

**110<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2965**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. Y. E. A. le 23 février 2009 et régularisée le 30 mars, la réponse de l'Organisation du 6 août, la réplique du requérant du 22 septembre et la duplique de l'ONUDI en date du 23 décembre 2009;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, né en 1960, a la double nationalité française et togolaise. Il est entré au service de l'ONUDI en 1988, à la classe P-2. Il fut promu à la classe P-3 en 1990, puis à la classe P-4 en 2005. À l'époque des faits pertinents au présent litige, il était en poste au Siège de l'Organisation, à Vienne.

Le 27 février 2007, le Conseil exécutif de l'ONUDI décida notamment que plusieurs fonctionnaires travaillant depuis longtemps sur le terrain et n'ayant jamais occupé de poste au Siège devraient y être affectés, tandis que le même nombre de fonctionnaires du Siège

serait envoyé dans les lieux d'affectation correspondants. À la suite d'un échange de courriels et de deux réunions, le requérant fut avisé, par mémorandum du 21 juin, qu'il était réaffecté en Thaïlande, au Bureau régional de l'Organisation à Bangkok, pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007, à un poste de spécialiste du développement industriel de classe P-4.

Le 3 juillet 2007, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de «surseoir à sa décision de transfert unilatéral et non sollicité» à Bangkok. Il se plaignait notamment du non-respect des dispositions de la circulaire du Directeur général du 21 avril 2006 portant sur la politique de mobilité sur le terrain. Se fondant sur le paragraphe 26 de cette circulaire, qui prévoit la possibilité pour le fonctionnaire retenu pour une réaffectation de demander une dérogation permettant de différer ladite réaffectation pour des raisons médicales ou d'autres raisons impératives, il déclarait ne pas avoir d'objection à «reconsidérer des postes ouverts légalement sur le terrain et à [s]e présenter dans deux ans», lorsque la première partie de la scolarité de son enfant serait terminée. Il précisait également que, pour des raisons de santé, il n'était pas possible d'envisager sa réaffectation dans l'immédiat. Le requérant se vit notifier la décision du Directeur général confirmant sa réaffectation à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2007 par un mémorandum du 15 août qui lui fut envoyé par courriel le 16 août, date à partir de laquelle il effectua une mission en Afrique.

Le 29 août, à la suite d'une réunion avec le requérant, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines fit savoir à ce dernier que ne pas se conformer à la décision de le réaffecter en Thaïlande pourrait être lourd de conséquences. Par lettre du 31 août, elle l'informa que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à expiration le 31 décembre 2007, au motif que son refus de suivre les instructions du Directeur général constituait un manquement grave aux devoirs et aux obligations en matière de conduite incombant aux fonctionnaires de l'Organisation en vertu des dispositions des articles 1.1 et 4.1 du

Statut du personnel<sup>\*</sup>. Le 25 septembre, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas renouveler son contrat au regard, notamment, de son état de santé. La directrice du Service de la gestion des ressources humaines lui répondit, par mémorandum du 23 novembre, que la décision du 31 août était maintenue.

Entre-temps, le requérant avait présenté deux recours internes. Dans le premier, daté du 22 octobre 2007, il contestait son «[t]ransfert unilatéral et non sollicité» et, dans le second, en date du 25 octobre 2007, son «licenciement déguisé et construit». Le 6 novembre 2008, la Commission paritaire de recours rendit un seul rapport sur ces deux recours. S'agissant du premier, elle n'admit pas la validité d'une notification par courriel d'une décision aussi importante qu'une réaffectation sur le terrain et considéra que le requérant avait reçu notification du mémorandum du 15 août 2007 à son retour de mission seulement, soit le 26 août. Dans ces conditions, elle estima que le recours en cause était recevable et recommanda d'allouer à l'intéressé une somme de 3 000 euros pour tort moral étant donné qu'il n'avait pas, selon elle, été à proprement parler consulté sur le projet de réaffectation. Quant au second recours, la Commission déclara qu'il était irrecevable car prématuré, le requérant l'ayant formé sans attendre la réponse à sa demande de réexamen du 25 septembre 2007. Elle recommanda néanmoins au Directeur général d'accorder un délai supplémentaire de soixante jours à l'intéressé afin de lui permettre de rechercher avec l'Organisation une solution au litige ou, en cas d'échec des négociations, de présenter un autre recours. Par décision du 19 novembre 2008, le Directeur général rejeta le premier recours du requérant comme irrecevable pour cause de forclusion, considérant qu'il avait reçu notification du mémorandum du 15 août 2007 dès le

