

**B. H.**

**c.**

**OMPI**

**136<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4654**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M. C. B. H. le 9 novembre 2018 et régularisée le 14 décembre 2018, la réponse de l'OMPI du 24 avril 2019, la réplique du requérant du 2 septembre 2019 et la duplique de l'OMPI du 17 décembre 2019;

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 demande la requalification de sa relation d'emploi et l'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat d'engagement.

Le requérant est entré au service de l'OMPI en 2002, en vertu d'un contrat de courte durée qui fut renouvelé à plusieurs reprises. Par mémorandum interne du 27 mars 2012, il fut informé de la création de 156 postes sur une période de cinq ans dans le but de régulariser la situation contractuelle des «agents temporaires de longue durée» exerçant des fonctions continues dans l'Organisation. Le mémorandum indiquait que l'Organisation définissait comme étant de «longue durée» les agents temporaires ayant au moins cinq années de «service continu et satisfaisant» au 1<sup>er</sup> janvier 2012, que le nom du requérant figurait, en

principe, sur la liste des agents temporaires de longue durée mais que son inscription sur cette liste ne lui conférait pas de droit automatique à la régularisation de ses fonctions, lesquelles devaient d'abord être évaluées par l'Organisation comme étant de nature continue pour qu'un poste leur soit affecté et mis au concours.

En novembre 2012, le requérant se vit offrir un engagement temporaire\* qu'il accepta sans réserve et qui fut ensuite prolongé plusieurs fois. Au moment des faits, il travaillait en tant que statisticien au sein du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH).

Le 12 août 2016, la directrice du DGRH informa le requérant, par un mémorandum interne intitulé «Renouvellement de votre contrat temporaire», que son engagement temporaire, qui venait à échéance le 8 septembre 2016, serait renouvelé pour une période d'une année. Elle ajoutait cependant ce qui suit: «le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) n'aura pas besoin d'un statisticien à temps plein dans le futur. Votre descriptif de poste qui date de 2008 ne correspond plus aux besoins actuels, notamment parce que les systèmes informatiques ont changé de façon significative. En effet, les projets du portefeuille [...] auquel vous avez essentiellement contribué ces dernières années, viennent à terme à fin juin 2017, et vos qualifications ne correspondent malheureusement pas à d'autres positions dont le DGRH pourrait avoir besoin.» Elle indiquait que le requérant était «vivement encouragé à faire acte de candidature pour d'autres postes, aussi bien à l'OMPI qu'à l'extérieur» et qu'il lui était conseillé de consulter ses collègues de la Section des performances et des perfectionnements pour bénéficier de leur assistance dans sa recherche d'emploi. Elle concluait le mémorandum ainsi: «De son côté, le DGRH intensifiera ses efforts pour identifier un poste correspondant à vos qualifications».

Par lettre du 16 septembre 2016, le requérant, considérant que l'OMPI avait utilisé de façon abusive des engagements de brève durée pour l'employer, adressa au Directeur général une demande de

---

\* La catégorie des engagements temporaires, lesquels sont conclus pour une durée allant de un à douze mois, avec possibilité de prolongation, a été créée en janvier 2012.

reconstitution de sa carrière, sur le fondement des jugements 3090 et 3225 du Tribunal. Dans sa lettre, il indiquait également ne pas comprendre le sens du mémorandum du 12 août 2016 et demandait: «Est-ce que cela signifie qu'il a été décidé de supprimer mon poste et de mettre un terme à mes services?» Le 15 novembre 2016, le Conseiller juridique de l'OMPI informa le requérant que le Directeur général avait décidé de rejeter sa demande de reconstitution de carrière et que, concernant le mémorandum du 12 août 2016, à moins qu'une opportunité d'emploi ne se présente au sein de l'OMPI avant l'expiration de son engagement temporaire le 8 septembre 2017, l'Organisation ne serait pas en mesure de continuer à employer ses services, mais que, entre-temps, le DGRH était prêt à faire tous les efforts possibles pour lui trouver un poste et l'aider dans sa recherche d'emploi.

Le 23 janvier 2017, le requérant présenta une demande de réexamen, dans laquelle il demandait au Directeur général de reconsidérer sa décision du 15 novembre 2016 de ne pas faire droit à sa demande de reconstitution de carrière. Il ajoutait: «À la lecture de la lettre du 15 novembre 2016, je ne parviens toujours pas à déterminer si vous avez pris les décisions de supprimer mon poste et de mettre fin à mon service ou si vous m'informez simplement d'une modification de mon poste et d'un[e] possible fin de service. Pour le cas où il s'agirait de décisions, je les conteste. Je vous remercie donc de me faire savoir avec clarté si oui ou non des décisions ont été prises de supprimer mon poste et de mettre fin à mon service.» Par lettre du 23 mars 2017, le Conseiller juridique informa le requérant que le Directeur général avait pris la décision de ne pas donner de suite favorable à sa demande de reconstitution de carrière et estimait par ailleurs que celle-ci était irrecevable. La lettre précisait également que la position du Directeur général était que le mémorandum du 12 août 2016 et la lettre du 15 novembre 2016 avaient informé le requérant de la décision de ne pas renouveler son engagement temporaire après le 8 septembre 2017 et que sa demande de réexamen de cette décision était formulée en dehors des délais de recours applicables.

