

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

G. C. (n° 2)

c.

OMS

134^e session

Jugement n° 4535

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. J. M. G. C. le 10 février 2020, la réponse de l'OMS du 15 juin, la réplique du requérant du 9 juillet et la duplique de l'OMS du 12 octobre 2020;

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 la décision de mettre fin à son engagement le 31 octobre 2018, date à laquelle il a atteint l'âge de départ à la retraite conformément au Règlement du personnel alors en vigueur, ainsi que la décision de ne pas approuver une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4527, également prononcé ce jour, sur la première requête de l'intéressé, dans laquelle il contestait la décision du Conseil exécutif de l'OMS de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1^{er} janvier 2019 au lieu du 1^{er} janvier 2018.

Le 23 décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies décida que, «le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porter[ai]ent à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés».

Le 13 janvier 2016, la directrice du Département des ressources humaines informa tous les fonctionnaires de l'OMS de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, indiquant ce qui suit: «la date d'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite nécessitera une modification du Règlement du personnel de l'OMS, que nous soumettrons au Conseil exécutif. [...] Entre-temps, l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires de l'OMS recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 reste inchangé.»*

Le 15 avril 2016, la directrice du Département des ressources humaines adressa un autre courriel à tous les fonctionnaires, dans lequel elle indiqua ce qui suit: «En janvier 2017, l'administration présentera également les modifications du Règlement du personnel nécessaires pour relever l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. [...] Il est important de noter que ces modifications sont soumises à l'approbation du Conseil exécutif et prendront effet le 1^{er} janvier 2018.»*

À la 140^e session du Conseil exécutif de l'OMS, en janvier 2017, fut soulevée la question de savoir si la modification nécessaire pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 devait entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément à la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de décembre 2015, ou à une date ultérieure, compte tenu des incidences financières pour l'OMS.

Le 1^{er} juin 2017, au cours de sa 141^e session, le Conseil exécutif décida que les modifications du Statut du personnel et du Règlement du personnel nécessaires pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans entreraient en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

* Traduction du greffe.

Les fonctionnaires de l’OMS en furent informés par un courriel de la directrice du Département des ressources humaines du 22 juin 2017.

En août 2017, le requérant, de même que d’autres fonctionnaires se trouvant dans une situation similaire, présenta une requête en révision de la décision de ne porter l’âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans qu’à compter du 1^{er} janvier 2019, au lieu du 1^{er} janvier 2018. Cette requête fut rejetée par une décision du 18 octobre 2017, qui, à terme, donna lieu à la décision définitive attaquée dans la première requête de l’intéressé.

Le 21 mai 2018, le supérieur hiérarchique de premier niveau du requérant adressa un mémorandum à la direction pour demander que l’engagement du requérant soit exceptionnellement prolongé jusqu’à fin août 2019.

Le 29 mai 2018, le requérant fut informé que son engagement prendrait fin le 31 octobre 2018, date à laquelle il atteindrait l’âge de départ à la retraite de 62 ans, conformément à l’article 1020.1 du Règlement du personnel.

Le 6 juin 2018, le supérieur hiérarchique de premier niveau du requérant l’informa verbalement que sa demande n’avait pas été transmise au Directeur général, car son supérieur hiérarchique de deuxième niveau et la direction n’appuyaient pas cette demande.

Le 20 juillet 2018, le requérant présenta une requête en révision de la décision de mettre fin à son engagement le 31 octobre 2018 et prétendit qu’une demande de prolongation exceptionnelle de son engagement faite par son supérieur hiérarchique avait été rejetée en violation de ses droits.

Le 31 octobre 2018, le requérant quitta l’Organisation.

La requête en révision du requérant fut rejetée par une décision du 11 décembre 2018 au motif qu’elle était sensiblement identique à sa précédente requête relative à la mise en œuvre de l’âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans. Concernant la demande de prolongation exceptionnelle de son engagement, la décision indiquait qu’il n’avait pas soumis une telle demande au Directeur général et que ce dernier avait confirmé, dans le cadre de la révision administrative, qu’il

n'approuvait pas cette demande, car il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles suffisantes ou de besoin opérationnel pour justifier une prolongation. En conséquence, le requérant n'avait pas invoqué d'inobservation des termes de son engagement et la réparation demandée n'était pas fondée.

Le 7 mars 2019, le requérant introduisit un recours devant le Comité d'appel mondial contre la décision du 11 décembre 2018.

