

**B.**  
**c.**  
**OMPI**

**123<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3746**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. T. B. le 2 mai 2014 et régularisée le 4 juillet, ainsi que la réponse de l'OMPI du 23 octobre 2014, le requérant n'ayant pas déposé de réplique;

Vu les documents fournis par l'OMPI à la demande du Tribunal;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 suivants :

Le requérant conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée.

Le requérant est entré au service de l'OMPI en 1999. Engagé au titre d'un contrat de courte durée qui fut renouvelé à plusieurs reprises, il fut mis, en 2009, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une année qui fut renouvelé pour une période de deux ans, soit jusqu'au 30 juin 2012.

Au mois de mars 2011, le requérant fut placé en congé de maladie pour une durée initiale de deux mois. Son état de santé ne s'étant pas amélioré, de nouveaux arrêts de travail lui furent prescrits. Alors qu'il avait épuisé tous ses droits à congé de maladie rémunéré, il fut placé en

congé spécial pour maladie prolongée à demi-traitement à compter du mois de janvier 2012, pour une période initiale de deux mois. Ce congé spécial fut, par la suite, prolongé jusqu'au 30 juin 2012.

Le 30 mai 2012, l'administration expliqua au requérant qu'elle avait été informée que son nom avait été retiré du registre du Consulat général d'Algérie au motif qu'il s'était installé définitivement dans ce dernier pays, dont il est originaire. Il lui était ainsi demandé de clarifier la situation à ce sujet. En outre, étant donné que son contrat et son congé spécial arrivaient à expiration et que la «procédure relative au[x] prestation[s] d'invalidité»\* avait échoué, il lui était également demandé s'il avait l'intention ou non de reprendre son service. Le 27 juin, le requérant répondit qu'il reprendrait ses fonctions et qu'il régulariserait sa situation à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012. Il demandait par conséquent que son congé spécial soit prolongé pour une période de deux mois.

Par lettre du 28 juin 2012, le Directeur général, faisant référence à l'alinéa d) de l'article 4.15 du Statut du personnel, informa le requérant que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à échéance le 30 juin. Il lui précisait cependant qu'il percevrait une somme correspondant à trois mois de traitement afin de l'«assister pendant la période de transition non liée au non-renouvellement de [son] contrat».

La demande de nouvel examen de la décision du 28 juin 2012, qu'il avait présentée au Directeur général le 24 août, ayant été rejetée le 17 octobre 2012, le requérant saisit le Comité d'appel. Il se plaignait notamment de la «rupture abusive» de son contrat et reprochait à l'Organisation de ne pas l'avoir averti suffisamment tôt de son intention de ne pas renouveler celui-ci. Il demandait l'annulation de la décision du 28 juin 2012, sa réintégration, le paiement avec intérêts de l'intégralité de ses traitements et indemnités, ainsi que la réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi. Dans sa réplique, il demanda la requalification de sa relation contractuelle en contrat permanent.

Dans ses conclusions datées du 4 décembre 2013, le Comité d'appel indiqua que la demande du requérant tendant à la requalification de sa relation contractuelle était irrecevable pour forclusion. Il estima qu'il

---

\* Traduction du greffe.

n'y avait pas eu de rupture abusive du contrat, que le préavis de non-renouvellement de deux jours était manifestement insuffisant mais que la somme correspondant à trois mois de traitement qui avait été versée au requérant constituait une «compensation adéquate». Il reprochait cependant au Directeur général de n'avoir cherché ni à savoir si le requérant aurait pu reprendre ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2012 ni à «obtenir [d]es avis médicaux et autres pour évaluer la réalité d'une telle possibilité». Il indiquait en outre qu'avant de prendre la décision du 28 juin 2012, le Directeur général aurait dû s'interroger sur la question de savoir si la cessation de service du requérant était la conséquence de l'expiration de son contrat ou de son état de santé, auquel cas les dispositions relatives au licenciement pour raisons de santé auraient dû être appliquées. Concluant que la décision en question avait été prise «sans tenir compte de tous les éléments essentiels», le Comité recommandait au Directeur général de la rapporter.

Par lettre du 3 février 2014, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de ne pas suivre la recommandation du Comité d'appel. De son point de vue, les conclusions du Comité se fondaient sur «une appréciation incomplète de plusieurs éléments de fait et de droit». Soulignant que le requérant avait déposé sa demande de prolongation de son congé spécial trois jours avant l'expiration de son contrat et qu'il n'avait joint à son soutien aucun certificat médical attestant l'amélioration de son état de santé, le Directeur général estimait que le Comité d'appel n'avait pas «pris la mesure du caractère extrêmement tardif [et] injustifié» de ladite demande. En outre, le Comité d'appel n'avait, selon le Directeur général, pas tenu compte du fait que l'intéressé avait quitté le territoire suisse pour s'installer définitivement en Algérie. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande l'annulation de cette décision et de celle du 28 juin 2012, sa réintégration à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le versement des traitements et indemnités qu'il estime lui être dus, la requalification de sa relation contractuelle en contrat permanent, la «détermination de son statut médical» au 29 juin 2012, l'attribution d'une indemnité de 10 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi, assortie d'intérêts, et l'allocation de dépens.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter l'ensemble des conclusions formulées par le requérant. Elle signale que celle tendant à la requalification de la relation contractuelle de l'intéressé est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et forclusion.