Le 21 juin 2017, le requérant saisit le Comité d'appel. Dans ses conclusions, qu'il rendit le 4 juillet 2018, le Comité considéra que, s'agissant du non-renouvellement de l'engagement du requérant, le recours était recevable mais dénué de fondement. S'agissant de la demande de reconstitution de carrière de l'intéressé, le Comité conclut que le recours n'était pas recevable. Le Comité recommanda en conséquence de rejeter le recours dans son ensemble.

Par lettre du 31 août 2018, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel. Le Directeur général précisait également qu'il avait décidé de laisser ouverte la question de savoir si son recours contre la décision de ne pas renouveler son engagement temporaire était recevable et que l'Organisation se réservait le droit d'invoquer tout argument sur cette question devant le Tribunal. Il allouait cependant au requérant, conformément à une suggestion du Comité d'appel, une indemnité en réparation du retard avec lequel cet organe avait rendu ses conclusions, dont le montant était fixé à 500 francs suisses.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et les décisions des 15 novembre 2016 et 23 mars 2017, de requalifier sa relation d'emploi comme s'il avait été au bénéfice de contrats de durée déterminée au moins à compter du 30 octobre 2002, et d'un engagement permanent à compter d'octobre 2009, et, aux fins de réparer le préjudice matériel qu'il estime avoir subi, d'ordonner à l'OMPI de procéder à la reconstitution de sa carrière et d'en tirer toutes les conséquences de droit, y compris le versement, assorti d'intérêts au taux de 5 pour cent, des suppléments de rémunération et des avantages pécuniaires de toute nature qu'il aurait dû percevoir, sur la base d'un classement en grade et en échelon correspondant au niveau de ses fonctions et tenant compte de la bonne exécution de son travail, ainsi que d'indemnités de licenciement. Il demande également sa réintégration ou, à défaut, le versement d'une indemnité égale à l'équivalent des traitements et indemnités de toute nature dont il aurait bénéficié si son service s'était poursuivi pour une durée de cinq ans à compter du 9 septembre 2017, ainsi que l'équivalent des contributions à la Caisse

commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) et au régime de couverture sociale durant cette période. En outre, le requérant sollicite l'attribution d'une somme de 50 000 euros au titre du préjudice moral qu'il estime avoir subi, ainsi que l'octroi de dépens. Enfin, il demande au Tribunal de prononcer la distraction au profit de son mandataire des «diverses condamnations pécuniaires adjugées» à concurrence des honoraires et taxes qu'il s'est engagé à lui régler.

L'OMPI soutient que la requête est frappée de forclusion. À titre subsidiaire, elle soutient que celle-ci est dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant, qui fut employé par l'OMPI de septembre 2002 à novembre 2012, soit pendant plus de dix ans, en vertu d'un contrat de courte durée renouvelé à plusieurs reprises, fut mis au bénéfice, à compter du 19 novembre 2012, d'un contrat d'engagement temporaire, qui fit ultérieurement l'objet de prolongations successives. S'étant vu signifier, en 2016, la disparition prochaine des fonctions de statisticien qu'il occupait à cette époque au sein du Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) et n'ayant pas été sélectionné pour pourvoir un des postes mis au concours auxquels il s'était porté candidat, il dut finalement quitter le service de l'Organisation le 8 septembre 2017 du fait du non-renouvellement de son contrat. Ayant demandé la requalification de la relation d'emploi qu'il entretenait avec l'OMPI depuis son recrutement, il défère au Tribunal la décision du 31 août 2018 par laquelle le Directeur général a rejeté son recours dirigé contre la décision du 23 mars 2017 ayant confirmé, après réexamen, le rejet de cette demande et maintenu la décision de non-renouvellement de son engagement temporaire.

2. Le présent litige trouve son origine dans la pratique, qui se développa considérablement à l'OMPI – comme d'ailleurs, sous des formes voisines, dans d'autres organisations internationales – pendant les années 1990 et au début des années 2000, consistant à employer une partie des membres du personnel dans le cadre de contrats de courte

durée renouvelés à de multiples reprises. Favorisée par la forte croissance des activités de l'OMPI, à une époque où cette dernière n'avait pas la possibilité d'inscrire tous les postes correspondant à ses besoins à son budget ordinaire, cette pratique avait notamment pour conséquence que les agents concernés, couramment désignés sous l'appellation d'«agents temporaires de longue durée», faisaient souvent carrière au sein de l'Organisation pendant de nombreuses années sans pour autant se voir reconnaître le statut de fonctionnaire ni bénéficier des avantages y afférents.

3. Dans son jugement 3090, prononcé le 8 février 2012, le Tribunal, siégeant en formation élargie, considéra que la longue succession de contrats de courte durée attribués à la requérante dans cette affaire avait fait naître entre l'intéressée et l'OMPI des liens juridiques équivalant à ceux dont peuvent se prévaloir les fonctionnaires permanents d'une organisation internationale. Il jugea dès lors qu'en estimant que l'intéressée entraînait dans la catégorie des agents temporaires, l'OMPI avait méconnu la réalité des rapports juridiques qui la liaient à celle-ci et qu'elle avait ainsi commis une erreur de droit et fait un usage abusif de la réglementation applicable aux contrats de courte durée.