Dans son rapport du 7 octobre 2019, le Comité d'appel mondial conclut que le recours du requérant n'était pas recevable, dès lors qu'il y répétait les mêmes arguments que dans son précédent recours qui avait donné lieu à sa première requête devant le Tribunal. Il conclut également que la décision de mettre fin à son engagement le 31 octobre 2018 avait été prise conformément aux règles et procédures applicables et qu'il n'avait pas épuisé les voies de recours interne concernant la prolongation de son engagement, car il n'avait pas présenté de demande de prolongation exceptionnelle comme l'exigent l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel et le paragraphe 20 de la section III.10.8 du Manuel électronique de l'OMS. Quoi qu'il en soit, le Directeur général avait examiné la demande en précisant les raisons pour lesquelles il n'accordait pas de prolongation. Le Comité d'appel mondial recommanda donc le rejet du recours dans son intégralité.

Le 6 décembre 2019, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet de son recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration jusqu'à ce qu'il atteigne le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite de 65 ans. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal de lui accorder au minimum 446 717 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Il réclame 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 10 000 francs suisses à titre de dépens. Il s'oppose aux demandes de jonction de l'Organisation.

L'OMS demande que la présente requête soit jointe à la première requête de l'intéressé ainsi qu'à plusieurs autres requêtes similaires formées par d'anciens fonctionnaires pour contester la mise en œuvre de

l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans ou, à titre subsidiaire, que toutes ces requêtes soient examinées au cours de la même session. Elle fait valoir que la requête est irrecevable, dès lors que le requérant entend contester sur le fond la légalité de la mise en œuvre de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans dans le cadre de multiples procédures distinctes devant le Tribunal. Elle fait également valoir que la requête est irrecevable *ratione materiae*, dès lors que le requérant n'a pas invoqué d'inobservation des termes de son engagement ni apporté la preuve d'un intérêt à agir. S'agissant de ses allégations relatives à une prolongation exceptionnelle de son engagement, l'OMS soutient qu'elles sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne, dès lors qu'il n'a pas demandé de prolongation exceptionnelle avant de présenter sa requête en révision. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité. Si des dépens étaient octroyés, l'OMS demande que leur montant soit fixé par le Tribunal et que leur versement «soit subordonné à la réception des factures et des preuves de paiement et à l'impossibilité pour le requérant de prétendre à un remboursement par d'autres sources»*.

CONSIDÈRE:

1. Le 10 février 2020, une requête a été déposée devant le Tribunal par le requérant, ancien fonctionnaire de l'OMS, en vue d'attaquer une décision du 6 décembre 2019 du Directeur général portant rejet de son recours contre une décision antérieure du 11 décembre 2018. Cette décision antérieure avait rejeté une requête en révision que le requérant avait présentée pour contester la décision de mettre fin à son engagement en octobre 2018 en raison du fait qu'il avait atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite et le rejet de sa demande relative à une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite.

* Traduction du greffe.

2. En décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé que l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devait être porté à 65 ans. Cette décision devait s'appliquer aux fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. Elle prévoyait d'introduire cet âge réglementaire de départ à la retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

3. Au sein de l'OMS, les fonctionnaires ont été informés par un courriel de la directrice du Département des ressources humaines, daté du 13 janvier 2016, que le Règlement du personnel serait modifié en conséquence et un courriel adressé aux fonctionnaires le 15 avril 2016 indiquait que les modifications entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Or tel n'a pas été le cas. Par suite des processus de délibération et de prise de décision au sein de l'OMS, le Conseil exécutif de l'OMS a décidé le 1^{er} juin 2017 que le changement de l'âge réglementaire de départ à la retraite, tel qu'envisagé dans la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Ce changement ne s'appliquerait donc pas aux fonctionnaires qui atteindraient l'âge de la retraite de 60 ou 62 ans en 2017 ou 2018.

4. Par lettre du 29 mai 2018, le requérant a été informé que, «conformément à l'article 1020.1 du Règlement du personnel, [son] engagement au sein de l'Organisation prendra[it] fin le 31 octobre 2018 qui marque la date à laquelle [il] atteindra[it] l'âge réglementaire de départ à la retraite tel que précisé à l'article 1020 du Règlement du personnel»*. À cet égard, la lettre reflétait avec justesse les dispositions du Règlement du personnel alors en vigueur. L'article 1020.1 du Règlement du personnel indiquait en termes péremptoirs que «[I]es membres du personnel prennent leur retraite [...]» à l'un des âges proposés en fonction de la situation personnelle du fonctionnaire et sous réserve d'une décision du Directeur général de prolonger exceptionnellement l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge de départ à la retraite.

* Traduction du greffe.