CONSIDÈRE :

1. Au service de l'OMPI depuis 1999, le requérant fut placé en congé de maladie à compter du mois de mars 2011. Son incapacité de travail a duré au moins jusqu'au 30 juin 2012, date à laquelle expirait son contrat d'une durée déterminée de deux ans. Ayant épuisé à la fin de l'année 2011 tous ses droits à congé de maladie rémunéré, il s'était vu accorder pour tout le premier semestre de l'année 2012 deux congés spéciaux pour maladie prolongée à demi-traitement.

Le 30 mai 2012, l'Organisation, soulignant que le contrat et le congé spécial du requérant arrivaient à expiration, a invité ce dernier à lui dire s'il avait l'intention de reprendre son service. Ayant également appris que l'intéressé avait déclaré au Consulat général d'Algérie à Genève qu'il s'était installé définitivement dans ce pays, dont il est originaire, elle lui demandait de clarifier la situation à ce sujet. Le requérant a répondu le 27 juin que son état de santé s'améliorait et qu'il avait décidé de reprendre son travail, ce qui ne serait toutefois pas possible avant le 1<sup>er</sup> septembre, date à laquelle il régulariserait sa situation. Il demandait l'octroi d'un nouveau congé spécial de deux mois. Le 28 juin 2012, le Directeur général informa le requérant que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à échéance le 30 juin, mais qu'il avait décidé de lui verser à bien plaisir une somme correspondant à trois mois de traitement aux fins de lui fournir une assistance temporaire.

2. Le 3 février 2014, le Directeur général a confirmé la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant, contrairement à ce que recommandait le Comité d'appel. Après avoir écarté les griefs tirés d'une atteinte à la dignité du requérant, de la résiliation abusive de son contrat et d'irrégularités commises dans le traitement de son dossier médical, le Comité d'appel a notamment estimé que l'administration aurait dû

faire examiner de plus près l'état de santé du requérant afin de déterminer si une reprise du travail était envisageable à la date du 1<sup>er</sup> septembre indiquée par ce dernier.

3. Le requérant soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat est arbitraire et qu'elle est entachée de deux erreurs de droit en ce que son statut contractuel et son statut médical auraient été méconnus.

4. Au moment des faits, l'alinéa d) de l'article 4.15 et l'article 9.9 du Statut du personnel de l'OMPI se lisaient ainsi qu'il suit :

**«Article 4.15**

Nominations pour une durée déterminée

[...]

d) Aucune nomination initiale pour une durée déterminée ni aucune prolongation n'autorise son titulaire à compter sur une (nouvelle) prolongation ou sur la conversion de ladite nomination en une nomination à titre permanent, ni ne lui confère de droit à cet égard.»

**«Article 9.9**

Expiration des engagements de durée déterminée

a) Les engagements de durée déterminée (au sens de l'article 4.15) prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination.

b) La cessation de service qui résulte de l'expiration d'un engagement de durée déterminée n'est pas considérée comme un licenciement au sens des articles 9.1 et 9.2.»

5. En l'espèce, le Directeur général, se fondant notamment sur l'alinéa d) de l'article 4.15 du Statut du personnel, a informé le requérant, par lettre du 28 juin 2012, que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à échéance. Il en résulte que celui-ci n'a pas fait l'objet d'un «licenciement pour raisons de santé» au sens de l'article 9.2 du Statut du personnel et que, contrairement à ce qu'a estimé le Comité d'appel, il n'était pas nécessaire de procéder à une évaluation de son état de santé avant de décider du non-renouvellement de son contrat.

6. Les arguments que le requérant présente commandent d'examiner si, à l'expiration de son contrat, il avait un droit à bénéficier d'une nouvelle prolongation de celui-ci.

Rien de ce qui est avancé dans la requête n'est de nature à conduire le Tribunal à remettre en cause la jurisprudence qu'il a développée à ce propos. En vertu de celle-ci, le fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de ce contrat à son échéance ou à sa conversion en contrat permanent (voir le jugement 1349, au considérant 11). Les organisations internationales n'en doivent pas moins justifier leur décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée (voir, par exemple, le jugement 675, aux considérants 10 et 11, et plus récemment le jugement 3353, au considérant 23).

En l'espèce, la décision de non-renouvellement du 28 juin 2012 reposait sur le fait que le requérant avait lui-même indiqué qu'il ne pourrait en tout cas reprendre ses fonctions avant le 1<sup>er</sup> septembre 2012. Pour succincte qu'elle soit, la référence à cette situation suffisait pour que le requérant puisse critiquer cette décision en toute connaissance de cause, ce qui est l'une des raisons d'être de l'obligation de motiver faite à une autorité qui prend une décision faisant grief (voir le jugement 3290, au considérant 15).