---

<sup>\*</sup> Aux termes de l'article 1.1 du Statut du personnel, les fonctionnaires de l'ONUDI, en acceptant leur nomination, «s'engagent à remplir leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Organisation». Quant à l'article 4.1, il se lit en partie comme suit : «Les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Directeur général qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation.»

lendemain. À l'instar de la Commission, il jugeait le second recours irrecevable mais rejetait la recommandation tendant à donner à l'intéressé un délai supplémentaire de soixante jours comme n'étant pas conforme au sous-alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 112.02 du Règlement du personnel. En l'espèce, le requérant attaque cette décision du 19 novembre 2008 en ce qu'elle rejette son second recours, à savoir celui dirigé contre la décision de ne pas renouveler son contrat. Dans le cadre d'une deuxième requête, il attaque la même décision en ce qu'elle rejette son premier recours qui était dirigé contre la décision de le réaffecter à Bangkok.

B. Le requérant s'applique à démontrer que son second recours était recevable. Il précise que, dans l'hypothèse où il ne serait pas répondu à sa demande de réexamen du 25 septembre 2007 et puisqu'il se trouvait dans un cas de force majeure — une hospitalisation pour une durée indéterminée à partir du 23 octobre —, il a fait déposer ce recours «en avance», ce qu'aucun texte ne lui interdisait de faire. À ses yeux, peu importe que ce recours ait été déposé sans attendre la réponse à sa demande de réexamen puisque ladite réponse s'est avérée négative et qu'elle ne lui est parvenue que le 26 novembre 2007, c'est-à-dire hors délai selon lui. Il ajoute qu'il n'a jamais donné son accord s'agissant de la composition de la Commission paritaire de recours et que plusieurs éléments montrent la partialité de cet organe.

Sur le fond, le requérant indique qu'il a fait l'objet d'un «licenciement abusif et prémédité», aucun motif sérieux et réel ne lui ayant été communiqué, et ce, malgré des services «irréprochables». Il fait grief à l'Organisation d'avoir voulu se débarrasser de lui en raison de ses activités syndicales passées et de ne pas avoir entamé devant le Comité paritaire de discipline une procédure qui aurait évité que le Directeur général se retrouve dans la position de juge et partie. Il prétend que ce dernier, en cumulant le paragraphe 27 de la circulaire du 21 avril 2006 et les articles 1.1 et 4.1 du Statut du personnel, s'est octroyé la possibilité d'abuser de son pouvoir tout en faisant du chantage sur le refus d'obéir. Le requérant estime par ailleurs avoir été victime d'un harcèlement professionnel. Il déclare que la décision

contestée était fondée sur «la discrimination au faciès», traduisait la volonté de nuire au développement de sa carrière et avait pour finalité de servir de sanction punitive et d'exemple pour «asseoir le pouvoir autoritaire du Directeur général».

Le requérant sollicite l'annulation de la décision attaquée. En outre, il demande à être rétabli dans ses droits «avec au moins le rang de diplomate», à être réintégré au Siège de l'Organisation «mais sous la forme d'une mise en disponibilité et d'un transfert vers d'autres agences ou structures des Nations Unies» et à se voir allouer une réparation assortie d'intérêts au titre du préjudice matériel subi, y compris le versement de l'indemnité de licenciement. À titre subsidiaire, il réclame le paiement avec intérêts des traitements, émoluments et «avantages connexes» qu'il aurait perçus jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite, ainsi que le versement de l'indemnité susmentionnée. Par ailleurs, il demande au Tribunal d'annuler le rapport rendu par la Commission paritaire de recours ainsi que le paragraphe 27 de la circulaire du 21 avril 2006. Il lui demande également d'ordonner à l'ONUDI de rendre public le jugement qui sera adopté en l'espèce sous astreinte de 10 000 euros par jour de retard et d'envoyer, notamment à tous les chefs d'État africains, un courrier «rétablissant son honneur et sa probité» et contenant des excuses officielles. Enfin, il réclame une indemnité d'un montant de 2 948 000 euros et l'octroi de dépens.

