

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R. (n° 3)

c.

ONUDI

136^e session

Jugement n° 4678

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. F. A. R. le 22 février 2019 et régularisée le 4 avril, et la réponse de l'ONUDI du 11 juillet 2019;

Vu que, en application de l'article 9, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal, il a été mis fin à la procédure écrite après la réponse, à défaut de réplique déposée dans le délai prescrit;

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 les décisions de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée pour cause de services insatisfaisants et de suspendre son avancement d'échelon dans la classe.

Le requérant est entré au service de l'ONUDI en octobre 2010 en qualité de technicien en électronique à la classe G-5. Il était titulaire d'un engagement de durée déterminée de trois ans, qui fut prolongé une fois du 18 octobre 2013 au 17 octobre 2016.

En août 2014, le requérant reçut l'examen à mi-parcours de son comportement professionnel pour 2014, qui indiquait que ses résultats n'étaient que partiellement conformes à ceux attendus. Le premier notateur joignait deux documents: l'un formulant des propositions d'amélioration et l'autre contenant un plan de mise à niveau de six mois.

En février 2015, le premier notateur remplit l'évaluation de fin de cycle de suivi du comportement professionnel du requérant pour 2014. Il lui attribua une note globale de 2, ce qui signifiait que ses résultats n'étaient que partiellement conformes à ceux attendus. Le second notateur approuva les notes globales et recommanda la prolongation du plan de mise à niveau de trois mois supplémentaires, soit jusqu'au 31 mai 2015. Le 26 mars 2015, le Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant des conséquences que pourraient avoir les services insatisfaisants constatés en 2014, telles que la suspension de son avancement d'échelon, et des mécanismes de recours qui étaient à sa disposition. Le lendemain, le requérant présenta une déclaration d'objection visant l'évaluation de son comportement professionnel pour 2014. Le 16 juin 2015, il fut informé que la directrice du Département de la gestion des ressources humaines approuvait les conclusions du jury chargé d'examiner l'objection, selon lesquelles les faits essentiels avaient été pris en considération aux fins de l'évaluation, l'évaluation était étayée par des éléments de preuve et le requérant avait eu la possibilité d'exposer son point de vue. Par conséquent, la directrice entérinait les recommandations du jury tendant à ce que le plan de mise à niveau du requérant soit prolongé jusqu'à la fin novembre 2015, que l'évaluation de son comportement professionnel pour 2015 soit menée parallèlement au plan de mise à niveau, que le second notateur intervienne en tant que médiateur pendant les étapes restantes du suivi du comportement professionnel, qu'un examen de l'état d'avancement du plan de mise à niveau de 2014 soit effectué à l'occasion de l'examen à mi-parcours (juillet-août 2015) et qu'à la fin de ce plan soit mené un examen par des pairs dont l'issue devrait être prise en considération pour apprécier les résultats finaux du requérant. À compter du 23 juin 2015, le requérant fut en congé de maladie.

Le 28 août 2015, le Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que, en application du Cadre de suivi du comportement professionnel (ci-après le «Cadre») contenu dans l'instruction administrative UNIDO/AI/2012/01 et des règles applicables, l'avancement d'échelon sans changement de classe qu'il devait obtenir le 1^{er} octobre 2015 était suspendu jusqu'à l'attribution des notes définitives relevant de l'évaluation de son comportement professionnel pour 2014.

Le requérant fut informé le 15 septembre 2016 que le Directeur général avait décidé de laisser son engagement arriver à expiration conformément à ses termes le 17 octobre 2016, aux motifs que son comportement professionnel, tel que décrit dans les derniers rapports pour 2014, était en deçà du niveau requis et qu'à l'issue du plan de mise à niveau, le 31 mai 2015, il ne s'était pas amélioré. Il n'avait pas pu être réévalué par la suite puisque le requérant avait été en congé de maladie à compter du 23 juin 2015. Le Directeur général releva également qu'en mars 2016 le supérieur hiérarchique du requérant avait signalé au Département de la gestion des ressources humaines une «grave négligence»* de la part de l'intéressé et que ce dernier avait refusé de s'exprimer à ce sujet pendant son congé de maladie.

Le 27 octobre 2016, le requérant fut informé que la pension d'invalidité qu'il avait réclamée en août avait été validée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) avec effet à compter du 18 octobre 2016, soit le lendemain de sa cessation de service.