Dans son jugement 3225, prononcé le 4 juillet 2013, qui portait sur un cas d'espèce similaire, le Tribunal confirma ce précédent jurisprudentiel en poussant à son terme, pour ce qui concerne la réparation du préjudice matériel subi, la logique de requalification de relation contractuelle inspirant celui-ci. C'est ainsi qu'il condamna la défenderesse à verser à la requérante dans cette seconde affaire des dommages-intérêts correspondant à la perte de rémunération ou d'autres avantages pécuniaires résultant du fait que l'intéressée n'avait pas été considérée, au cours de sa carrière, comme étant au bénéfice d'un engagement de durée déterminée.

C'est principalement sur la revendication de l'application de cette jurisprudence à son propre cas que le requérant fonde ses conclusions aux fins de requalification de sa relation d'emploi.

4. Il ressort cependant des pièces du dossier que, dès avant l'intervention de ces jugements, l'OMPI avait mis en œuvre un processus de régularisation de la situation contractuelle des agents temporaires de longue durée. Tout en créant à cet effet de nombreux postes budgétaires supplémentaires, l'Organisation adopta ainsi, conformément à une recommandation de la Commission de la fonction publique internationale, une réforme permettant le recrutement de fonctionnaires nommés à titre temporaire.

En vertu d'une révision du Statut du personnel entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012, qui prévoyait une modification en ce sens de son article 4.14, relatif aux «[c]atégories de nomination», un article 4.14*bis* (devenu ultérieurement l'article 4.16) fut introduit dans ledit statut afin de définir le régime juridique des engagements à titre temporaire ainsi institués, qui étaient d'une durée maximale de douze mois mais pouvaient être prolongés à plusieurs reprises dans la limite d'une durée totale fixée, à l'origine, à cinq ans.

Le régime de ce nouveau type d'engagements fut précisé, en application de l'article 4.14*bis*, par l'ordre de service n° 53/2012 (Corr.) du 5 novembre 2012 et par les annexes à ce dernier.

5. En vertu de cette réforme, les titulaires d'un contrat d'engagement temporaire se voyaient reconnaître, à la différence de ce qu'il en était auparavant pour les attributaires de contrats de courte durée, la qualité de fonctionnaire de l'OMPI. S'il ne leur était certes accordé qu'une partie des indemnités et prestations allouées aux autres fonctionnaires, ils bénéficiaient ainsi, pour le reste, des droits reconnus par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation, ce qui leur permettait, par exemple, de faire usage des voies de recours interne de droit commun offertes par ces textes.

En application de l'alinéa f) de l'article 4.14*bis* précité du Statut, des «mesures transitoires spéciales», définies dans l'annexe II à l'ordre de service du 5 novembre 2012, étaient instaurées pour les agents employés antérieurement dans le cadre de contrats de courte durée justifiant (comme tel était le cas pour le requérant) de plus de cinq années de service continu au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il était en particulier prévu, à cet

égard, que la durée maximale susmentionnée de cinq ans fixée pour les engagements temporaires ne leur serait pas applicable.

6. Par ses jugements 4159 et 4160, prononcés le 3 juillet 2019, le Tribunal statua sur des requêtes tendant à la requalification de la relation d'emploi de deux membres du personnel de l'OMPI qui avaient été employés, de 2002 à 2012, en vertu de contrats de courte durée renouvelés à plusieurs reprises avant d'être mis au bénéfice d'un contrat d'engagement temporaire, puis, dans le cas de l'un d'entre eux, d'un contrat de durée déterminée.

Dans ces jugements, le Tribunal rejeta les requêtes dont il était saisi au motif que les recours internes formés par les requérants dans ces deux affaires étaient tardifs, dès lors que les intéressés n'avaient pas contesté, dans le délai de recours dont ils disposaient, la décision les ayant mis au bénéfice d'un contrat d'engagement temporaire. Le Tribunal estima en effet que, compte tenu de la novation dans les rapports juridiques entre les parties que représentait l'attribution d'un tel contrat, lequel revêtait une nature fondamentalement différente des contrats de courte durée qui l'avaient précédé, et du fait que la conclusion de celui-ci emportait régularisation de la situation contractuelle des requérants, l'absence de contestation de cette décision dans le délai requis faisait nécessairement obstacle à ce que ces derniers soient recevables à demander la requalification de leur relation d'emploi antérieure. Le Tribunal releva en outre que la situation de droit et de fait des intéressés différait radicalement, à cet égard, de celle des requérantes dans les affaires ayant conduit aux jugements 3090 et 3225, car celles-ci étaient encore, pour leur part, employées dans le cadre de contrats de courte durée lorsqu'elles avaient demandé la requalification de leur relation d'emploi (voir les jugements 4159, au considérant 8, et 4160, au considérant 8).