C. L'ONUDI, qui présente un mémoire identique à celui qu'elle soumet en réponse à la deuxième requête de l'intéressé, demande tout d'abord au Tribunal d'ordonner la jonction des deux requêtes, faisant valoir, entre autres, que la décision attaquée est la même dans les deux affaires et que les décisions de réaffecter le requérant sur le terrain et de ne pas renouveler son contrat sont inextricablement liées.

Ensuite, la défenderesse soutient que la requête est irrecevable. Elle juge le second recours interne du requérant prématuré dès lors que ce dernier l'a formé le 25 octobre 2007, c'est-à-dire sans attendre la réponse à sa demande de réexamen du 25 septembre 2007, puisque celle-ci lui a été notifiée le 23 novembre 2007. Elle s'attache à

démontrer que les allégations de l'intéressé selon lesquelles il se trouvait dans un cas de force majeure sont dénuées de fondement. Elle précise que le requérant a eu la possibilité de donner son avis sur la composition de la Commission paritaire de recours et que, s'il ne s'en est pas prévalu, c'est parce qu'il n'avait pas d'objection à formuler.

Sur le fond, l'Organisation explique que le refus de se conformer à une instruction valable du Directeur général constituait un manquement grave aux obligations qui sont celles d'un fonctionnaire en vertu, notamment, des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Elle souligne que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise dans le cadre du pouvoir d'appréciation du Directeur général, même si la conduite de l'intéressé pouvait justifier l'adoption de mesures disciplinaires.

Enfin, l'ONUDI affirme que, puisque le non-renouvellement du contrat du requérant était justifié et valable, ce dernier ne saurait prétendre à une réintégration. Elle considère que les autres conclusions sont irrecevables ou infondées, ou bien encore qu'elles vont au-delà de la compétence du Tribunal. Quant à la conclusion tendant au paiement de 2 948 000 euros, elle qualifie son montant d'«exorbitant» et indique qu'«aucun principe de droit ne saurait justifier une telle indemnité en l'espèce».

D. Dans sa réplique, le requérant s'oppose à la jonction de ses requêtes au motif que, même s'ils sont «interdépendants», les deux dossiers ont un objet «totalement différent». Il fait valoir qu'en présentant un seul mémoire en réponse l'ONUDI n'a pas respecté le principe du parallélisme des formes. À ses yeux, ce mémoire est entaché de plusieurs vices de forme, tels que le fait qu'il a été signé par le chef du Bureau des affaires juridiques sans que ce dernier ait indiqué qu'il bénéficiait pour ce faire d'une délégation de pouvoir de la part du Directeur général, ou bien encore qu'il ne soit pas entièrement paraphé. La page de signature ayant en outre été numérotée à la main, il déclare qu'elle est «douteuse et illégale» et demande au Tribunal de la rejeter en précisant que le mémoire est irrecevable et qu'il n'a donc pas été envoyé dans les délais requis. D'après le requérant, il serait

opportun d'obtenir la délégation de pouvoir en question et une nouvelle version du mémoire imprimée sur papier à en-tête et tamponnée sur la dernière page.

Sur la recevabilité, le requérant maintient sa position. Sur le fond, il développe ses moyens et formule de nouvelles conclusions. Entre autres choses, il augmente de 5 pour cent le montant des conclusions pécuniaires formulées dans sa requête en raison des «absences de contrôle et de surveillance interne et externe des États membres sur la capacité du Directeur général à inscrire dans les textes et règlements des procédures de discrimination à l'encontre de fonctionnaires disposant de droits acquis et bénéficiant de la protection des représentants syndicaux».

E. Dans sa duplique, la défenderesse réitère sa demande de jonction. Elle rejette les allégations du requérant selon lesquelles son mémoire en réponse serait entaché de divers vices de forme. C'est ainsi qu'elle indique qu'aux termes du Règlement du Tribunal une organisation n'est tenue de déposer une procuration que dans l'hypothèse où elle n'est pas représentée par l'un de ses fonctionnaires ou anciens fonctionnaires. Or, en l'espèce, c'est l'un de ses fonctionnaires, à savoir le chef du Bureau des affaires juridiques, qui la représentait. Ce faisant, ce dernier agissait dans le cadre de ses fonctions et, qui plus est, à la demande expresse du Directeur général. En outre, l'article 8, paragraphe 2, alinéa c), du même règlement prévoit simplement que les copies du mémoire en réponse de l'organisation doivent être certifiées conformes par son représentant.