7. En fondant sa décision sur ce motif, le Directeur général a-t-il abusé du large pouvoir d'appréciation qui doit lui être reconnu en matière de non-renouvellement d'un contrat ?

Tel serait le cas si sa décision reposait sur une erreur de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement inexactes (voir, par exemple, le jugement 3443, au considérant 3, ainsi que la jurisprudence citée).

Certes, la décision du 28 juin 2012, dont il n'est par ailleurs pas allégué qu'elle émanait d'un organe incompétent ou qu'elle violait une règle de forme ou de procédure, ne se fondait pas sur la suppression d'un poste ou sur le constat de performances insuffisantes, ce que le requérant semble considérer — à tort — comme les seuls motifs qui auraient pu

conduire au non-renouvellement de son contrat. Mais, ainsi que cela résulte de ce qui a été dit au considérant 6 ci-dessus, c'est pour une toute autre raison que le contrat n'a pas été renouvelé, à savoir la grande incertitude que le requérant laissait planer sur la date de son retour à son poste.

C'est le lieu d'examiner si ce motif constituait un abus du pouvoir d'appréciation, au sens de la jurisprudence précitée.

8. La défenderesse a accordé à deux reprises au requérant, pour six mois au total, le bénéfice d'un congé spécial pour maladie prolongée, traitement exceptionnel prévu par les points 9) et 10) de l'alinéa a) de la disposition 6.2.2 du Règlement du personnel, qui visent manifestement des cas de détresse. Elle l'a ensuite interpellé, par un courriel du 30 mai 2012, pour l'inviter à lui faire part non seulement de l'évolution de sa capacité de travail mais aussi de ses intentions de reprendre son service, dès lors qu'elle avait appris qu'il avait depuis plusieurs mois quitté la région de son lieu d'affectation, en violation du point 13) de l'alinéa a) de la disposition 6.2.2 susmentionnée. Elle l'a fait un mois avant l'expiration du contrat, qu'elle n'était nullement tenue de renouveler comme indiqué au considérant 6 ci-dessus. Son courriel du 30 mai 2012 constituait une mise en demeure et devait être, en vertu de l'exigence de bonne foi, perçu comme tel par le requérant. Il ne pouvait faire de doute pour lui que la défenderesse avait la ferme intention de ne pas renouveler son contrat s'il ne regagnait pas la région de son lieu d'affectation, à moins qu'il ne fournisse des justifications précises de ce comportement, liées à l'évolution de sa capacité de travail. Au lieu de fournir de telles informations appuyées par des certificats médicaux, le requérant a attendu près d'un mois pour donner à l'Organisation des informations imprécises, nullement étayées par de tels certificats, et pour demander à être à nouveau mis au bénéfice d'un congé spécial pour maladie prolongée. Par ailleurs, il ne ressort pas du dossier qu'il ait pris une mesure quelconque pour regagner la région de son lieu d'affectation. Cela pouvait laisser à penser qu'il s'installait dans une situation qu'il croyait acquise sur la base des deux mesures successives d'assistance dont il avait bénéficié.

Au vu de ces circonstances, l'incertitude dans laquelle le requérant laissait l'Organisation quant à la date de son retour à son poste constituait une raison objective de ne pas renouveler son contrat à son échéance. On ne saurait donc reprocher au Directeur général d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation.

9. Indépendamment de ce qui précède, le requérant se plaint du fait que la décision du 28 juin 2012 lui a été notifiée moins de vingt-quatre heures avant l'expiration de son contrat, ce qui donnerait à cette décision un caractère «brutal et immédiat».

Le Tribunal note que l'alinéa a) de l'article 9.9 du Statut du personnel ne donnait pas aux fonctionnaires de l'OMPI le droit à un préavis en cas de non-renouvellement de leurs contrats de durée déterminée. Mais ce droit résulte de la jurisprudence (voir, par exemple, les jugements 1544, au considérant 11, et 3353, au considérant 24).

S'il est exact qu'en l'espèce le requérant n'a été informé du non-renouvellement de son contrat que juste avant l'expiration de celui-ci, la question de savoir si son droit à un préavis raisonnable a été violé peut rester indécise pour les raisons qui ont été exposées dans les conclusions du Comité d'appel du 4 décembre 2013.

10. Le requérant critique enfin la décision du 3 février 2014 en ce qu'elle ne contient pas une réfutation ponctuelle de chacun des «arguments» avancés par le Comité d'appel. Cette décision serait, selon lui, entachée de partialité dès lors que le Directeur général se serait écarté de la recommandation du Comité d'appel en ignorant certains faits.

Cette critique n'est pas fondée. Le Directeur général a en effet exposé, avec une précision suffisante au regard de ce qu'exige la jurisprudence telle qu'établie dans les jugements 3208, au considérant 11, et 3695, au considérant 9, les raisons pour lesquelles il s'écartait de la recommandation du Comité d'appel.

11. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.



Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