5. Même si l'OMS a toujours contesté son droit de le faire, le requérant a engagé les procédures internes de révision et d'appel pour contester la décision de mettre fin à son engagement en octobre 2018, ce qui a donné lieu au rapport du Comité d'appel mondial du 7 octobre 2019 recommandant le rejet du recours. Le Comité d'appel mondial a notamment conclu que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant en application de l'article 1020.1 du Règlement du personnel «a[vait] été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel applicables»*. Dans la mesure où le recours était dirigé contre une demande de prolongation de l'engagement du requérant, le Comité d'appel mondial a notamment conclu qu'aucune demande de ce type n'avait été présentée par le requérant. Par lettre du 6 décembre 2019, le requérant a été informé du rejet de son recours. Comme indiqué précédemment, telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

6. Le requérant avance ce qu'il décrit comme cinq arguments juridiques de fond. Le premier est que l'OMS aurait violé une promesse concernant la soumission des modifications du Règlement du personnel relatives à l'âge réglementaire de départ à la retraite. Le deuxième argument, lié au premier, est que l'OMS aurait violé une promesse concernant la date d'entrée en vigueur des modifications nécessaires du Règlement du personnel. Le troisième est que le maintien du régime prévu à l'article 1020 du Règlement du personnel aurait violé le principe d'égalité de traitement. Le quatrième est que l'OMS aurait traité illégalement la demande de prolongation du requérant. Le cinquième est que la résiliation de l'engagement du requérant aurait violé une politique en matière de vieillissement en bonne santé. Le mémoire laisse planer une certaine ambiguïté sur la question de savoir s'il s'agit d'une politique de l'OMS uniquement ou de l'ONU plus généralement.

7. Quatre de ces cinq arguments (mais pas le quatrième relatif à la demande de prolongation) ont déjà été examinés dans un autre jugement rendu dans le cadre de la présente session (voir le jugement 4527) concernant une autre procédure dans laquelle le

* Traduction du greffe.

requérant figurait parmi les auteurs des quinze requêtes examinées, même si le contexte dans lequel les questions ont été soulevées dans l'autre procédure était différent. Dans la présente affaire, les moyens du requérant comportent une lacune, en ce qu'ils ne font pas apparaître en quoi l'un quelconque de ces quatre arguments (qui, sur le fond, ont d'ailleurs été rejetés dans le cadre de l'autre procédure) aurait une incidence sur la légalité du Règlement du personnel alors en vigueur qui a été appliqué au requérant dans la lettre du 29 mai 2018 mettant fin à son engagement. Le requérant n'ayant pas démontré que le Règlement du personnel qui était appliqué n'avait aucun effet juridique, l'OMS était en droit, et même obligée, de l'appliquer. Comme indiqué précédemment, la règle applicable était libellée en termes péremptoirs.

8. Toutefois, il reste à examiner le moyen du requérant selon lequel une demande faite le 21 mai 2018 en vue d'obtenir la prolongation de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite n'aurait pas été examinée selon les exigences énoncées dans le Règlement du personnel et dans les dispositions applicables du Manuel électronique de l'OMS. La réserve mentionnée à la fin du considérant 4 se trouve à l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel, qui prévoit notamment ce qui suit: «Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Organisation, prolonger l'engagement d'un membre du personnel au-delà de l'âge de départ à la retraite [...]». Cette disposition contient certaines réserves qui ne sont pas pertinentes en l'espèce. Dans ses moyens, le requérant soutient que la demande de prolongation n'a en fait pas été examinée par le Directeur général lui-même, qui, comme le requérant l'explique, a simplement «entériné»* le rejet de la demande par l'administration. Toutefois, le requérant soutient également que le rejet de la demande de prolongation aurait violé des promesses contraignantes faites antérieurement par le Directeur général fin 2017, ainsi que le principe d'égalité de traitement. Il ajoute que ce rejet constituait un acte de représailles.

* Traduction du greffe.

9. La demande de prolongation a été présentée dans les circonstances suivantes. Parmi les pièces produites devant le Tribunal figurent plusieurs mémorandums datés du 21 mai 2018. D'après le requérant, l'un d'eux serait une demande de prolongation de son engagement faite par son supérieur hiérarchique. Il n'est pas nécessaire de préciser le contenu de ces documents ni d'en définir le statut. Il suffira de relever que, dans un mémorandum du 9 novembre 2018 adressé au Directeur général par le Sous-directeur général – Administration, des événements antérieurs concernant une demande de prolongation de l'engagement du requérant sont décrits comme suit:

«D'après les informations communiquées par [le requérant], une demande de prolongation exceptionnelle au-delà de l'âge de départ à la retraite a été préparée et émise par son supérieur hiérarchique, M. [D. L.-B.], coordonnateur (HQ/CDS/HIV/SIP), mais n'a pas été appuyée par le directeur du Département VIH/sida ni par le Sous-directeur général chargé des maladies transmissibles. Compte tenu de ce manque d'appui de la direction, la demande de prolongation n'a pas été transmise au Directeur général. M. [D. L.-B.] a largement confirmé les informations communiquées par [le requérant] et a indiqué qu'aucune copie signée de la demande de prolongation n'avait été conservée. Après avoir reçu une demande d'informations complémentaires de la part de HPJ, [le requérant] a fourni un projet de mémorandum non signé du 21 mai 2018, adressé au Directeur général par le directeur du Département VIH/sida.»*

D'après les pièces dont dispose le Tribunal, cela semble refléter exactement ce qui s'est produit. Ce qui importe aux fins de l'espèce, c'est que le mémorandum du 9 novembre 2018 partait du principe qu'il y avait une demande de prolongation que le Directeur général devait examiner.

10. Nonobstant ce raisonnement, l'OMS soutient en l'espèce qu'aucune demande de prolongation en vertu de l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel n'a été faite par le requérant. Elle affirme qu'une telle demande doit être faite par écrit et par le fonctionnaire concerné. Le Règlement du personnel ne contient aucune règle expresse à cet effet. La disposition applicable du Manuel électronique de l'OMS

* Traduction du greffe.

relative aux demandes de prolongation (paragraphe 20 de la section III.10.8) n'exige pas que la demande soit faite directement par le fonctionnaire concerné, mais indique simplement que ce type de demande doit être soumis au Directeur général par l'intermédiaire du directeur du Département des ressources humaines. Le mémorandum du 21 mai 2018 a ensuite été traité par l'OMS comme s'il avait été établi au nom du requérant, comme cela ressort du mémorandum du 9 novembre 2018 et de la décision relative à la révision en date du 11 décembre 2018. Il est plus exact de considérer que l'obligation qui incombe au Directeur général d'examiner une demande de prolongation conformément à l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel peut s'imposer dans des circonstances où la demande n'est pas faite par le fonctionnaire concerné lui-même, mais en son nom et avec son accord. Le fait que ce système s'applique à une demande de prolongation faite au nom d'un fonctionnaire (par un autre fonctionnaire de rang plus élevé) est conforme à l'idée que les supérieurs hiérarchiques de premier niveau ou de niveaux supérieurs évaluent les besoins de l'organisation au moment où le départ à la retraite réglementaire d'un fonctionnaire est imminent et examinent la façon dont ces besoins peuvent être satisfaits.

11. Cette considération conduit à traiter à ce stade du moyen du requérant selon lequel la demande de prolongation aurait été examinée de manière irrégulière par le Directeur général. Il n'est apparemment pas contesté qu'effectivement le mémorandum du 21 mai 2018, qui pourrait raisonnablement être considéré comme une demande de prolongation, n'a pas été examiné par le Directeur général avant qu'il soit mis fin à l'engagement du requérant le 31 octobre 2018. Le 11 décembre 2018, le requérant a reçu un mémorandum contenant, d'une part, une décision sur une requête en révision administrative de la décision de mettre fin à son engagement le 31 octobre 2018, qu'il avait présentée le 20 juillet 2018, et, d'autre part, le refus de lui accorder la prolongation exceptionnelle demandée par son supérieur hiérarchique. Toutefois, il ressort clairement du mémorandum du 11 décembre 2018 émanant du Sous-directeur général – Administration qu'à l'époque le Directeur général avait lui-même examiné la demande de prolongation et décidé de ne pas l'approuver. Le mémorandum précisait les raisons de sa décision

et de sa conclusion finale selon laquelle il n'existait pas de «circonstances exceptionnelles suffisantes ou de besoin opérationnel pour justifier une prolongation»*. En règle générale, le processus de révision offre la possibilité pour une administration de réexaminer une décision administrative antérieure et d'en évaluer le bien-fondé. Dans ce cadre, l'administration peut rendre une décision qui rectifie la décision antérieure ou remédie à ses insuffisances. C'est ce qui s'est produit en l'espèce. Partant, l'absence d'examen initial par le Directeur général lui-même de la demande de prolongation a été réparée lorsqu'il a procédé à cet examen dans le cadre de la révision administrative. Cette situation est en partie reflétée dans la jurisprudence du Tribunal, où il est affirmé que le simple fait qu'une décision ait été viciée à l'origine, si elle a été ultérieurement corrigée, ne suffit pas à justifier l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral (voir le jugement 4156, au considérant 5).

12. Toutefois, les moyens du requérant vont un peu plus loin et il affirme en effet que le Directeur général n'a pas lui-même procédé à une véritable évaluation de la demande de prolongation le concernant. Le document contenant le mémorandum du 9 novembre 2018 mentionné au considérant 9 ci-dessus contenait également la décision du Directeur général signée le 13 novembre 2018. Le format du mémorandum n'est pas atypique dans le cadre des décisions administratives, en particulier lorsqu'elles émanent de hauts fonctionnaires. Il s'agit d'une note rédigée par un subordonné qui énonce les faits, même de manière sommaire, et qui, s'il est qualifié, expose son propre avis préliminaire sur le bien-fondé de l'affaire examinée (ou résume l'avis d'autres fonctionnaires qualifiés) tout en invitant le haut fonctionnaire à prendre sa propre décision, souvent en choisissant entre une ou plusieurs options en cochant tout simplement une case. En l'espèce, c'est ce qu'a fait le Directeur général en cochant une case pour indiquer qu'il n'accordait pas de prolongation exceptionnelle au requérant. Toutefois, on ne saurait en déduire, comme le requérant invite le Tribunal à le faire, que le Directeur général n'a pas fait valoir son propre avis et n'est pas parvenu à sa propre conclusion,

* Traduction du greffe.

après avoir lu le mémorandum du 9 novembre 2018, sur la question de savoir si l'engagement du requérant devait être prolongé malgré l'avis consigné dans le mémorandum, selon lequel le Département des ressources humaines n'était pas favorable à l'octroi de la prolongation exceptionnelle. Des raisons convaincantes ont été avancées par ledit département pour justifier sa position et il les a consignées dans le mémorandum, tout en décrivant le requérant comme un «fonctionnaire très expérimenté et compétent qui a contribué de manière significative et positive au travail de son département et de l'Organisation dans son ensemble»*. Ce moyen du requérant est dénué de fondement.

13. Outre la question juridique relative à l'implication du Directeur général dans le processus de décision, le requérant soutient que le rejet de la demande de prolongation constituait en premier lieu une violation de la promesse faite antérieurement par le Directeur général d'examiner chaque demande lui-même et de dresser une liste de critères transparente, et également une violation du principe d'égalité de traitement (parce qu'il y a eu un examen sélectif des demandes de certains fonctionnaires, favorisant ceux qui travaillaient au Siège). Ce dernier point relève de la spéculation et n'est fondé que sur quelques demandes de prolongation approuvées (voir, par exemple, le jugement 2669, au considérant 9). Toutefois, de manière plus générale, ces moyens omettent de reconnaître le large pouvoir d'appréciation, admis et accepté par le Tribunal, dont dispose un chef exécutif pour décider de maintenir en activité un fonctionnaire au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite et le contrôle restreint que peut ainsi exercer le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 2669, au considérant 8, et 4016, au considérant 10).

14. Le requérant soutient en outre qu'il aurait fait l'objet de représailles illégales. Il renvoie à un document élaboré au sein du Département des ressources humaines qui fait allusion à l'effet sur d'autres procédures (dans lesquelles le requérant était également impliqué) de l'octroi d'une prolongation à une autre fonctionnaire elle aussi impliquée dans ces procédures. Pour les raisons évoquées dans le

* Traduction du greffe.

jugement relatif à cette autre fonctionnaire et également prononcé dans le cadre de la présente session (jugement 4531), ce moyen doit être rejeté.

15. Il n'est pas nécessaire d'examiner les arguments de l'OMS concernant la recevabilité de la présente requête. En l'espèce, l'OMS sollicite la jonction de la requête avec d'autres requêtes formées par des fonctionnaires dont l'engagement a pris fin dans des circonstances sensiblement identiques ou, à titre subsidiaire, demande que toutes ces requêtes soient examinées au cours de la même session. C'est cette dernière solution qui a été retenue. Le requérant s'oppose à la jonction. Bien que les événements sur lesquels reposent ces différentes requêtes soient essentiellement les mêmes et que certains des arguments juridiques soient similaires ou identiques, une jonction ne se justifie pas et chaque requérant est en droit de voir sa requête examinée dans le cadre d'un jugement traitant de sa situation et de son argumentation propres.

16. Le requérant n'ayant pas établi que la décision de mettre fin à son engagement ou le refus de prolonger exceptionnellement son engagement étaient entachés d'erreurs de droit, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Clément Gascon, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE CLÉMENT GASCON ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