Le requérant demanda au Directeur général le 31 octobre 2016 de réexaminer la décision du 15 septembre 2016 de ne pas prolonger son engagement, ainsi que celle du 28 août 2015 de suspendre son avancement d'échelon. Concernant cette dernière décision, il expliquait qu'il n'avait pas pu exercer son droit de recours en temps voulu, car il était en congé de maladie. Le requérant fut informé le 23 décembre 2016 que le Directeur général avait rejeté sa demande, relevant notamment qu'il s'était vu accorder une pension d'invalidité de la

* Traduction du greffe.

CCPPNU du fait qu'il n'était plus capable de remplir des fonctions au sein de l'Organisation. Le Directeur général ajoutait que la suspension de l'avancement d'échelon était justifiée en cas de services insatisfaisants et qu'en tout état de cause la demande du requérant n'avait pas été présentée dans le délai prescrit.

Le 20 février 2017, le requérant forma un recours devant la Commission paritaire de recours pour demander sa réintégration avec effet rétroactif à la date de sa cessation de service, le versement de l'ensemble des traitements, prestations, indemnités et émoluments avec effet rétroactif à la même date et sa réadmission à la CCPPNU. Il sollicita également le versement de son avancement d'échelon avec effet rétroactif et demanda que les sommes dues soient assorties d'intérêts. Enfin, il demanda des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens, ainsi que le retrait de tout document préjudiciable de son «dossier administratif»* et de son dossier personnel.

Dans son rapport du 2 novembre 2018, la Commission paritaire de recours recommanda le rejet du recours aux motifs que les demandes du requérant n'étaient pas justifiées et que ses affirmations étaient infondées. Au sujet de la suspension de son avancement d'échelon, la Commission releva que la demande du requérant n'avait pas été présentée dans le délai prévu à l'alinéa a) de la disposition 112.02 du Règlement du personnel et estima donc que le recours était irrecevable sur ce point. Elle indiqua également que la demande tendant à ce que les documents préjudiciables relatifs à l'évaluation de son comportement professionnel soient retirés de ses «dossiers personnels»* était infondée. L'ONUDI était tenue, conformément à ses règles, de conserver les rapports d'évaluation et toute correspondance connexe. La Commission paritaire de recours conclut que la décision de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée du requérant était basée sur ses services insatisfaisants, ce qui était fondé en droit et justifié notamment par le fait qu'un plan de mise à niveau avait été établi, qu'il avait été prolongé plusieurs fois, que le second notateur y avait participé et que

* Traduction du greffe.

le jury chargé d'examiner l'objection avait formulé des recommandations sur le dossier du requérant.

Par un mémorandum du 22 novembre 2018, reçu par le requérant le 27 novembre, le Directeur général approuva les conclusions de la Commission paritaire de recours, selon lesquelles les demandes du requérant n'étaient pas justifiées et ses affirmations étaient infondées. Il rejeta donc le recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la suspension illégale des avancements d'échelon qu'il aurait dû obtenir en 2015 et 2016, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral à raison de la décision de non-prolongation et des dommages-intérêts pour tort moral supplémentaires à raison du retard excessif enregistré dans la procédure de recours interne. En outre, il demande au Tribunal d'ordonner à l'ONUDI de retirer de son «dossier administratif»*, et de détruire, les documents écrits préjudiciables relatifs à son comportement professionnel et à sa prétendue faute. Enfin, il réclame des dépens.

L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable dans la mesure où elle est dirigée contre la suspension de l'avancement d'échelon et comme étant, en tout état de cause, infondée. Elle estime que la requête est dénuée de fondement dans la mesure où le requérant conteste la décision de non-prolongation. S'agissant de la conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard excessif, elle indique que le requérant a été informé le 18 juin 2019 que le Directeur général avait décidé de lui accorder 3 750 euros à titre d'indemnisation. L'ONUDI s'oppose à la demande du requérant de retirer les documents préjudiciables de son «dossier administratif»* et de les détruire, expliquant que ceux-ci font partie des archives relatives à son personnel.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. La première conclusion du requérant concerne la décision du 28 août 2015 de suspendre l'avancement d'échelon sans changement de classe qu'il aurait dû obtenir en 2015 et 2016.

Ses deuxième, troisième et quatrième conclusions concernent la décision du 15 septembre 2016 de laisser son engagement arriver à expiration.