7. Comme le soutient à juste titre l'OMPI, la jurisprudence ainsi dégagée par les jugements 4159 et 4160 s'applique pleinement au cas du requérant dans la présente affaire, de sorte que c'est à bon droit que la défenderesse oppose à la requête une fin de non-recevoir tirée de la tardiveté du recours interne formé par l'intéressé.

Force est de constater, en effet, que le requérant n'avait pas contesté, dans le délai de huit semaines dont il disposait à cet effet en vertu du paragraphe 1 de l'alinéa b) de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel, dans sa version alors applicable, la décision du 19 novembre 2012 par laquelle lui avait été attribué le contrat d'engagement temporaire dont il a bénéficié à compter de cette date. Il ressort au demeurant de l'examen de ce contrat que l'intéressé avait signé celui-ci, le 23 novembre suivant, en mentionnant expressément qu'il «accept[ait] sans réserve l'engagement temporaire qui [lui était] offert». La demande de requalification de sa relation d'emploi qu'il a ultérieurement présentée, le 16 septembre 2016, en vue de bénéficier d'une reconstitution de carrière, était ainsi tardive.

En outre, le Tribunal relève que, si le requérant avait demandé que la requalification contractuelle sollicitée porte non seulement sur la période où il était employé dans le cadre de contrats de courte durée mais aussi, accessoirement, sur la période ultérieure, ses prétentions sur ce dernier point se heurtent également à cette jurisprudence. D'une part, en effet, la période où l'intéressé exerçait ses fonctions dans le cadre d'un engagement temporaire n'appelait, en elle-même, aucune requalification, puisqu'il était alors employé dans des conditions régulières. D'autre part, dès lors que la demande de requalification de sa relation d'emploi initiale sous forme de contrats de courte durée est irrecevable, l'éventuel bien-fondé de cette demande ne saurait en tout état de cause créer aucun droit à requalification en ce qui concerne la période ultérieure.

8. En vue de tenter d'échapper néanmoins à l'irrecevabilité à laquelle se heurtent ainsi ses conclusions visant à la requalification de sa relation d'emploi, le requérant invoque divers arguments, qu'il convient ici d'analyser.

9. En premier lieu, l'intéressé conteste que le fait que lui ait été attribué un engagement temporaire au terme des renouvellements de son contrat de courte durée puisse avoir une incidence sur la recevabilité de sa demande de requalification. Il soutient en effet que «[l']engagement temporaire n'était [...] pas d'une nature fondamentalement différente du contrat de courte durée mais la poursuite de son emploi précaire sous

une autre dénomination», de sorte que la mise au bénéfice d'un tel engagement n'aurait ni représenté une réelle novation dans ses rapports juridiques avec l'OMPI ni emporté régularisation de sa situation contractuelle. Mais cette argumentation, qui tend à une remise en cause frontale de la solution retenue dans les jugements 4159 et 4160 précités, ne saurait être accueillie, dès lors que le Tribunal ne trouve au dossier aucune raison de revenir sur la jurisprudence récente ainsi adoptée en toute connaissance de cause pour les motifs ci-dessus rappelés.

10. En deuxième lieu, le requérant soutient que la demande de requalification de sa relation d'emploi ne pourrait se voir opposer aucune tardiveté dès lors qu'elle «revêt[irait] un caractère indemnitaire», car elle viserait seulement à obtenir «la réparation du tort subi» du fait de «la faute commise par la défenderesse pour avoir fait un usage abusif et dévoyé de la réglementation en matière de contrats précaires et dérogatoires», et que l'engagement d'une action de ce type n'est pas, en tant que tel, enfermé dans un délai déterminé par la réglementation applicable à l'OMPI. Mais le Tribunal estime que la présentation ainsi faite du litige est artificielle car, dans un contentieux touchant, comme en l'espèce, à la contestation d'une décision individuelle, l'indemnisation du préjudice résultant de la prétendue illégalité de cette décision ne saurait être accordée qu'en conséquence de l'annulation de celle-ci, ce qui suppose, par définition, qu'elle ait été contestée dans le délai de recours applicable. Au demeurant, suivre l'intéressé dans cette argumentation – ce qui reviendrait d'ailleurs à infirmer, là encore, la solution retenue dans les jugements 4159 et 4160 précités – aboutirait à autoriser les fonctionnaires de l'Organisation à se soustraire, en pratique, aux effets des règles de délais de recours en leur permettant de demander à tout moment la réparation des torts que leur aurait causés une décision individuelle alors même qu'ils n'auraient pas contesté celle-ci en temps voulu. Pareille situation ne serait guère admissible au regard de l'exigence de stabilité des situations juridiques, qui, comme le rappelle régulièrement la jurisprudence du Tribunal, constitue la justification même de l'institution des forclusions (voir, par exemple, le jugement 3406, au considérant 12, et les autres jugements qui y sont cités).

