2013;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant, ancien fonctionnaire du BIT, conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée à son expiration le 31 décembre 2011.

En août 1992, le requérant est entré au service du Bureau de l'OIT en Inde en vertu d'un contrat d'engagement spécial en qualité de coordinateur du programme national pour le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). En juin 2000, il fut engagé au titre d'un autre contrat d'engagement spécial en qualité de directeur du projet pour l'abolition du travail des enfants basé dans l'État d'Andhra Pradesh (Inde). En février 2005, il se vit offrir un contrat de coopération technique de durée déterminée d'un an en qualité de conseiller technique principal — initialement au grade P.4 puis au grade P.5 à compter de février 2007 — du projet intitulé «Soutien au plan

d'action national cambodgien pour l'éradication des pires formes de travail des enfants : une approche assortie de délais»* (ci-après dénommé le «projet») qui devait prendre fin le 29 septembre 2012. Ce contrat fut par la suite renouvelé plusieurs fois jusqu'au 31 décembre 2011. Le projet prit fin le 31 décembre 2012.

Par mémorandum du 27 septembre 2011, le directeur du Bureau de pays de l'OIT à Bangkok informa le requérant que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration du 31 décembre 2011. Il expliquait que, comme le projet entrant dans sa quatrième et dernière année et qu'il était basé sur un accord de longue date avec le bailleur de fonds, la fonction de conseiller technique principal devait être supprimée afin de permettre au personnel recruté sur le plan national de gérer le projet, augmentant ainsi la propriété nationale et contribuant à la viabilité de ses résultats.

Le 30 décembre 2011, le requérant déposa une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines (HRD), demandant que le mémorandum du 27 septembre soit annulé, que son contrat soit renouvelé du 1^{er} janvier 2012 au 30 septembre 2012 ou jusqu'à la clôture du projet, si celle-ci était postérieure, et qu'il soit autorisé à poursuivre ses fonctions de conseiller technique principal du projet durant cette période et indemnisé pour l'humiliation et la gêne occasionnées par la manière brutale avec laquelle il avait été mis fin illégalement à son contrat et ainsi à dix-neuf ans de service continu au sein de l'OIT. Dans sa réclamation, le requérant soutenait également que, pendant qu'il était au service de l'OIT, il avait fait l'objet de discrimination — à cet égard, il soulignait le fait que, pendant plus de douze ans, entre 1992 et 2005, il avait assumé des tâches de coopération technique en vertu de contrats d'engagement spécial — et qu'il avait été victime de harcèlement. Dans sa réponse du 30 mars 2012, le directeur de HRD rejeta la réclamation du requérant, réaffirmant que la suppression des fonctions du requérant en qualité de conseiller technique principal était considérée comme étant dans l'intérêt du projet et avait pour objectif d'assurer des résultats durables et de promouvoir la propriété nationale ainsi qu'un bon rapport coût-efficacité. En ce

* Traduction du greffe.

qui concerne les allégations du requérant sur la discrimination en relation avec sa situation d'emploi entre 1992 et 2005 et ses allégations de harcèlement, le directeur de HRD les rejeta comme étant respectivement frappées de forclusion et dénuées de fondement.

Le 25 avril 2012, le requérant introduisit un recours devant la Commission consultative paritaire de recours contre la décision du 30 mars 2012. Il réclamait les réparations suivantes : i) des excuses à lui et à ses enfants pour la discrimination et le harcèlement qu'il avait subis, ii) le paiement des traitements, allocations, indemnités et cotisations de pension au grade P approprié ou, à défaut, au grade D de la catégorie des administrateurs nationaux, pour la période durant laquelle il avait travaillé en vertu de contrats d'engagement spécial, à savoir d'août 1992 à février 2005, iii) le paiement des traitements, allocations, indemnités et cotisations de pension au grade P.5 du 14 février 2005 au 1^{er} janvier 2007, puis jusqu'au 31 décembre 2012, iv) sa nomination immédiate en qualité de fonctionnaire du BIT au grade D.1 en vertu d'un contrat sans limitation de durée ou, à titre subsidiaire, le paiement d'un traitement correspondant à un grade D.1 du 1^{er} janvier 2012 jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-cinq ans, v) une donation par l'OIT d'une somme forfaitaire d'un montant de 10 millions de dollars des États-Unis à une ONG de son choix œuvrant dans le domaine du travail des enfants, qui utilisera cette somme dans le respect intégral du Règlement financier et des Règles de gestion financière de l'OIT et sous le contrôle de l'OIT.

