

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P.
c.
LEBM

122^e session

Jugement n° 3679

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. O. P. le 21 août 2013 et régularisée le 31 août 2013, la réponse du LEBM du 14 janvier 2014, la réplique du requérant du 6 mars et la duplique du LEBM déposée le 25 avril et régularisée le 30 avril 2014;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de ne pas renouveler son contrat.

Le requérant est entré au service du LEBM en juillet 2007 au titre d'un contrat à durée déterminée de trois ans qui a par la suite été renouvelé. Il faisait partie de l'équipe d'assistance au sein des Services informatiques.

Dans le rapport d'évaluation de «fin de contrat» du 14 juin 2012, les supérieurs hiérarchiques du requérant recommandèrent de ne pas prolonger son «présent contrat», qui expirait en juin 2013, au motif que ses prestations n'étaient pas satisfaisantes. Le 12 juillet, le requérant introduisit un recours interne contre la décision du 14 juin 2012. L'affaire fut transmise à la Commission paritaire consultative des recours pour recommandation. Après la tenue d'une audience, la Commission rendit son rapport et le requérant fut informé par une lettre du Directeur général du 17 décembre

2012 que, sur la base de ce rapport, il avait décidé de lui offrir une prolongation de contrat d'un an afin de lui permettre de faire ses preuves. La lettre précisait qu'une enquête serait diligentée sur les éléments factuels du rapport d'évaluation faisant l'objet du recours, dont l'achèvement était prévu pour février 2013 au plus tard. Le Directeur général ajoutait que les prestations du requérant feraient l'objet d'une nouvelle évaluation, conformément aux règles applicables, avant la fin du nouveau contrat d'un an.

Le 12 juin 2013, le requérant reçut de son supérieur hiérarchique le rapport d'évaluation concernant le contrat expirant le 30 juin 2014. Il revenait en détail sur le travail accompli et concluait que les prestations du requérant ne satisfaisaient pas aux exigences du poste. Il se disait d'ailleurs prêt à discuter le rapport avec le requérant. Ce dernier formula ses observations sur le rapport mais refusa de le signer.

Le 16 juin 2013, le Directeur général écrivit au requérant qu'il avait examiné sa réponse concernant le rapport d'enquête sur le rapport d'évaluation de juin 2012 et avait conclu que ce dernier rapport «s'appu[yait] sur des faits avérés et [était] juste» et que les allégations d'intimidation qu'il avait formulées n'étaient pas fondées. Le rapport de juin 2012 serait donc maintenu dans sa version originale.

Par lettre du 24 juin 2013, le directeur administratif et le chef des ressources humaines informèrent le requérant que, sur la base de son rapport d'évaluation pour la période allant jusqu'au 30 juin 2013 et après discussion avec le Directeur général, il avait été décidé que son contrat à durée déterminée débutant le 1^{er} juillet 2013 prendrait fin le 30 juin 2014 et qu'aucune prolongation de contrat ne lui serait offerte car ses prestations n'étaient pas à un niveau acceptable, tant en termes de qualité que de quantité, et que rien ne laissait espérer une amélioration. Ils ajoutaient que le Directeur général avait décidé de le placer en congé spécial avec traitement jusqu'à la fin de son contrat le 30 juin 2014 et que son dernier jour de travail serait le 28 juin 2013, ce qui lui laisserait du temps pour trouver un nouvel emploi. Le 21 août 2013, le requérant attaqua cette décision directement devant le Tribunal.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner au LEBM de lui fournir un «[c]ertificat de travail indiquant une note globale de 2.0 sur

une échelle de 1 (très bien) à 6 (insuffisant)», d'ordonner au LEBM de lui verser un montant équivalant à sa «perte de revenu jusqu'en juin 2016, y compris les augmentations d'échelon jusqu'en juin 2016», comme si son contrat avait été prolongé jusqu'en juin 2016, et de lui verser un montant équivalant à l'«indemnité de départ» et aux «contributions de pension» qui lui auraient été versées jusqu'en juin 2016. Il réclame également «une indemnisation pour le préjudice et une indemnisation pour la douleur et la souffrance», et demande au Tribunal de sanctionner le LEBM pour la violation de son devoir de sollicitude à son égard et ses «actions illégales».