11. En troisième lieu, le requérant soutient qu'aucune tardiveté ne saurait être opposée à son recours dès lors que ce serait, de son point de vue, en raison d'agissements illicites de l'OMPI qu'il n'aurait pu former celui-ci dans le délai requis. Il se prévaut, à cet égard, de la jurisprudence du Tribunal selon laquelle il y a lieu de faire exception à l'application des règles de forclusion lorsqu'une organisation a, en édictant des dispositions trompeuses, en adoptant un comportement équivoque ou, de façon générale, en induisant un fonctionnaire en erreur, privé ce dernier de la possibilité d'exercer son droit de recours en violation du principe de bonne foi (voir, par exemple, les jugements 3405, au considérant 17, ou 1734, au considérant 3, et les autres jugements qui y sont cités).

Toutefois, aucun des deux motifs invoqués par l'intéressé pour prétendre à bénéficier de cette jurisprudence, qui seront exposés ci-après, n'apparaît pertinent aux yeux du Tribunal.

a) D'une part, le requérant fait valoir qu'il aurait été induit en erreur par l'OMPI quant à la consistance de ses droits en raison de la nature même et de la teneur des contrats de courte durée dans le cadre desquels il était initialement employé. Mais, si la constatation du caractère abusif de l'usage de tels contrats auquel se serait livrée l'Organisation par le passé aurait éventuellement pu conduire à faire application de la jurisprudence en cause s'agissant de l'octroi de ceux-ci, cette argumentation est ici inopérante. En effet, c'est, comme il a été dit, l'absence de contestation par le requérant en temps voulu de la décision l'ayant ensuite mis au bénéfice d'un engagement temporaire qui fait obstacle à ses prétentions. Or, les motifs ainsi invoqués ne sont aucunement de nature à permettre de considérer que l'intéressé ait été indûment privé de la possibilité de former un recours dans le délai requis contre cette dernière décision (voir, sur ce point, les jugements 4160, au considérant 10, et 4159, au considérant 10).

b) D'autre part, le requérant soutient qu'il aurait été induit en erreur quant à l'usage de son droit de recours par un mémorandum interne qui lui avait été adressé par le DGRH le 27 mars 2012 et dans lequel lui était annoncé le lancement d'une campagne de régularisation de la situation contractuelle des agents temporaires de longue durée

dont il était susceptible de bénéficier. Il fait en effet valoir que ce mémorandum lui laissait entendre qu'il pourrait se voir attribuer, à terme, un contrat de durée déterminée, de sorte que, lorsque lui fut notifiée, dans l'intervalle, la décision lui octroyant un contrat d'engagement temporaire, il pouvait, selon lui, légitimement penser que la question de la régularisation de sa situation n'en était pas moins toujours à l'étude. Il en déduit qu'on ne saurait, dans ces conditions, lui opposer la tardiveté de la contestation de cette décision, car cela reviendrait à le faire tomber dans un «piège procédural». Mais le Tribunal estime que, s'il est certes exact que le mémorandum en cause envisageait que le requérant puisse être ultérieurement affecté à un poste nouvellement créé qui serait mis au concours, ce qui visait ainsi implicitement l'attribution d'un contrat de durée déterminée, l'intéressé n'a cependant raisonnablement pu manquer de comprendre que l'octroi du contrat d'engagement temporaire qui lui fut offert entre-temps constituait, indépendamment de la possibilité qui lui restait ouverte d'obtenir ultérieurement un contrat de durée déterminée par voie de concours, une régularisation de sa situation contractuelle sous une autre forme. On ne peut dès lors considérer qu'il ait été effectivement induit en erreur quant à la nécessité d'user de son droit de recours à ce stade s'il estimait devoir contester les conditions de cette régularisation.

12. Il s'avère ainsi qu'aucun des arguments soulevés par le requérant pour contester la tardiveté de son recours interne résultant de la jurisprudence issue des jugements 4159 et 4160 précités ne saurait être retenu.

13. Conformément à une jurisprudence constante du Tribunal fondée sur les dispositions de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut, la tardiveté du recours formé par le requérant entraîne l'irrecevabilité des conclusions en cause pour défaut d'épuisement des voies de recours interne offertes aux membres du personnel de l'Organisation, dès lors que ces dernières ne sauraient être regardées comme épuisées que s'il en a été usé dans les conditions de forme et de délai requises (voir les jugements 4160, au considérant 13, et 4159, au considérant 11, ainsi

que, par exemple, les jugements 2888, au considérant 9, 2326, au considérant 6, et 2010, au considérant 8).

14. Il résulte de ce qui précède que les conclusions du requérant tendant à la requalification de sa relation d'emploi doivent être rejetées.

15. À l'appui de ses conclusions dirigées contre la décision de non-renouvellement de son contrat d'engagement temporaire, dont il sera traité ci-dessous, le requérant soulève d'abord un grief fondé sur une contestation de la nature même de cette décision. Estimant qu'il aurait dû bénéficier, en conséquence de la requalification de relation d'emploi qu'il sollicitait, d'un engagement permanent depuis 2009, il soutient en effet que la décision portant cessation de ses services devrait dès lors s'analyser comme un licenciement de fonctionnaire employé sous cette forme, et non comme un non-renouvellement de contrat d'engagement temporaire venu à expiration. Il en déduit que cette décision serait illégale faute d'avoir été adoptée selon les règles applicables dans l'hypothèse d'un tel licenciement. Mais il résulte de ce qui a été dit plus haut quant au sort des conclusions de l'intéressé tendant à la requalification litigieuse que le grief ainsi formulé ne peut qu'être écarté (voir, pour le rejet d'une argumentation similaire, le jugement 4159, au considérant 14 a)).