La Commission consultative paritaire de recours rendit son rapport le 7 novembre 2012. Elle conclut que, même si le requérant n'avait aucun droit à voir son contrat renouvelé, l'OIT avait traité la question du non-renouvellement de manière brutale et indifférente, sans tenir compte de sa situation spécifique, à savoir qu'il était employé par l'OIT depuis près de vingt ans. Elle recommandait que le Directeur général rejette l'argument selon lequel la décision de ne pas renouveler son contrat ne reposait sur aucune raison valable. Toutefois, vu la manière dont cette décision avait été appliquée et les longs états de service du requérant au sein de l'OIT, la Commission recommandait également que le Directeur général accorde au requérant une réparation sous la forme d'une indemnité de licenciement équivalente à douze mois de traitement,

comme prévu par le Statut du personnel. Par lettre du 7 janvier 2013, le requérant se vit notifier la décision du Directeur général de ne pas faire sienne la recommandation de la Commission concernant le paiement d'une réparation et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OIT : i) de lui verser la différence entre le traitement auquel il avait droit en qualité de directeur de projet de grade P.5 ou, à défaut, en qualité d'administrateur national de grade D et celui qu'il avait effectivement perçu en vertu des contrats d'engagement spécial dont il avait bénéficié du 1^{er} août 1992 au 13 février 2005, ii) de faire en sorte qu'il soit affilié à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) avec effet rétroactif au 1^{er} août 1992 et de verser à la CCPPNU les cotisations tant de l'employé que de l'employeur à compter de cette date et jusqu'au 13 février 2004, assorties d'intérêts, et de faire en sorte que la CCPPNU ajuste sa pension en conséquence et lui verse la pension ajustée à titre rétroactif avec effet au 1^{er} janvier 2012, iii) de lui verser le traitement correspondant à un grade P.5 ainsi que sa pension à taux plein avec effet au 1^{er} janvier 2012 et jusqu'à la clôture du projet, iv) de continuer à lui verser le traitement correspondant au grade P.5 jusqu'à ce que l'affaire soit réglée ou jusqu'à la date à laquelle il atteindrait l'âge de soixante-deux ans, si celle-ci était antérieure, v) de lui verser des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant égal à dix fois celui énoncé aux points i), iii) et iv) ci-dessus, vi) de lui fournir une lettre dans laquelle un fonctionnaire du BIT ayant au moins le niveau de directeur exécutif admettrait que le requérant a été privé de ses droits et a fait l'objet de discrimination, et confirmerait l'intention de l'OIT de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que de tels actes se reproduisent à l'avenir, vii) de faire une donation de 10 millions de dollars à une ONG œuvrant pour l'abolition du travail des enfants, dont il serait fait usage dans le strict respect des règles et règlements de l'OIT.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant, en majeure partie, irrecevable *ratione temporis* et *ratione materiae* et, dans la mesure où elle est recevable, comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. L'OIT conteste la recevabilité de la requête à titre liminaire. Elle fait valoir que certains des arguments invoqués par le requérant sont irrecevables car frappés de forclusion en vertu du paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut du personnel car ils ont été présentés au-delà du délai de six mois requis pour le dépôt d'une réclamation auprès de HRD. En vertu de ce paragraphe, tout fonctionnaire qui souhaite déposer une réclamation au motif qu'il a été traité d'une manière incompatible avec ses conditions d'emploi doit demander à HRD d'examiner la question dans un délai de six mois après la date des faits qui font l'objet de la réclamation.

2. L'OIT fait également valoir que certains arguments invoqués sont irrecevables parce que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne, étant donné qu'il n'a pas invoqué ces arguments préalablement dans sa réclamation auprès de HRD. L'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal dispose qu'une requête n'est recevable que si la décision contestée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel. Il est de jurisprudence constante que pour remplir cette condition le requérant doit non seulement suivre la procédure interne de recours, mais la suivre exactement, et notamment respecter les délais éventuellement fixés aux fins de cette procédure (voir, par exemple, les jugements 3296, au considérant 10, et 1469, au considérant 16). L'OIT affirme par ailleurs que certains arguments invoqués sont irrecevables parce que le Tribunal n'a ni le pouvoir ni la compétence d'en connaître ou d'ordonner des mesures à leur sujet. Pour examiner ces fins de non-recevoir, il y a lieu de considérer les arguments invoqués par le requérant aux diverses étapes de la procédure.