Le LEBM demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et infondée, et de condamner le requérant à lui verser la somme de 25 000 euros.

CONSIDÈRE :

1. Les griefs formulés par le requérant peuvent se résumer comme suit :

- 1) Le LEBM lui a illégalement octroyé à compter du 1^{er} juillet 2013 un contrat à durée déterminée d'un an au lieu d'un contrat de trois ans, comme celui dont il bénéficiait auparavant, et l'a informé par lettre du 24 juin 2013 que son contrat ne serait pas renouvelé à son expiration le 30 juin 2014. Si un contrat de trois ans lui avait été octroyé, il aurait pu prétendre à un traitement et à tous les autres avantages jusqu'au 30 juin 2016.
- 2) En partant du postulat que son contrat aurait dû être renouvelé jusqu'en juin 2016, il estime avoir droit à une indemnité au titre de la perte de revenu qu'il a subie jusqu'à cette date, en tenant compte des augmentations d'échelon en 2012, 2013 et jusqu'en 2016.
- 3) Le LEBM lui a refusé l'accès à ses courriels et a désactivé son compte d'utilisateur avant que son contrat ne prenne fin en juin 2014.
- 4) Au moment de son départ, le LEBM ne lui a pas remis de référence ou de certificat de travail de fin de contrat indiquant que la qualité

de ses prestations correspondait à la note de 2 sur une échelle de 1 (très bien) à 6 (insuffisant).

- 5) Il a été victime de harcèlement sur le lieu de travail sous la forme d'«attaques continues visant à l'intimider et de stress au travail» qui ont engendré des souffrances psychiques et physiques.
- 6) Le LEBM a manqué à son devoir de sollicitude envers lui, justifiant l'octroi de dommages-intérêts.

2. Le Tribunal relève que le Directeur général s'est prononcé sur les allégations d'intimidation mentionnées au point 5) ci-dessus dans sa lettre du 16 juin 2013 en indiquant qu'elles n'étaient pas fondées. C'est dans la lettre du 24 juin 2013 que le directeur administratif et le chef des ressources humaines ont informé le requérant qu'il avait été décidé que son contrat à durée déterminée allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 ne serait pas renouvelé en raison du fait que l'administration n'espérait plus d'amélioration de la situation (s'agissant de ses prestations et de son comportement). Ils l'ont également informé que le Directeur général avait décidé de le placer en congé spécial avec traitement jusqu'à la fin de son contrat le 30 juin 2014 et que son dernier jour de travail serait le 28 juin 2013, ce qui lui laisserait du temps pour trouver un nouvel emploi. La lettre du 24 juin 2013 a été reçue par le requérant le 28 juin 2013.

3. Le LEBM soutient qu'aucun des griefs présentés ci-dessus n'est recevable puisque le requérant a saisi directement le Tribunal sans avoir préalablement épuisé tous les moyens de recours dont il disposait. Les dispositions de la section 6.1 du Règlement du personnel applicables en l'espèce se lisent comme suit :

Article 6.1.01

«Pour des affaires le concernant personnellement, tout membre ou ex-membre du personnel a le droit de faire appel de toute décision du Directeur général ou de ceux auxquels il a délégué son autorité.»

Article 6.1.02

«Est toutefois irrecevable le recours contre toute décision :
– de licenciement pendant la période probatoire

- de non-prorogation de contrat
- de non-signature d'un nouveau contrat à durée déterminée
- de cessation d'un contrat de durée mobile prise en vertu de la Règle du personnel R 2 6.03.»

Article 6.1.03

«Ces recours s'adressent d'abord au Directeur général qui, préalablement à toute décision, prend l'avis de la Commission paritaire consultative des recours dont la composition est fixée dans le Règlement du personnel.»

Article 6.1.04

«La décision définitive du Directeur général peut être attaquée devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.»