Sur la recevabilité et le fond, l'ONUDI maintient intégralement sa position.

#### CONSIDÈRE :

1. Lors d'une réunion qu'il tint le 27 février 2007, le Conseil exécutif de l'ONUDI décida que les bureaux extérieurs de l'Organisation devraient jouer un rôle plus important dans l'exécution

des projets, notamment en matière de coopération technique, et qu'une stratégie devrait être élaborée à cette fin. Il décida également que, pour la mise en œuvre de cette politique, plusieurs fonctionnaires travaillant depuis longtemps sur le terrain et n'ayant jamais occupé de poste au Siège devraient y être affectés, tandis que le même nombre de fonctionnaires du Siège serait affecté sur le terrain à la place de ceux-là.

C'est dans cette perspective que le requérant fut informé, le 24 mai 2007, que le Directeur général prévoyait d'affecter des fonctionnaires du Siège au Nigéria, en Algérie et en Thaïlande. Après un échange de courriels et deux réunions, le 21 juin, il se vit notifier sa réaffectation au Bureau régional de Bangkok à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007.

2. Le 3 juillet 2007, le requérant demanda au Directeur général de «surseoir à sa décision de transfert unilatéral et non sollicité». La directrice du Service de la gestion des ressources humaines lui répondit au nom du Directeur général, par un mémorandum daté du 15 août 2007, envoyé par courriel le 16 août et remis à sa secrétaire le même jour, que la décision de le réaffecter à Bangkok était maintenue, de même que la date à partir de laquelle il devait se présenter à son nouveau poste.

Par mémorandum du 31 août, le requérant indiqua à la directrice que, compte tenu de ses désaccords persistants avec l'administration, il lui apparaissait raisonnable de poursuivre le contentieux devant la Commission paritaire de recours, puis devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

3. Par une lettre en date du 31 août 2007, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines informa l'intéressé de la décision de ne pas renouveler son contrat au-delà du 31 décembre 2007 au motif que son refus de suivre les instructions du Directeur général constituait un manquement grave aux devoirs et aux obligations en matière de conduite incombant aux fonctionnaires de l'Organisation. Le 25 septembre 2007, le requérant demanda le réexamen de cette décision.

4. Le 22 octobre 2007, il introduisit auprès de la Commission paritaire de recours un recours interne dirigé contre son «[t]ransfert unilatéral et non sollicité [...] à Bangkok fixé par l'administration au 1<sup>er</sup> septembre 2007». Le 25 octobre, il forma un second recours intitulé «Vice de procédure et licenciement déguisé et construit».

5. C'est le 23 novembre 2007 qu'il reçut la réponse à sa demande de réexamen de la décision du 31 août 2007 : il lui était indiqué que la décision de ne pas renouveler son contrat était confirmée.

6. Le 6 novembre 2008, la Commission paritaire de recours rendit un rapport commun aux deux recours internes. Pour ce qui est du premier recours, elle recommandait le paiement d'une somme de 3 000 euros pour tort moral, après avoir retenu que ce recours était recevable. Concernant le second, elle considérait que le requérant n'avait pas suivi la procédure applicable et déclarait que ce recours n'était pas recevable car prématuré. Néanmoins, elle recommandait d'accorder à l'intéressé un délai supplémentaire de soixante jours pour lui permettre de rechercher avec l'Organisation une solution au litige ou, en cas d'échec des négociations, de lui donner l'opportunité de déposer un nouveau recours interne.

Par sa décision en date du 19 novembre 2008, le Directeur général, n'approuvant pas les recommandations de la Commission, rejeta les deux recours dans leur intégralité.

7. Le requérant forma, respectivement les 23 et 24 février 2009, deux requêtes pour attaquer cette décision définitive du 19 novembre 2008, la première étant dirigée contre ladite décision en ce qu'elle rejette son recours interne portant sur son «licenciement abusif et prémédité avec abus de pouvoir et de droit», et la deuxième contre la même décision en ce qu'elle rejette son recours relatif à son «transfert unilatéral [...] sur un poste à Bangkok non ouvert à la concurrence et avec aucune chance de promotion».