16. La décision en cause devant ainsi bien s'analyser comme un non-renouvellement de contrat d'engagement temporaire, le Tribunal estime utile de préciser, à divers égards, le cadre juridique applicable à une telle décision et au contrôle de la légalité de celle-ci.

a) Il convient de rappeler que, en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, la décision de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un fonctionnaire d'une organisation internationale relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. Elle ne peut ainsi être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, si elle viole une règle de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de droit ou de fait, si son auteur a omis de tenir compte de faits essentiels ou a tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées,

ou si elle est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 4172, au considérant 5, 2148, au considérant 23, ou 1052, au considérant 4).

b) Aux termes de l'alinéa e) de l'article 4.16 précité du Statut du personnel, «[a]ucun engagement temporaire initial ni aucune prolongation d'un tel engagement n'autorise son titulaire à compter sur une nouvelle prolongation, ni ne lui confère de droit à cet égard». Si le fonctionnaire employé dans le cadre d'un engagement temporaire ne peut ainsi se prévaloir d'un droit au renouvellement de son contrat lorsque celui-ci vient à expiration, il n'en demeure pas moins que, conformément à la jurisprudence du Tribunal applicable de façon générale en matière de relations contractuelles, une décision de non-renouvellement d'un tel contrat doit se fonder sur des raisons objectives et valables, et non sur des raisons arbitraires ou irrationnelles (voir notamment les jugements 4495, au considérant 15, 3769, au considérant 7, 3353, au considérant 15, et 1128, au considérant 2).

c) En l'espèce, la cessation de service du requérant a été décidée par l'OMPI du fait que l'essentiel des besoins auxquels répondait l'engagement de l'intéressé avait, selon elle, progressivement disparu, de sorte que le renouvellement du contrat de ce dernier n'aurait pas eu de raison d'être. Si, comme le fait observer à juste titre la défenderesse, les fonctionnaires bénéficiant d'un engagement temporaire n'occupent pas un poste inscrit au budget de l'Organisation, le Tribunal estime que la disparition des fonctions confiées au titulaire d'un tel engagement n'en constitue pas moins, en tout cas lorsqu'il s'agit, comme en l'espèce, de fonctions exercées de manière durable, une suppression de poste au sens de la jurisprudence applicable en la matière. Il en résulte notamment que, si l'OMPI n'était certes pas soumise à une obligation de réaffectation du requérant, elle était néanmoins tenue, eu égard à la longue durée de la relation d'emploi unissant celui-ci à l'Organisation, et alors même que la mesure litigieuse ne consistait pas en la résiliation d'un contrat en cours d'exécution, de rechercher avec l'intéressé d'autres possibilités d'emploi avant de mettre un terme à son service (voir, pour des cas d'espèce comparables, les jugements 3159, au considérant 20, et 2902, au considérant 14).

17. Le requérant soutient que la décision de non-renouvellement de son contrat d'engagement temporaire serait entachée d'un vice d'incompétence en ce qu'elle n'aurait pas été prise par le Directeur général. Il fait en effet observer que le mémorandum interne du 12 août 2016, par lequel l'Organisation considère l'avoir informé de cette décision, émanait de la directrice du DGRH et que la lettre du 15 novembre 2016 qui lui fut ensuite adressée en réponse à une demande de précisions quant au sens de ce mémorandum était signée du Conseiller juridique.

Toutefois, la défenderesse a produit, en annexe à sa duplique, une attestation du Directeur général alors en fonction, en date du 16 décembre 2019, dans laquelle celui-ci certifie qu'il avait bien pris lui-même la décision de ne pas renouveler l'engagement temporaire du requérant et dont il ressort que la mission confiée en l'occurrence à la directrice du DGRH se limitait à transmettre cette décision à l'intéressé. En outre, si le Tribunal estime certes, à l'instar du Comité d'appel, que le mémorandum de ladite directrice du 12 août 2016 n'a pas, en réalité, communiqué au requérant la teneur de cette décision de façon parfaitement explicite, la lettre du 15 novembre 2016 précitée, qui comportait bien, pour sa part, une claire notification de celle-ci, mentionnait expressément que le Conseiller juridique se bornait à y transmettre une prise de position émanant du Directeur général. Or, la jurisprudence du Tribunal admet que la décision du chef exécutif d'une organisation soit ainsi matériellement communiquée au fonctionnaire concerné, comme le veut d'ailleurs un usage répandu, par la voie d'un courrier signé d'une autre autorité (voir, par exemple, les jugements 4291, au considérant 17, 4139, au considérant 6, 3352, au considérant 7, ou 2924, au considérant 5).

Ce moyen sera donc écarté comme infondé, sans qu'il soit besoin de statuer sur l'exception d'irrecevabilité soulevée par la défenderesse à son encontre.

18. Le requérant soutient ensuite que la décision de non-renouvellement de son contrat se trouverait entachée d'illégalité du fait que la décision de suppression de poste qui en constituait nécessairement le fondement n'aurait pas été correctement notifiée et motivée.