4. Il ressort de ces dispositions que le grief du requérant relatif au non-renouvellement de son contrat est recevable dans la mesure où il ne peut faire l'objet d'un examen dans le cadre de la procédure de recours interne conformément à l'article 6.1.02 du Règlement du personnel. En l'absence de voies de recours interne, un fonctionnaire peut saisir directement le Tribunal (voir, par exemple, le jugement 2312, aux considérants 3 et 5).

5. Par extension, le deuxième grief présenté au considérant 1 du présent jugement est également recevable en ce qu'il se rapporte au grief du requérant selon lequel le non-renouvellement de son contrat était illégal. Cependant, dans la mesure où le requérant réclame une réparation au titre de la perte de revenu qui tienne compte des augmentations d'échelon pour 2012 et 2013, ainsi que jusqu'en 2016, ses conclusions sont irrecevables et doivent être rejetées. En effet, il y a lieu de noter que le requérant a été informé par lettre du 29 juin 2012 que l'augmentation d'échelon pour 2012 ne lui serait pas octroyée en raison de ses prestations insuffisantes.

Le Tribunal relève par ailleurs que, dans une déclaration sous serment faite le 13 janvier 2014, M. K.W. a indiqué, entre autres choses, que le LEBM n'avait reçu aucune demande d'indemnisation de la part du requérant au titre des augmentations d'échelon pour 2012, 2013 et jusqu'en 2016, comme si son contrat devait prendre fin en juin 2016. Les décisions concernant les augmentations d'échelon ne sont pas

exclues de la procédure de recours interne en vertu de l'article 6.1.02 du Règlement du personnel. Or le requérant n'a déposé aucun recours interne concernant les augmentations d'échelon pour lesquelles il demande une indemnisation au titre de la perte de revenu. Par conséquent, il n'a pas épuisé les voies de recours interne s'agissant de ces aspects de son deuxième grief, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

6. Le troisième grief relatif au refus de donner au requérant accès à ses courriels et à son compte d'utilisateur est recevable dans la mesure où il peut constituer une base pour le sixième grief concernant le prétendu manquement par le LEBM à son devoir de sollicitude.

7. Le cinquième grief concernant le harcèlement dont aurait été victime le requérant est irrecevable, dès lors qu'il n'est pas exclu de la procédure de recours interne du LEBM en vertu de l'article 6.1.02 du Règlement du personnel. Il doit donc être rejeté en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, puisque le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne s'agissant de ce grief.

8. Le Tribunal considère également que le quatrième grief, selon lequel le LEBM aurait omis de fournir au requérant au terme de son contrat un certificat de travail indiquant que la qualité de ses prestations était d'un certain niveau, est irrecevable et doit être rejeté. Il ressort en effet du dossier que, par l'intermédiaire de son conseil, le requérant négociait un accord de cessation de service, ainsi que la remise d'une référence ou d'un certificat de travail. Il avait demandé en février 2013 un certificat provisoire confirmant qu'il était employé par le LEBM. Toutefois, par lettre du 2 juillet 2013, alors que les négociations étaient en cours, il a demandé un certificat qui allait au-delà d'une simple confirmation d'emploi et visait à faciliter sa carrière future. Les négociations ont échoué, les parties ne pouvant s'entendre sur la formulation du certificat, faute d'acceptation par le requérant des projets de certificats établis par le LEBM.

Le dossier ne permet pas d'affirmer qu'une décision a été prise par un fonctionnaire du LEBM rejetant la demande du requérant en vue de

la délivrance d'un certificat de travail. En tout état de cause, une telle décision n'aurait pas été exclue de la procédure de recours interne en vertu de l'article 6.1.02 du Règlement du personnel. Or aucun recours n'a été introduit à ce sujet. Par conséquent, le requérant n'a pas, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, épuisé tous les moyens de recours mis à sa disposition. De surcroît, le conseil du requérant a reconnu à juste titre que la délivrance d'un tel certificat ne reposait sur aucune base légale.

9. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Cet article prévoit qu'une telle demande présentée par l'une ou l'autre partie doit indiquer tout témoin dont celle-ci demande l'audition par le Tribunal et les points sur lesquels elle souhaite le faire déposer. Le requérant indique qu'il souhaite appeler son collègue, M. A. M., à témoigner sur l'environnement dans lequel il travaillait. Cependant, les rapports et documents qui ont été fournis par les parties dans la présente procédure décrivent en détail cet environnement. Y figurent notamment les dépositions orales faites sur ce point par le requérant, M. A. M. et d'autres personnes au cours de la procédure devant la Commission paritaire consultative des recours. Le Tribunal estime donc qu'il n'est pas nécessaire d'ordonner la tenue d'un débat oral.

10. Sur le fond, s'agissant du grief du requérant selon lequel le non-renouvellement de son contrat était illégal, parmi les principes de base applicables, il y a lieu de souligner tout d'abord qu'une telle décision relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation internationale. La règle R2 1.01 du Règlement du personnel confère ce pouvoir au Directeur général. Ce principe, établi par une jurisprudence constante, a notamment été rappelé dans le jugement 3586, au considérant 6, dans les termes suivants :

«[...] Il est de jurisprudence constante qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir n'est soumis qu'à 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). Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Une telle décision ne peut être annulée pour illégalité que si elle a été prise en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si un abus ou un détournement de pouvoir est établi, ou encore 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). Ces motifs de réexamen s'appliquent bien que le Tribunal ait maintes fois rappelé, 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 prétendre au renouvellement de son contrat à son expiration et qu'en l'espèce une disposition similaire figurait dans les conditions d'engagement du requérant.»

11. Par ailleurs, le motif de non-renouvellement du contrat doit être valable et lorsque, comme dans le cas d'espèce, le non-renouvellement est fondé sur l'insuffisance des prestations, l'organisation, eu égard à son devoir de sollicitude et de bonne foi, doit informer le fonctionnaire en temps opportun des aspects de son travail qui ont été jugés insuffisants et lui donner un délai raisonnable pour s'améliorer. Ainsi, le Tribunal, dans le jugement 3282, aux considérants 5 et 6, a déclaré ce qui suit :

«Selon une jurisprudence constante du Tribunal, “[u]n fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation” (voir le jugement 2414, au considérant 23). [...]

Comme le Tribunal l'a conclu auparavant, “[p]our 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” (voir le jugement 3026, au considérant 8).»

Il est également utile de se référer au considérant 8 du jugement 3026, qui se lit comme suit :

«Bien que ladite directive permette de ne pas prolonger un contrat en cas d'appréciation “insuffisant”, elle ne saurait et ne pourrait dispenser [l'organisation] 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 [...]). 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.»

12. Le requérant a commencé à travailler régulièrement pour le LEBM en 2007. Il a reçu une première appréciation défavorable dans son rapport d'évaluation de juin 2009 et a bénéficié d'un délai d'un an pour améliorer ses prestations. Une amélioration ayant été constatée, il a obtenu un contrat à durée déterminée de deux ans jusqu'au 30 juin 2013. En juin 2012, il a de nouveau reçu un rapport d'évaluation défavorable, qu'il a contesté le 12 juillet 2012.

L'affaire a été transmise à la Commission paritaire consultative des recours, qui a entendu le requérant ainsi que quatre témoins dont celui-ci a demandé l'audition : deux utilisateurs des services informatiques et deux de ses collègues de l'équipe d'assistance. Ces personnes ont témoigné que le requérant était fiable et disponible pour les aider, qu'il avait résolu les problèmes avec succès et collaborait efficacement avec eux dans un environnement de travail souvent stressant en raison d'un superviseur à l'humeur inégale et au caractère difficile. Elles ont également déclaré que le système de tickets qui permettait d'évaluer leurs prestations connaissait fréquemment des dysfonctionnements et que les tâches qui leur étaient confiées étaient élémentaires et pas suffisamment stimulantes.

13. Le Tribunal observe que les principales raisons avancées par le LEBM devant la Commission pour justifier la proposition de ne pas renouveler le contrat du requérant tiennent à des prestations insuffisantes, à son refus d'exécuter certaines tâches, notamment de gérer correctement le système de tickets, et à un manque général de confiance dans son travail. Dans son rapport, la Commission a indiqué «être moins préoccupée par les rapports concernant ses prestations puisque tous les tickets [étaient] traités rapidement, et [considérait] que ce point ne justifiait pas le refus de prolonger son contrat». Elle a également constaté que la direction des Services informatiques ne s'était que rarement plainte du manque de réactivité du requérant pour certaines tâches, mais que celui-ci avait souvent omis de décrire les solutions qu'il avait trouvées à des problèmes particuliers dans les rapports joints aux tickets qu'il avait traités et que le plus grave était le manque de confiance dans son travail.

Tout en prenant acte de l'ambiance délétère qui régnait au sein du service d'assistance où travaillait le requérant, la Commission ne pensait

pas que le départ du requérant puisse permettre de résoudre ce problème à moins que la direction n'examine les causes de ces dysfonctionnements et n'y remédie. Elle a conclu que les prestations du requérant ne justifiaient pas le non-renouvellement de son contrat, lequel devait être considéré comme «une mesure particulièrement sévère». En conséquence, la Commission a recommandé que le requérant soit soumis à une nouvelle évaluation, comme il l'avait demandé, avec l'intervention d'un examinateur externe, selon la recommandation d'un représentant de l'association du personnel. Elle a en outre recommandé qu'une décision concernant son contrat soit prise à la suite de cette évaluation.

14. Faisant sienne la recommandation précitée, le Directeur général, dans la lettre du 17 décembre 2012 adressée au requérant, précisait notamment ce qui suit :

«1) Le LEBM est prêt à vous offrir un nouveau contrat d'un an. Durant cette période, vous aurez la possibilité de faire à nouveau vos preuves.

2) Ensuite, je demande à toutes [les personnes] concernées de s'efforcer, dans l'intérêt du [LEBM], de contribuer au succès de l'équipe et de [discuter] activement de l'atmosphère de travail négative qui règne au sein de l'équipe et de contribuer à ce qu'elle s'améliore. Vous ainsi que le [chef] des services informatiques [devrez rendre compte] au directeur administratif du LEBM [concernant ces deux aspects sur une base trimestrielle].

3) Le directeur administratif du LEBM diligentera une enquête sur les éléments factuels sur la base desquels votre évaluation actuelle a été [faite]. Si nécessaire, il sera assisté par d'autres personnes. Cette enquête sera achevée d'ici la fin du mois de février 2013. Dans le cas où l'évaluation ne correspondrait pas en tout ou partie aux faits, elle sera corrigée en conséquence. Cependant, si des faits devaient démontrer que l'évaluation effectuée est correcte, elle sera maintenue. La décision récente de vous offrir un nouveau contrat d'un an n'en sera toutefois pas affectée.

4) Avant l'expiration du nouveau contrat d'un an, vos prestations seront réévaluées conformément aux dispositions du Statut et [du Règlement] du personnel du LEBM.»*

15. Dans un courriel en réponse, le requérant a indiqué accepter cette décision, mais il a soulevé la question de savoir si une augmentation d'échelon pour 2012 lui serait accordée rétroactivement

* Traduction du greffe.

en cas d'appréciation favorable pour 2013. Il réclamait également l'assurance que son recours et l'appréciation défavorable obtenue lors d'évaluations antérieures ne seraient pas pris en compte et suggérait qu'il soit déterminé en temps utile si le système de tickets était une base adéquate d'évaluation de ses prestations. Le Directeur général lui répondit dans un courriel daté du 9 janvier 2013 précisant, entre autres choses, qu'il devait veiller à ce que ses prestations correspondent au niveau requis de sorte qu'aucun des problèmes théoriques soulevés ne se manifeste lors de sa prochaine évaluation.

16. Le Tribunal a estimé nécessaire de rappeler en détail ces échanges car ils montrent que le requérant a été informé en temps utile qu'il ne serait pas recommandé de renouveler son contrat en raison du fait que ses prestations avaient été jugées insuffisantes. Lorsque le requérant a contesté cette décision, le LEBM a entrepris diverses démarches pour répondre à ses préoccupations, au travers de la procédure devant la Commission paritaire consultative des recours, qui ont finalement conduit à la prolongation de son contrat pour un an jusqu'en juin 2014. Le requérant a ainsi bénéficié d'une réelle possibilité d'améliorer ses prestations.