8. La défenderesse demande la jonction des deux requêtes. Le requérant s'oppose à cette demande.

Le Tribunal constate que, même si elles sont contenues dans une seule décision, les mesures contestées par l'intéressé sont de nature distincte. Il n'y a pas lieu, dès lors, de faire droit à la demande de jonction. L'examen du Tribunal sera donc limité ici à la requête, déposée le 23 février 2009, tendant à l'annulation de la décision du 19 novembre 2008 en ce qu'elle rejette le recours du requérant dirigé contre le non-renouvellement de son contrat.

9. Dans sa réplique, le requérant conteste la recevabilité du mémoire en réponse de la défenderesse, qui serait entaché de plusieurs vices de forme. Il fait ainsi valoir que le principe du parallélisme des formes n'a pas été respecté étant donné que l'ONUDI a déposé un seul mémoire pour les deux requêtes, que ce mémoire aurait dû être revêtu du tampon de l'Organisation sur sa dernière page, imprimé sur du papier à en-tête et paraphé sur chaque page, qu'il n'est pas indiqué que son signataire bénéficiait d'une délégation de pouvoir de la part du Directeur général et que la page de signature serait «douteuse et illégale» puisqu'elle a été numérotée à la main. Il ajoute que les annexes au mémoire «qui reflètent des échanges entre les responsables de l'ONUDI sans qu'il n'ait été mis en ampliation» constituent «une entorse aux procédures de transparence et une violation du droit» et que la bonne foi de la défenderesse devrait être systématiquement mise en cause lorsqu'elle a communiqué avec lui par le biais du courriel. Il considère que ces vices devraient conduire au rejet de tout ou partie du mémoire en réponse.

10. Le Tribunal relève que, bien qu'ayant fourni un seul mémoire en réponse aux deux requêtes, la défenderesse a bien pris soin de présenter des arguments en défense pour chacune d'elles.

S'agissant du signataire de la réponse, le Tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 5, paragraphe 4, de son Règlement une organisation défenderesse n'est pas tenue de déposer une procuration lorsqu'elle est représentée par l'un de ses fonctionnaires ou anciens fonctionnaires.

Pour le reste, le Tribunal constate que le requérant n'apporte aucune preuve de la violation par l'ONUDI d'un texte ou d'une pratique de nature à porter atteinte à ses droits et que la communication par courriel est une pratique courante admise dans les communications entre l'administration d'une organisation et les agents de cette dernière.

Il en résulte qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats le mémoire en réponse de l'Organisation.

11. Dans sa réplique, l'intéressé a par ailleurs présenté de nouvelles conclusions tendant notamment à augmenter ses demandes pécuniaires. Cependant, selon une jurisprudence constante du Tribunal, un requérant n'est pas recevable à formuler, dans le cadre de sa réplique, des conclusions nouvelles par rapport à celles figurant dans sa requête initiale (voir, par exemple, les jugements 960, au considérant 8, ou 1768, au considérant 5). Ces nouvelles conclusions ne pourront donc, en tout état de cause, qu'être rejetées.

12. Au soutien de sa fin de non-recevoir, la défenderesse invoque des textes qui se lisent ainsi qu'il suit :

**Article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal**

«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.»

**Disposition 112.02 du Règlement du personnel**

a) Tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui, invoquant l'article 12.1 du Statut du personnel, souhaite former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être expédiée dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

- b) i) S'il souhaite former un recours contre la réponse reçue du Directeur général, le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire adresse son recours écrit au secrétaire de la Commission paritaire de recours dans les 60 jours qui suivent la date de la réception de ladite réponse;

- ii) Si le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire n'a pas reçu de réponse du Directeur général dans les 60 jours suivant la date à laquelle il a adressé sa lettre au Directeur général, il peut, dans les 30 jours qui suivent, adresser son recours écrit contre la décision administrative initiale au secrétaire de la Commission paritaire de recours; le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire peut aussi dans les 90 jours qui suivent saisir directement le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail conformément au statut de ce tribunal.

[...]»