Mais, s'il est exact que la jurisprudence du Tribunal exige qu'une décision de suppression de poste satisfasse à ces dernières conditions (voir notamment le jugement 3041, au considérant 8), tel était bien le cas en l'espèce. La lettre du Conseiller juridique du 15 novembre 2016 indiquait en effet au requérant, en se référant au mémorandum de la directrice du DGRH du 12 août précédent, que «des changements importants dans les systèmes informatiques [avaient] entraîné la disparition progressive d'une grande partie de [ses] fonctions temporaires et que [ses] qualifications ne correspondaient malheureusement pas au besoin d'autres postes qui pourrait exister au DGRH»\*, avant d'évoquer ses perspectives de reclassement et de conclure qu'«à moins qu'une autre opportunité d'emploi ne se présente à l'OMPI au plus tard à l'expiration de [son] engagement temporaire actuel, le 8 septembre 2017, l'Organisation regrette[ait] de ne pas être en mesure de continuer à employer [ses] services»\*. Il ressortait clairement de ces énonciations que le non-renouvellement de l'engagement du requérant résultait de la décision de supprimer son emploi à compter de la date d'expiration de son contrat, laquelle décision lui était ainsi notifiée par cette même lettre. En outre, les raisons de cette suppression d'emploi figuraient ainsi également dans ce courrier et avaient d'ailleurs déjà été indiquées à l'intéressé de façon détaillée dans le mémorandum du 12 août 2016, de sorte que cette décision était bien assortie de la motivation requise.

Le moyen en cause n'est donc pas fondé.

19. Le requérant soutient que les motifs invoqués par l'OMPI, tels qu'exposés dans le mémorandum du 12 août 2016 et la lettre du 15 novembre 2016 précités, ne suffiraient pas à justifier la décision de supprimer son emploi et celle de mettre fin subséquemment à son service.

---

\* Traduction du greffe.

Le Tribunal ne suivra cependant pas l'intéressé dans cette argumentation. Il ressort en effet du dossier que les fonctions de statisticien que celui-ci exerçait au sein du DGRH ne correspondaient plus, à l'époque desdites décisions, aux besoins de ce département. De fait, la réalisation des projets informatiques auxquels le requérant consacrait l'essentiel de son activité – à savoir ceux relevant du «portefeuille ERP» – devait arriver à son terme en juin 2017. Bien plus, grâce à de nouvelles applications, l'élaboration de statistiques concernant la gestion des ressources humaines pouvait désormais être opérée par les différentes unités administratives de l'OMPI elles-mêmes au lieu de requérir systématiquement l'intervention d'un spécialiste en la matière rattaché au DGRH, de sorte que ce département n'avait plus besoin de l'affectation d'un statisticien à plein temps. Contrairement à ce que soutient le requérant, la description de fonctions afférente à son emploi, telle qu'elle avait été établie en 2008, était ainsi fondamentalement remise en cause, étant observé que la teneur d'un document de ce type ne confère au demeurant aucun droit au maintien du poste auquel il se rapporte.

Il apparaît ainsi que la suppression de l'emploi exercé par l'intéressé reposait bien sur des motifs suffisants à la justifier et, par suite, que la décision de non-renouvellement de contrat litigieuse reposait elle-même, conformément à l'exigence rappelée au considérant 16 b) ci-dessus, sur des raisons objectives et valables.

20. Le requérant soutient par ailleurs que l'OMPI ne lui aurait pas fourni une assistance suffisante en vue de lui permettre de bénéficier d'un reclassement dans un nouvel emploi à l'expiration de son contrat.

Ainsi qu'il a été indiqué au considérant 16 c) ci-dessus, le Tribunal estime que l'Organisation était bien tenue de rechercher avec l'intéressé d'autres possibilités d'emploi avant de mettre un terme à son engagement. Mais il ressort du dossier que celle-ci s'est montrée consciente de ce devoir et s'est dûment attachée à s'en acquitter. Dans le mémorandum susmentionné du 27 mars 2012, le DGRH avait ainsi «encouragé» [le requérant] à déposer [sa] candidature pour tous les avis de vacance déjà publiés ou à venir qui [l']intéresseraient, et pour lesquels [il] estime[rait]

avoir les qualifications requises», sachant que la seule voie juridiquement ouverte pour permettre à l'intéressé d'accéder à un emploi pourvu par contrat de durée déterminée était le succès à un concours. Une invitation pressante à faire acte de candidature à des postes vacants – visant cette fois y compris les postes éventuellement offerts par d'autres employeurs que l'OMPI – fut à nouveau adressée à l'intéressé dans le memorandum du 12 août 2016, où il était également mentionné que «[d]e son côté, le DGRH intensifiera[it] ses efforts pour identifier un poste correspondant à [ses] qualifications», et ces indications furent réitérées dans la lettre du Conseiller juridique du 15 novembre 2016. Le requérant s'est du reste effectivement porté candidat à 12 concours ouverts en vue de pourvoir des postes à l'OMPI entre 2011 et 2016 et, s'il s'est avéré qu'aucune de ses candidatures n'a été fructueuse, l'Organisation ne peut en être tenue pour responsable, d'autant qu'elle avait permis à l'intéressé de bénéficier, afin notamment de favoriser ses chances de succès à de tels concours, d'un soutien personnalisé de la Section des performances et des perfectionnements du DGRH ainsi que d'une formation destinée à faciliter sa transition de carrière.

Au vu de ces diverses constatations, le Tribunal estime que le moyen tiré d'une carence de l'OMPI à cet égard ne peut être accueilli (voir, pour un cas d'espèce comparable, le jugement 3159 précité, aux considérants 21 à 23).

21. Dans le même ordre d'idées, le requérant reproche à l'OMPI de ne pas l'avoir avisé avant août 2016 de la probable suppression de son emploi alors qu'il s'était avéré dès 2014, à l'issue de la campagne de régularisation de la situation contractuelle des agents temporaires de longue durée annoncée par le memorandum du 27 mars 2012, que les fonctions qu'il exerçait ne donneraient pas lieu à la création d'un poste budgétaire faute d'avoir été évaluées comme étant de nature continue. Il soutient que, en s'abstenant de lui communiquer cette information plus tôt, l'Organisation aurait commis un manquement à l'obligation de bonne foi et au devoir de sollicitude aboutissant à ce qu'«elle lui a[it] laissé croire [...] qu'il pouvait attendre sans se soucier de se trouver une autre opportunité d'emploi», ce qui aurait ainsi potentiellement nui à

ses chances de reclassement. Toutefois, cette argumentation ne saurait en tout état de cause être retenue dès lors que, comme il vient d'être rappelé, le requérant avait été encouragé dès 2012, en vertu des termes du mémorandum précité lui-même, à postuler à tout emploi disponible en rapport avec ses qualifications et qu'il ressort par ailleurs du dossier que la formation, ci-dessus évoquée, destinée à faciliter sa transition de carrière avait été programmée dès l'année 2015.

22. Enfin, le requérant soutient que la décision de non-renouvellement de son engagement aurait pour véritable but de permettre à l'OMPI de se soustraire à une possible mise en cause de sa responsabilité à raison des conditions précaires dans lesquelles il était prétendument employé. Il fait en effet valoir que l'Organisation aurait cherché à «liquide[r] [c]e problème et le risque qu'il faisait peser sur elle» en «prétext[ant] d'une évolution des besoins du service pour mettre fin à son emploi». Une telle argumentation s'analyse en une allégation de détournement de pouvoir.

Mais, comme le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de l'affirmer, le détournement de pouvoir ne se présume pas et il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir, par exemple, les jugements 4283, au considérant 9, 4081, au considérant 19, 3543, au considérant 20, ou 2116, au considérant 4 a)). Or, force est de constater que le requérant n'a produit au dossier aucun élément de preuve à l'appui de ses affirmations, alors que la décision critiquée se justifie, comme il a été dit, par des considérations objectives pertinentes.

Ce dernier moyen sera donc également écarté.

23. Il résulte de ce qui précède que les conclusions du requérant dirigées contre la décision de non-renouvellement de son contrat d'engagement temporaire doivent être rejetées, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir, tirée d'une prétendue tardiveté, que leur oppose l'OMPI, ni, corrélativement, sur l'exception invoquée par l'intéressé selon laquelle la défenderesse serait elle-même irrecevable à soulever une telle fin de non-recevoir devant le Tribunal.

24. Le requérant demande que l'OMPI soit condamnée à lui verser des dommages-intérêts pour tort moral à raison de la durée excessive de la procédure de recours interne. Si l'Organisation lui a déjà octroyé, à ce titre, une indemnité de 500 francs suisses en vertu de la décision attaquée elle-même, il estime en effet que cette somme ne suffit pas à l'indemniser du préjudice résultant de ce retard.

Selon la jurisprudence du Tribunal, le montant de la réparation susceptible d'être accordée en cas de manquement à l'exigence de traitement d'un recours interne dans un délai raisonnable dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, qui sont, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir, par exemple, les jugements 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, 4100, au considérant 7, ou 3160, au considérant 17).

En l'espèce, il s'est écoulé un délai d'environ quatorze mois entre l'introduction du recours interne du requérant, le 21 juin 2017, et l'intervention de la décision du 31 août 2018 ayant statué sur celui-ci. Une telle durée est certes, dans l'absolu, excessive, sachant que le retard observé s'explique essentiellement par un dépassement de cinq mois – relevé par le Directeur général dans ladite décision – du délai normalement imparti au Comité d'appel pour rendre son rapport, en vertu de l'alinéa k) de la disposition 11.5.3 du Règlement du personnel, soit celui de soixante jours civils à compter de la clôture de la procédure écrite devant cet organe.

Mais le retard ainsi constaté reste, somme toute, modéré et le requérant ne justifie aucunement que celui-ci lui ait causé un préjudice appelant une réparation d'un montant supérieur à la somme susmentionnée qui lui a déjà été allouée à ce titre. La demande de condamnation présentée sur ce fondement sera donc écartée.

25. Il découle de l'ensemble 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 5 mai 2023, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