3. Dans sa réclamation auprès de HRD, le requérant a demandé que la décision de ne pas renouveler son contrat soit réexaminée et qu'elle soit annulée au motif qu'elle reposait sur des éléments inexistant, erronés, factuellement incorrects et faux et qu'elle avait été prise sur la base de prétextes fallacieux. Il a également prétendu que la décision

était inéquitable, injuste, arbitraire et fantaisiste. En substance, il soutenait que la décision était illégale et illicite. Bien que le requérant n'ait pas développé cette conclusion dans la réclamation qu'il a ensuite introduite devant la Commission consultative paritaire de recours, il l'a suffisamment mentionné et cela demeurait la principale conclusion de son dossier. Dans la décision attaquée, le Directeur général a rejeté cette conclusion, sur la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours, et le requérant l'a soumise au Tribunal principalement dans le deuxième point de son mémoire. Cette conclusion est recevable et le Tribunal est compétent pour en connaître dès lors qu'il s'agit d'une question se rapportant aux conditions d'emploi du requérant. Par ailleurs, ce dernier a épuisé les voies de recours interne et la conclusion n'est pas frappée de forclusion.

4. Au troisième point de son mémoire, le requérant affirme que la décision de ne pas prolonger son contrat n'est pas valable parce qu'elle a été prise par une personne qui n'était pas compétente pour ce faire. Il ne s'agit pas là d'une conclusion mais d'un moyen supplémentaire à l'appui de sa conclusion selon laquelle la décision de ne pas renouveler son contrat était illégale. Ce moyen est recevable. Il est de jurisprudence constante que, si les nouvelles conclusions sont irrecevables, tout nouveau moyen invoqué par le requérant à l'appui de ses conclusions existantes est recevable (voir, par exemple, les jugements 1519, au considérant 14, et 3420, au considérant 10).

5. Dans sa réclamation auprès de HRD, le requérant affirmait également que le BIT et certains de ses fonctionnaires l'avaient harcelé de diverses manières pendant la période où il était en fonction. Dans sa réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours, il a déclaré qu'il avait été victime de harcèlement en raison d'un traitement discriminatoire sur le lieu de travail, fondé sur sa nationalité, sa couleur, sa race et son sexe. Il affirmait qu'on lui aurait dit à maintes reprises qu'il n'était pas promu en raison de sa nationalité et que le BIT fermait les yeux à cet égard. Dans sa requête devant le Tribunal, il indique que le harcèlement se poursuit car il en subit encore les effets aujourd'hui. Cela étant, dans la mesure où le requérant n'a

pas apporté d'élément de preuve à l'appui de son allégation de harcèlement, ses conclusions sur ce point sont irrecevables et doivent être rejetées.

6. Le moyen du requérant selon lequel il aurait été privé de son droit en tant que citoyen du monde et citoyen d'un État membre de l'OIT car l'Organisation utiliserait continuellement à mauvais escient l'argent du contribuable international à des fins de népotisme et de favoritisme est également irrecevable. Le Tribunal n'est pas compétent, aux termes de l'article II, paragraphe 1, de son Statut, pour en connaître, étant donné que ce moyen est sans lien avec les stipulations du contrat d'engagement du requérant. Pour la même raison, le moyen selon lequel le BIT aurait à maintes reprises violé son droit à un travail décent est également irrecevable. Il a soumis ce moyen en tant qu'argument distinct dans sa réclamation auprès de HRD, l'a repris dans sa réclamation devant la Commission consultative paritaire de recours et le présente comme un des éléments de discrimination dans le quatrième point de sa requête.

7. Dans sa réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours, le requérant dénonçait une violation de ses droits en vertu de la Constitution de l'OIT et de divers principes des déclarations relatives aux droits de la personne et de principes généralement reconnus dans des conventions collectives en vigueur. Plus particulièrement, outre la violation de son droit à un travail décent, il invoquait le déni de son droit à bénéficier de contrats non discriminatoires au sein de l'OIT, le déni de son droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, le déni de son droit à l'égalité des chances au sein du BIT, le déni de son droit à percevoir une pension pour près de vingt années de service continu à l'OIT, le déni de son droit à ne pas faire l'objet de discrimination en matière d'engagement et de promotion à l'OIT, et le déni de ses droits au titre de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies eu égard à la totalité des actes de discrimination dont il a fait l'objet au cours des vingt dernières années sur la base de sa nationalité, sa race et son sexe. En outre, le requérant alléguait avoir été victime de discrimination, d'inégalité de traitement, d'humiliation et d'atteinte à sa dignité. Il prétendait également avoir

été privé de certaines indemnités et allocations, notamment d'une pension. Le requérant développe ces arguments aux premier et quatrième points de sa requête. Il fait valoir par exemple que le BIT l'a employé de 1992 à 2005 au titre de contrats d'engagement spécial à caractère discriminatoire, ce qui lui a été préjudiciable et continue de l'être dans la mesure où, entre autres conséquences, il ne perçoit qu'une pension réduite. Ce moyen est irrecevable car frappé de forclusion, sa réclamation à cet égard n'ayant pas été introduite dans le délai de six mois prévu au paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut du personnel. En tout état de cause, tous ces arguments sont irrecevables puisque, le requérant ne les ayant nullement soulevés dans sa réclamation initiale auprès de HRD, il n'a pas épuisé les moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel applicable pour contester la décision prise à leur sujet.

8. Le requérant a demandé à être entendu par le Tribunal à des fins précises. Selon lui, une comparution personnelle lui permettrait de mieux faire comprendre au Tribunal la souffrance, l'humiliation et la discrimination qu'il a subies pendant ses années de service à l'OIT, d'expliquer de vive voix comment le fait d'être employé au titre de contrats d'engagement spécial de 1992 à 2005 lui a été préjudiciable sur le plan de sa pension, et de faire part des nombreux incidents de discrimination et de harcèlement dont il a été victime. Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande dès lors que les écritures et les pièces soumises par les parties, y compris le rapport de la Commission consultative paritaire de recours, fournissent au Tribunal suffisamment d'éléments pour qu'il puisse statuer en toute connaissance de cause.

9. Sur le fond, le requérant soutient que la notification de non-renouvellement n'était pas valable parce qu'elle a été signée par le «directeur du Bureau de pays de l'OIT à Bangkok», comme en atteste le mémorandum du 27 septembre 2011, par lequel il a été informé de la décision. Il affirme que seul le directeur du Bureau de pays de l'OIT pour le Cambodge était habilité par le Directeur général à superviser les projets de l'OIT au Cambodge, lieu de son affectation. Ce moyen est dénué de fondement et doit être rejeté car il ressort clairement de la circulaire n° 236 du 25 mars 2003 intitulée «Réorganisation de la structure

extérieure de l'OIT», et notamment de l'alinéa c) du paragraphe 11 de l'avis du Directeur général intitulé «Amélioration des services fournis par le BIT aux mandants» (IGDS) n° 150 (version 2) du 13 avril 2011, que le bureau de l'OIT responsable des opérations au Cambodge est le Bureau de Bangkok et que la notification en question avait bien été signée par la personne compétente.

10. Quant à la question de savoir si la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était illégale, la compétence du Tribunal en la matière est limitée. Il est en effet de jurisprudence constante qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle décide de renouveler ou non un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir ne fait l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal qui respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne les exigences du service et les perspectives de carrière de ses agents (voir, par exemple, le jugement 1349, au considérant 11). Le Tribunal ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'organisation. Une décision s'inscrivant dans ce contexte ne peut être annulée comme étant illégale ou illicite que si elle viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou encore si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, si un détournement de pouvoir est établi ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, les jugements 3299, au considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6). Le contrôle du Tribunal porte sur ces éléments en dépit du fait que celui-ci a toujours considéré, comme par exemple dans le jugement 3444, au considérant 3, qu'un employé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée au sein d'une organisation internationale ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de son contrat à son expiration.

11. Le requérant soutient que la décision de ne pas prolonger son contrat est illégale parce qu'elle a été prise inopinément et de manière prématurée. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée doit recevoir notification du non-renouvellement de son contrat avec un préavis raisonnable, même si le texte du contrat ne l'exige pas expressément

(voir, par exemple, le jugement 1544, au considérant 11). Le Tribunal ne partage pas l'avis selon lequel la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise inopinément et de manière prématurée. Étant donné que la pratique de longue date de l'OIT consiste à accorder au fonctionnaire un préavis de deux mois en cas de non-renouvellement de son contrat, le préavis de trois mois qu'a reçu le requérant était raisonnable. En conséquence, ce moyen doit être rejeté.

12. Le requérant fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat était illégale car le motif avancé par l'OIT pour justifier cette décision reposait sur des éléments inexistantes et fallacieux. Le Tribunal a rappelé à maintes reprises, comme par exemple dans les jugements 1154, au considérant 4, 1544, au considérant 11, et 3139, au considérant 6, que toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit reposer sur un motif valable et non sur un simple prétexte donné pour se débarrasser d'un membre du personnel.

13. Le motif avancé dans le préavis de non-renouvellement du 27 septembre 2011 était que le projet, qui devait prendre fin le 29 septembre 2012, entrerait dans sa quatrième et dernière année et qu'il n'y avait aucune perspective de prolongation. Le Tribunal relève qu'en définitive le projet a pris fin le 31 décembre 2012. L'OIT soutient devant le Tribunal, comme elle l'a fait devant la Commission consultative paritaire de recours, que la notification du non-renouvellement et sa motivation reposaient sur une pratique établie et une entente de longue date avec le bailleur de fonds, le ministère du Travail des États-Unis, et que cette pratique a été suivie dans environ huit autres projets financés par ce ministère. Selon l'OIT, en vertu de cette pratique ou entente, le conseiller technique principal international devait être remplacé par un directeur de projet national afin d'inciter le pays à s'approprier le projet et de promouvoir ainsi sa viabilité. La Commission consultative paritaire de recours a accepté cette version et conclu que la décision de non-renouvellement du contrat avait été prise sur la base d'une politique établie, laquelle a ensuite été appliquée au requérant.

14. Toutefois, le requérant soutient qu'il n'existait entre l'OIT et le ministère du Travail des États-Unis aucun accord ni aucune entente prévoyant la suppression de son rôle en tant que conseiller technique principal du projet et son remplacement par un directeur de projet national dans la dernière phase du projet. Il fait observer que l'OIT n'a pas fourni de preuve de l'existence d'un tel accord et souligne que, s'il avait existé, cet accord aurait été établi par écrit et signé car, pour constituer un motif valable de non-renouvellement de son contrat, il ne pouvait s'agir d'un accord secret ou d'une simple discussion. Pour sa part, l'OIT affirme que non seulement le requérant était au courant de cette entente entre l'OIT et le ministère du Travail des États-Unis et de la discussion qui avait eu lieu à l'époque, mais qu'il avait également activement participé à cette discussion. L'OIT fait valoir que l'absence d'accord écrit et le fait que le financement du projet jusqu'à son terme était assuré ne constituent pas des motifs suffisants pour remettre en cause la validité et l'existence des motifs invoqués pour le non-renouvellement du contrat du requérant.

15. Un document formel aurait certes été utile, mais ce n'est pas l'unique fondement qui puisse être retenu pour déterminer si la raison invoquée pour justifier le non-renouvellement du contrat du requérant était valable ou non. Une politique, une entente ou une pratique bien établie pourraient également suffire, mais leur existence doit être prouvée. Or, conformément à une jurisprudence constante, rappelée notamment dans le jugement 2702, au considérant 11, «il est bien établi qu'il incombe à la partie qui invoque une règle non écrite de prouver la teneur de cette règle. Il en va de même pour une partie qui invoque une pratique établie.»

16. Afin de s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombe, l'OIT a fourni des preuves documentaires. Les premiers commentaires formulés par le ministère du Travail des États-Unis en date du 21 juillet 2008 dans le cadre de l'élaboration du descriptif du projet, au sujet de la phase II du projet du Cambodge, pour lequel le requérant travaillait, comprennent les réponses du personnel affecté au projet. Ce document

a été transmis au requérant le 8 août 2008. Au onzième commentaire, le ministère cherchait à savoir si :

«l'IPEC envisageait de progressivement confier la direction du projet à un responsable national afin que le projet s'inscrive dans la durée, que les autorités locales se l'approprient et à des fins d'économie».

Si les membres du personnel affectés au projet n'étaient pas favorables à cette approche pour des raisons qu'ils ont indiquées, il est en revanche clair que le ministère y était favorable pour les raisons énoncées ci-dessus.

17. L'OIT fournit un autre document qui présente les troisièmes commentaires formulés par le ministère du Travail des États-Unis en date du 22 septembre 2008 dans le cadre de l'élaboration du descriptif du projet et les réponses du personnel affecté au projet. Il en ressort également que le ministère estimait que «le transfert de la direction du projet à un ressortissant du pays à un moment donné de l'exécution du projet [était] possible et nécessaire pour promouvoir la viabilité des activités du projet et de leur impact». Dans sa réponse, l'IPEC a pris note de cette suggestion en indiquant qu'elle était conforme à son approche générale. Toutefois, il a ajouté ce qui suit :

«Vu qu'il est difficile de prendre une telle décision à ce stade, les responsables du projet et l'IPEC garderont cet élément à l'esprit durant la mise en œuvre du projet. La question sera par ailleurs réexaminée lors de l'évaluation du projet à mi-parcours.»

Tous ces éléments n'attestent pas l'existence d'une politique, d'une entente ou d'une pratique de longue date relative au retrait progressif du conseiller technique principal qui aurait été suivie ou qui était applicable, et rien ne prouve que l'évaluation à mi-parcours ait été effectuée.

18. L'OIT présente également le document du projet intitulé : «Version finale : 26 septembre 2008». Il y est notamment indiqué que la date d'achèvement du projet était le 29 septembre 2012 et que le conseiller technique principal devait faire rapport au directeur du Bureau sous-régional de Bangkok pour les affaires courantes et à l'IPEC au Siège de l'OIT à Genève pour les questions techniques. Ce document prévoyait qu'un responsable national du projet travaillerait en collaboration avec

le conseiller technique principal pour la planification, la supervision, l'évaluation et la mise en œuvre du projet et assurerait la liaison avec les autorités nationales. Il s'agit là du responsable qui, selon les vœux du ministère du Travail des États-Unis dans ses commentaires, était appelé à reprendre la direction du projet. C'est effectivement ce qui s'est produit lorsque le contrat du requérant n'a pas été renouvelé. Cependant, ce document ne prévoit pas non plus le retrait progressif du conseiller technique principal.

19. En résumé, il ne ressort d'aucun document ni des commentaires et des réponses aux versions préliminaires du descriptif du projet qu'il était entendu qu'une telle pratique ou politique visant au retrait progressif du conseiller technique principal au cours de la dernière année d'exécution du projet pouvait justifier le non-renouvellement du contrat du requérant pour la période restante du projet. Le projet a pris fin le 31 décembre 2012. Dans ces conditions, l'OIT n'a pas donné de motif valable à l'appui de la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant et, en conséquence, la décision attaquée doit être annulée. Le requérant a droit de ce fait à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à douze mois de traitement, indemnités et autres émoluments, sans aucune déduction statutaire. Il a également droit à des dépens, fixés à 800 dollars des États-Unis.

20. Le Tribunal n'a compétence ni pour ordonner à un fonctionnaire de l'OIT de présenter des excuses au requérant ni pour ordonner le versement à une organisation de 10 millions de dollars, ni pour ordonner le versement au requérant d'émoluments ou d'indemnités correspondant à ceux d'un conseiller technique principal de projet de grade P.5, ni pour faire affilier le requérant à la CCPPNU, ni pour ordonner que lui soient versés, à titre rétroactif, un traitement et une pension dont le montant serait recalculé, comme le demande le requérant. Ces conclusions doivent par conséquent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 7 janvier 2013 est annulée.
2. L'OIT versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à douze mois de traitement, indemnités et autres émoluments, sans aucune déduction statutaire.
3. L'OIT versera également au requérant la somme de 800 dollars des États-Unis à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

ANDREW BUTLER