13. L'ONUDI soutient que le requérant a soumis son recours interne dirigé contre la décision de ne pas renouveler son contrat à la Commission paritaire de recours le 25 octobre 2007 alors qu'aucune réponse n'avait encore été donnée à sa demande de réexamen de la décision en question. Elle en déduit que, l'intéressé ne s'étant pas conformé aux dispositions du sous-alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 112.02 du Règlement du personnel, son recours interne était prématuré et, par conséquent, irrecevable. Dans ces conditions, l'exigence de l'épuisement des voies de recours interne prévue par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal n'aurait donc pas été respectée.

14. Il résulte de la lecture du sous-alinéa ii) de l'alinéa b) de la disposition 112.02 citée ci-dessus que le Directeur général dispose d'un délai de soixante jours pour répondre à une demande de réexamen d'une décision administrative et que le fonctionnaire dispose d'un délai de trente jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours imparti au Directeur général, si celui-ci n'a pas répondu, pour saisir la Commission paritaire de recours.

En l'espèce, le requérant ne conteste pas avoir saisi cette commission avant l'expiration du délai de soixante jours imparti au Directeur général. La circonstance qu'il était hospitalisé quand son recours a été déposé — ce qu'il n'avait pas, du reste, demandé à ladite commission de prendre en considération — ne pouvait l'autoriser à ne

pas respecter les délais prescrits et sauter ainsi une étape pouvant être mise à profit pour trouver une solution amiable.

De même, l'argument selon lequel «il n'était pas possible pour le requérant de prendre le risque de se retrouver face à un silence de l'administration alors qu'il était hospitalisé» ne saurait justifier la saisine prématurée de la Commission paritaire de recours dès lors qu'il est prévu que, si le Directeur général ne répond pas dans le délai de soixante jours, l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour déposer son recours. C'est donc avec juste raison que la Commission a conclu que le recours était prématuré.

15. Selon la jurisprudence du Tribunal de céans, la règle établie par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal implique que, si le statut du personnel prévoit une procédure interne, celle-ci doit être respectée. Cette exigence concerne non seulement les délais de recours mais également les règles de procédure prévues par le statut et les textes pris pour son application (voir notamment le jugement 1653, au considérant 6).

Or force est de constater qu'en saisissant la Commission paritaire de recours avant le terme du délai imparti au Directeur général pour répondre à sa demande de réexamen, le requérant n'a pas respecté l'exigence ci-dessus indiquée.

16. Il sied cependant de rappeler que, comme le Tribunal l'a maintes fois souligné dans sa jurisprudence, l'administration ne doit pas faire preuve d'un formalisme excessif conduisant à priver un fonctionnaire de son droit de recours (voir les jugements 2715 et 2882, au considérant 6, ainsi que la jurisprudence citée). C'est du reste pour cela que la Commission avait recommandé qu'un délai de soixante jours fût imparti au requérant pour lui permettre, le cas échéant, de former un nouveau recours. Dès lors que le Directeur général a refusé de suivre cette recommandation, il ne pouvait, sauf à faire preuve d'un tel formalisme excessif, rejeter le recours de l'intéressé en raison de son caractère prématuré. Dans les circonstances de l'espèce, il appartenait en effet au Directeur général, afin d'éviter de priver le

requérant de son droit de recours pour un motif véniel, de requalifier le recours interne de celui-ci comme dirigé contre la décision du 23 novembre 2007.

17. La décision du Directeur général du 19 novembre 2008 doit donc être annulée en tant qu'elle a maintenu le refus de renouveler le contrat du requérant.

L'affaire sera renvoyée devant l'Organisation afin que la Commission paritaire de recours se prononce sur le bien-fondé du recours interne de ce dernier, lequel devra être requalifié comme dirigé contre la décision du 23 novembre 2007.

18. L'Organisation devra verser au requérant une indemnité de 3 000 euros en réparation du tort moral subi du fait de la méconnaissance de son droit de recours.

19. Obtenant partiellement satisfaction, l'intéressé a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 2 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision attaquée est annulée en tant qu'elle concerne le refus de renouveler le contrat du requérant.
2. L'affaire est renvoyée devant l'ONUDI pour qu'elle procède comme il est dit au considérant 17 ci-dessus.
3. L'ONUDI versera au requérant la somme de 3 000 euros pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 2 000 euros à titre de dépens.
5. Les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2010, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET