

**B.**  
**c.**  
**OIT**

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

**Jugement n° 3772**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. N. B. le 29 mai 2014 et régularisée le 18 juin, la réponse de l'OIT du 24 septembre 2014, la réplique du requérant du 27 janvier 2015 et la duplique de l'OIT du 21 avril 2015;

Vu les documents produits par l'Organisation à la demande du Tribunal;

Vu l'article II 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 lui octroyer un contrat sans limitation de durée.

Le requérant est entré au service du Centre international de formation de l'OIT en 1992. Au moment des faits, il était employé, depuis 2002, en tant que chauffeur principal au grade G.4.

Ne figurant pas parmi les fonctionnaires à qui la Directrice du Centre avait décidé d'octroyer un contrat sans limitation de durée dans le cadre de l'exercice de titularisation 2011, le requérant introduisit, le 15 janvier 2014, une réclamation en application de l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre. Il y affirmait remplir l'ensemble des critères de bonne conduite, de rendement satisfaisant et d'aptitude définis au

paragraphe 4 de la circulaire n° 91/44 relative aux contrats sans limitation de durée. Il demandait l'octroi d'un tel contrat avec effet rétroactif à la date de son éligibilité et la réparation du préjudice subi. Le 6 mars 2014, il fut informé que la Directrice du Centre avait décidé de rejeter sa réclamation, au motif que le sous-comité compétent du Comité de négociation paritaire qui avait formulé une recommandation à son attention avait «accompli sa tâche scrupuleusement et soigneusement». Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler cette décision et d'ordonner à l'OIT de lui accorder un contrat sans limitation de durée avec effet rétroactif à la date de son éligibilité, de réparer le préjudice qu'il estime avoir subi et de lui octroyer une somme de 2 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OIT conclut au rejet de la requête.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque devant le Tribunal la décision du 6 mars 2014 par laquelle a été rejetée la réclamation qu'il avait formée à l'encontre de sa non-titularisation au titre de l'exercice 2011.

2. Le requérant a demandé la tenue d'un débat oral mais, eu égard au contenu suffisamment explicite des écritures des parties et des pièces produites par celles-ci, le Tribunal s'estime suffisamment éclairé sur l'affaire et n'estime donc pas nécessaire d'organiser un tel débat.

3. Le requérant soulève plusieurs moyens. Il affirme tout d'abord qu'il aurait dû être titularisé dans la mesure où il remplissait tous les critères mentionnés au paragraphe 4 de la circulaire n° 91/44 relative aux contrats sans limitation de durée. Il estime en outre que la procédure de titularisation — qui a impliqué le Sous-comité sur les questions des ressources humaines du Comité de négociation paritaire (ci-après le «Sous-comité») — ne comporte aucune garantie de transparence et d'objectivité. Il se plaint notamment de ne pas avoir été entendu. Il reproche par ailleurs à l'OIT de ne pas avoir autorisé

l'examen de sa réclamation par un «organe interne». Enfin, il critique le fait que la Directrice du Centre a rejeté sa réclamation sans lui donner «plus d'explications» sur les raisons de sa décision.

4. La défenderesse soutient que la décision de ne pas titulariser le requérant a été prise au terme d'une procédure transparente et respectueuse des règles applicables. Par ailleurs, elle affirme que, même si, en application de l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre, la Directrice du Centre n'était pas obligée de renvoyer la réclamation du requérant devant un organe de recours interne, cette dernière a été examinée, tant sur le fond que sur la forme, conformément aux règles applicables. Enfin, l'OIT souligne que le requérant n'a jamais demandé à connaître les motifs de la décision de rejeter sa réclamation, mais indique que, vu la motivation fournie dans sa réponse présentée devant le Tribunal, elle n'a nullement violé le droit du requérant de connaître la motivation de cette décision.

5. Le Tribunal reconnaît le large pouvoir d'appréciation dont jouit une organisation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la transformation d'un engagement à durée déterminée en engagement permanent (voir le jugement 1349, au considérant 11). Une telle décision n'est soumise qu'à un contrôle restreint et ne sera annulée que «si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin, s'il peut être établi que la décision repose sur un détournement de pouvoir» (voir les jugements 2694, au considérant 4, et 3005, au considérant 10). Le Tribunal ne saurait notamment substituer sa propre appréciation à celle de l'organisation appelée à se prononcer sur les mérites respectifs de différents fonctionnaires à titulariser.

6. En ce qui concerne le moyen du requérant selon lequel il remplissait tous les critères pour être titularisé, le Tribunal considère que le Sous-comité — dont il a examiné le rapport *in camera* — a dûment pris en compte et évalué les critères de bonne conduite, de rendement

satisfaisant et d'aptitude des fonctionnaires éligibles à la titularisation dans le cadre de l'exercice de titularisation 2011 pour recommander ou non l'octroi aux intéressés d'un contrat sans limitation de durée.

7. En outre, le Tribunal constate que la procédure ayant abouti à la décision de ne pas titulariser le requérant était régulière, notamment dans la mesure où, conformément au paragraphe 5 de la circulaire n° 91/44, la Directrice du Centre s'est prononcée après avoir pris en considération le rapport du Sous-comité, organe paritaire composé de représentants de l'administration et de représentants du Syndicat du personnel. En particulier, le Tribunal note qu'aucune disposition de la circulaire n° 91/44 ne prévoit que les fonctionnaires concernés soient entendus par le Sous-comité. Le moyen du requérant soulevé à ce sujet ne peut donc qu'être rejeté.

8. Par ailleurs, la défenderesse explique qu'au vu des «hésitations» exprimées par le Sous-comité quant à l'identité du huitième fonctionnaire à titulariser, la Directrice du Centre a décidé d'en titulariser sept seulement dans le cadre de l'exercice de titularisation 2011. Dans sa réplique, le requérant se demande pourquoi la Directrice n'a pas tranché.

Le paragraphe 3 de la circulaire n° 91/44 dispose que le nombre maximal de contrats sans limitation de durée qu'il est possible d'octroyer est fixé par le Directeur du Centre tous les deux ans. De plus, conformément au paragraphe 5 de ladite circulaire, le rôle du Sous-comité est de proposer une liste de fonctionnaires qui pourront se voir octroyer un contrat sans limitation de durée. Aucune de ces dispositions n'obligeait la Directrice du Centre à octroyer huit contrats sans limitation de durée dans le cadre de l'exercice de titularisation 2011. Celle-ci pouvait ainsi — comme elle l'a fait en l'espèce — choisir de n'en octroyer que sept, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation.

Le Tribunal conclut que le requérant n'a pas établi que le refus de la Directrice du Centre de lui accorder un contrat sans limitation de durée était entaché d'une erreur susceptible d'en justifier le réexamen.

9. Le requérant se plaint par ailleurs de ce que sa réclamation n'a pas été examinée par un «organe interne».

L'article 12.2 du Statut du personnel du Centre, qui régit la procédure de recours interne applicable, se lit ainsi qu'il suit :

«Toute réclamation émanant d'un fonctionnaire qui estime avoir été traité d'une manière incompatible, soit avec les dispositions du présent Statut, soit avec les termes de son contrat d'engagement, ou avoir été l'objet d'un traitement injustifié ou inéquitable de la part d'un fonctionnaire supérieur doit, sauf dispositions contraires du présent Statut, être adressée au Directeur par l'entremise du chef responsable du fonctionnaire en question, ainsi que du Bureau du personnel dans les six mois qui suivent le traitement qui fait l'objet de la plainte. Le Directeur peut renvoyer une telle réclamation au Comité des relations avec le personnel, pour observations et rapport.»

Comme l'a déjà affirmé le Tribunal dans le jugement 3703, au considérant 2, la consultation préalable prévue par la dernière phrase de cette disposition est facultative. Ainsi, la Directrice du Centre n'était nullement dans l'obligation de renvoyer la réclamation du requérant à l'organe de recours interne compétent. Le moyen susmentionné doit donc être rejeté.

10. Le requérant reproche enfin à la Directrice du Centre de ne pas lui avoir expliqué, dans la décision du 6 mars 2014, pourquoi elle avait décidé de rejeter sa réclamation.

Selon la jurisprudence du Tribunal, la motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence; elle doit également permettre aux autorités compétentes de vérifier si la décision est conforme au droit, et notamment mettre le Tribunal de céans en mesure d'exercer son pouvoir de contrôle. L'étendue de la motivation dépend des circonstances. (Voir les jugements 1817, au considérant 6, et 3617, au considérant 5.)

11. Le Tribunal constate que la raison donnée au requérant, dans la décision du 6 mars 2014, pour justifier le rejet de sa réclamation était que le Sous-comité avait «accompli sa tâche scrupuleusement et soigneusement». Or, une telle expression n'était pas suffisamment explicite dans la mesure où elle ne comportait pas d'indications précises permettant

au requérant et, éventuellement, au juge d'appréhender les véritables motifs qui sont à la base de la décision prise.

En l'espèce, ce n'est qu'à la lecture de la réponse fournie par la défenderesse à la requête que l'intéressé a pu pour la première fois être pleinement informé des motifs pour lesquels un contrat sans limitation de durée ne lui avait pas été octroyé. Cette décision était donc en elle-même insuffisamment motivée. Mais il résulte de la jurisprudence du Tribunal que la motivation d'une décision n'a pas nécessairement à figurer dans la décision elle-même mais peut être contenue dans d'autres documents communiqués au fonctionnaire concerné; elle peut même résulter de mémoires ou de pièces produits pour la première fois devant le Tribunal, pour autant que le droit de recours de l'intéressé soit pleinement respecté (voir, par exemple, les jugements 1289, au considérant 9, 1817, au considérant 6, 2112, au considérant 5, ou 2927, au considérant 7).

Or, en l'espèce, le requérant a eu la possibilité de s'exprimer dans sa réplique sur la pertinence des motifs de la décision attaquée exposés dans le mémoire en réponse de l'Organisation. L'insuffisance de motivation relevée plus haut ayant ainsi été réparée en cours de procédure devant le Tribunal, le moyen sera écarté.

12. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 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