Une enquête spécifique sur l'évaluation du requérant pour 2012 a également été diligentée. Cette enquête a été menée de manière approfondie. Dans son rapport d'enquête, le directeur administratif a recommandé que l'évaluation initiale soit maintenue, car il avait «la conviction que les critiques formulées dans [le rapport d'évaluation pour 2012] étaient étayées par des faits, que le rapport d'évaluation [était] fondamentalement juste et que la recommandation de ne pas renouveler le contrat [du requérant] s'appuyait sur les faits». Le Tribunal relève que le requérant, par le biais de son conseil, a contesté certains aspects de ce rapport. Dans sa réponse détaillée du 16 juin 2013, le Directeur général a expliqué avoir accepté les recommandations contenues dans le rapport car, de son point de vue, le directeur administratif avait tiré les bonnes conclusions des éléments de preuve. Ce point n'a pas fait l'objet d'un recours.

17. Le Tribunal observe que, dans sa conclusion, le directeur administratif n'a pas tenu compte du fait que, suite à l'évaluation défavorable de ses prestations, le requérant devait bénéficier d'une

réelle possibilité de s'améliorer avant qu'une recommandation de ne pas renouveler son contrat soit envisagée, conformément au devoir de bonne foi et de sollicitude du LEBM à l'égard du requérant.

Le Tribunal considère que la prolongation du contrat du requérant pour un an à compter du 1^{er} juillet 2013 offrait cette possibilité. Le requérant disposait de la période allant du 1^{er} juillet 2012 jusqu'à sa prochaine évaluation en juin 2013 pour améliorer ses prestations, nonobstant ses fréquentes absences du travail pendant cette période. Malheureusement, cette évaluation montre que ses prestations au cours de cette période étaient insuffisantes et le Tribunal ne voit rien qui suggère que l'évaluation était injuste ou que les termes de la lettre du 24 juin 2013, qui a informé le requérant que son engagement auprès du LEBM prendrait fin le 30 juin 2014, constituaient une violation des règles ou règlements du LEBM ou des principes juridiques applicables. En conséquence, le grief selon lequel le LEBM aurait illégalement refusé de renouveler le contrat du requérant à son expiration est sans fondement et doit être rejeté. En outre, puisqu'il n'a pas été démontré que le LEBM a manqué à son devoir de bonne foi ou de sollicitude à l'égard du requérant en ne renouvelant pas son contrat, la demande d'indemnisation présentée à ce titre par celui-ci s'avère également infondée et doit être rejetée.

18. En ce qui concerne le grief selon lequel le LEBM lui aurait refusé l'accès à ses courriels et aurait désactivé son compte d'utilisateur avant la fin de son contrat en juin 2014, le Tribunal relève dans le dossier que, suite à la demande du requérant faite par téléphone en juillet 2013, un de ses collègues de travail avait reformaté son disque dur, supprimant ainsi de manière définitive les données qui y étaient stockées. Dans ces circonstances, le LEBM pouvait légitimement refuser au requérant l'accès à ses courriels et désactiver son compte d'utilisateur; ce grief est, par conséquent, dénué de fondement et doit être rejeté.

19. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

20. S'agissant de la demande reconventionnelle formulée par le LEBM tendant à ce que le requérant soit condamné aux dépens, il y a lieu de rappeler la jurisprudence du Tribunal selon laquelle la condamnation d'un requérant aux dépens ne saurait être prononcée que dans des circonstances exceptionnelles où elle aurait pour finalité de sanctionner le caractère abusif ou vexatoire d'une procédure introduite ou maintenue (voir, par exemple, le jugement 1962, au considérant 5, et le jugement 3043, au considérant 24). Dans la mesure où la présente requête soulève, entre autres questions, celle de la légalité du non-renouvellement du contrat d'engagement du requérant, laquelle n'apparaît ni vexatoire ni abusive, la demande reconventionnelle est sans fondement et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée, de même que la demande reconventionnelle du LEBM.

Ainsi jugé, le 19 mai 2016, 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 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

ANDREW BUTLER