Le Tribunal examinera tout d'abord la première conclusion du requérant.

2. Dans sa première conclusion, le requérant réclame «des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la suspension illégale de son avancement d'échelon dû en 2015 et 2016, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance»*. Par un mémorandum daté du 28 août 2015, le Département de la gestion des ressources humaines a signalé au requérant que, compte tenu des notes finales obtenues dans le cadre du cycle d'évaluation de son comportement professionnel pour 2014 et confirmées par le jury chargé d'examiner l'objection, l'avancement d'échelon qu'il aurait dû obtenir à compter du 1^{er} octobre 2015 serait suspendu (G-5, échelon 8, à G-5, échelon 9). Il est constant que le requérant n'a pas demandé le réexamen de cette décision dans le délai de 60 jours prévu à l'alinéa a) de la disposition 112.02 du Règlement du personnel et que, devant le Tribunal, il ne sollicite que l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel.

La Commission paritaire de recours a indiqué que la demande du requérant n'avait pas été présentée dans le délai de 60 jours fixé à l'alinéa a) de la disposition 112.02 du Règlement du personnel et a donc considéré le recours irrecevable sur ce point.

La première conclusion sera rejetée.

Le requérant soutient que la Commission paritaire de recours a eu tort de ne pas déroger au délai comme le lui permettait, dans des circonstances exceptionnelles, le paragraphe k) de son Règlement. Il

* Traduction du greffe.

prétend que le fait qu'il était en congé de maladie constituait une circonstance exceptionnelle.

En règle générale, le congé de maladie ne constitue pas en soi une circonstance exceptionnelle. Le requérant aurait dû fournir à la Commission paritaire de recours une explication plausible sur la raison pour laquelle son congé de maladie l'empêchait de demander un réexamen en temps voulu, ce qu'il n'a pas fait. Dans ces circonstances, c'est à juste titre que le recours interne a été considéré comme irrecevable.

3. Les moyens avancés par le requérant pour contester la décision de non-prolongation peuvent être résumés comme suit:

- a) la décision n'aurait pas tenu compte du fait qu'il avait obtenu des notes satisfaisantes en 2010, 2011, 2012 et 2013;
- b) les notes pour 2014 n'auraient pas été définies conformément à l'Appendice M du Règlement du personnel et au Cadre de suivi du comportement professionnel (ci-après le «Cadre») en particulier du fait que:
 - le premier notateur lui aurait remis un plan de mise à niveau sans le consulter au préalable, en violation du paragraphe 17 du Cadre;
 - l'examen à mi-parcours n'aurait pas tenu compte des observations des collègues du requérant, comme l'exigeait prétendument le paragraphe 6 du Cadre;
- c) le requérant n'aurait pas eu la possibilité de s'améliorer pendant la période de six mois prévue par le plan de mise à niveau établi en août 2014, ce qu'aurait «confirmé»* le jury chargé d'examiner l'objection;
- d) le comportement professionnel du requérant pendant le premier semestre de 2015 n'aurait pas été évalué, en violation de l'Appendice M du Règlement du personnel et du Cadre;

* Traduction du greffe.

- e) son comportement professionnel n'aurait pas été évalué après l'expiration de la prolongation de trois mois du plan de mise à niveau;
- f) la prolongation de six mois du plan de mise à niveau n'aurait pas été menée à son terme;
- g) la décision aurait été prise en violation des principes de bonne foi et de confiance mutuelle.

4. Avant d'examiner les moyens avancés par le requérant pour contester la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée pour cause de services insatisfaisants, le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante concernant l'évaluation des services d'un fonctionnaire et le renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend de telles décisions, qui ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint du Tribunal, qui ne les censurera que si elles ont été prises en violation d'une règle de compétence, de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, s'il a été tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir le jugement 4170, au considérant 9, et la jurisprudence citée). Si le motif invoqué pour ne pas renouveler un contrat repose sur les services insatisfaisants de l'agent intéressé, qui est en droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche, l'organisation ne peut fonder sa décision que sur une évaluation de son travail effectuée dans le respect de règles préalablement établies (voir, en particulier, le jugement 2991, au considérant 13, et la jurisprudence citée). Cela suppose que l'intéressé ait été informé à l'avance de ce que l'on attendait de lui, notamment par la communication d'une description précise des objectifs fixés (voir le jugement 3148, au considérant 25).

5. Il convient de citer les dispositions du Règlement du personnel applicables au moment des faits.

Les passages pertinents de la disposition 103.10 se lisent comme suit:

«[...]

c) [...] sous réserve que les services fournis par le fonctionnaire aient été jugés satisfaisants au sens de la disposition 104.08 du Règlement du personnel [...] les nominations pour une durée déterminée peuvent être normalement prorogées pour une période de trois ans. Lorsque l'une ou les deux notes globales portant sur les services fournis ou le comportement professionnel sont jugées peu satisfaisantes, tel qu'indiqué dans l'Appendice M du Règlement du personnel, la nomination pour une durée déterminée est prorogée pour une durée minimale de six mois pouvant aller jusqu'à douze mois au maximum et devant permettre une mise à niveau. Lorsque la nomination doit expirer au cours d'une période de mise à niveau, elle est prorogée pour couvrir cette période puis prolongée d'un mois. Si les deux notes globales ne donnent pas satisfaction à la fin de la période de mise à niveau, on laisse normalement la nomination courir jusqu'à son terme ou on y met fin avant la date de son expiration conformément à l'alinéa c) de l'article 10.3 du Statut du personnel.»

L'Appendice M du Règlement du personnel portait sur le système de suivi du comportement professionnel du personnel et son paragraphe c) se lisait comme suit:

«c) Au cas où un suivi du comportement professionnel est requis à un moment où il n'est pas possible de mettre en œuvre le cycle d'évaluation normal (par exemple, à l'occasion de l'entrée en fonctions d'un nouveau fonctionnaire, de la réaffectation d'un fonctionnaire en activité, d'un changement de premier notateur, d'absences prévues ou non prévues), la période couverte par le document d'évaluation ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 17 mois. Par conséquent, s'il reste au moins six mois à courir dans une année donnée, le document portera sur cette période. S'il reste moins de six mois, la période concernée sera ajoutée à l'année suivante.»

6. Compte tenu de ces règles, le premier moyen du requérant est infondé. Indépendamment des services antérieurs jugés satisfaisants, la prolongation d'un engagement de durée déterminée exige des services satisfaisants pendant la période considérée. D'après la définition donnée à la disposition 104.08 du Règlement du personnel, les services d'un fonctionnaire sont satisfaisants lorsqu'il obtient les notes globales de 3, 4 ou 5. En l'espèce, le comportement professionnel du requérant,

qui n'était satisfaisant que jusqu'en 2013, justifiait la prolongation précédente de son contrat à compter d'octobre 2013 mais pas une nouvelle prolongation, qui était compromise par son comportement professionnel plus récent jugé insatisfaisant.

7. Le deuxième moyen du requérant, qui comporte deux arguments, est lui aussi infondé. La procédure de suivi du comportement professionnel était conforme aux règles de procédure applicables. En application du paragraphe 17 du Cadre,

«[e]n cas de services insatisfaisants ou de lacunes, il appartient au premier notateur d'engager une discussion avec le fonctionnaire et de mettre au point un plan de mise à niveau afin de donner au fonctionnaire la possibilité de remédier à ses services insatisfaisants ou à ses lacunes et afin de suivre les progrès accomplis.»*

En l'espèce, le premier notateur du requérant a eu de nombreux entretiens avec celui-ci et a élaboré un plan de mise à niveau afin de lui donner la possibilité de s'améliorer. Il a organisé des réunions hebdomadaires et mené des entretiens sur le comportement professionnel de l'intéressé les 28 août, 29 octobre et 28 novembre 2014. Le plan de mise à niveau a été établi pendant l'examen à mi-parcours et envoyé au requérant le 28 août 2014, en précisant qu'une réunion serait organisée.

L'allégation relative à l'absence d'observations des collègues du requérant pendant l'examen à mi-parcours, comme prétendument exigé par le paragraphe 6 du Cadre, est infondée. Le Cadre ne prévoit pas d'observations des pairs pendant l'examen à mi-parcours, mais uniquement à la fin du cycle, comme il ressort clairement des paragraphes 6, 15 à 18 et 20 du Cadre.

Le paragraphe 6 se lit comme suit dans sa partie pertinente:

«6. La collaboration active des acteurs suivants est renforcée pendant le cycle de suivi du comportement professionnel:

[...]

* Traduction du greffe.

- c) Sources d'observations: les collègues avec lesquels le fonctionnaire coopère étroitement, avec lesquels il interagit fréquemment pour atteindre les objectifs définis dans son contrat et qui sont habilités à donner un avis professionnel sur le contrat et les compétences requises, dans le cycle de suivi concerné.»*

Les paragraphes 15 à 18 décrivent l'examen à mi-parcours et ne mentionnent pas les «sources d'observations».

Le paragraphe 20 décrit l'examen de fin de cycle et mentionne le rôle des sources d'observations:

«20. Avant l'entretien de fin de cycle entre le premier notateur et le fonctionnaire, et au plus tard le 1^{er} novembre, les sources d'observations désignées reçoivent un courriel les informant qu'elles doivent participer au processus de communication d'observations provenant de multiples évaluateurs, qui est obligatoire. Elles sont tenues de communiquer leurs observations en ligne avant la fin novembre. Le fonctionnaire est chargé d'assurer le suivi auprès des sources d'observations pour veiller à ce que le processus d'évaluation multiple soit mené à bien. S'il n'y parvient pas, le fonctionnaire peut demander l'assistance du premier notateur ou du Département de la gestion des ressources humaines pour assurer le suivi. L'évaluation individuelle des valeurs et compétences du fonctionnaire communiquée par chaque source d'observations est strictement confidentielle et ne peut faire l'objet d'aucune objection.»*

Le paragraphe 6 du Cadre ne donne qu'une description générale de l'examen par les pairs qualifiés de «sources d'observations», mais n'indique pas à quel stade du cycle de suivi l'examen par les pairs doit être mené. Les sources d'observations ne sont pas mentionnées dans la phase appelée «examen à mi-parcours»* (paragraphes 15 à 18), mais seulement dans la phase de l'examen de fin de cycle (paragraphe 20).

L'argument selon lequel le requérant n'aurait pas eu la possibilité de s'améliorer pendant la période de six mois prévue par le plan de mise à niveau établi en août 2014, ce qu'aurait «confirmé»* le jury chargé d'examiner l'objection, est dénué de fondement. Le jury n'a pas établi que le requérant n'avait pas eu la possibilité de s'améliorer. Il a seulement conclu qu'une nouvelle période de six mois était justifiée «[p]our faire en sorte que toutes les possibilités d'amélioration soient

* Traduction du greffe.

offertes [au fonctionnaire]»*. Étant donné que le requérant s'est vu accorder un délai supplémentaire de six mois pour s'améliorer, le Tribunal estime qu'il a effectivement eu cette possibilité.

8. En ce qui concerne l'argument selon lequel le comportement professionnel du requérant pendant le premier semestre de 2015 n'aurait pas été évalué, en violation de l'Appendice M du Règlement du personnel et du Cadre, le Tribunal relève que, conformément au Règlement du personnel applicable, la disposition selon laquelle la période couverte par le document d'évaluation ne peut être inférieure à six mois suppose que le fonctionnaire ait exercé ses fonctions pendant au moins six mois.

Le paragraphe c) de l'Appendice M du Règlement du personnel se lisait comme suit:

«la période couverte par le document d'évaluation ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 17 mois».

Le paragraphe 44 du Cadre, relatif aux absences non prévues, précisait ce qui suit:

«Lorsqu'un fonctionnaire prend un congé non prévu dont la date de retour est indépendante de la volonté de l'Organisation, tel qu'un congé de maladie de longue durée, un rapport provisoire est établi par le premier notateur si le fonctionnaire a exercé des fonctions pendant au moins six mois au cours du cycle de suivi du comportement professionnel.»*

Étant donné que le requérant a exercé des fonctions pendant moins de six mois au cours du cycle de suivi 2015, aucune évaluation n'était attendue pour cette période. En conséquence, il n'y a eu violation ni de l'Appendice M du Règlement du personnel ni du Cadre.

9. L'argument selon lequel il n'y aurait pas eu d'évaluation du comportement professionnel après l'expiration de la prolongation de trois mois du plan de mise à niveau en mai 2015 est inexact. La prolongation de trois mois du plan de mise à niveau a coïncidé avec l'objection du requérant, qui a donné lieu à une dernière prolongation

* Traduction du greffe.

du plan de mise à niveau jusqu'à la fin novembre 2015. Par conséquent, une évaluation du comportement professionnel n'était attendue qu'à la fin du cycle de suivi 2015 conformément aux dispositions du Cadre.

10. S'agissant du moyen selon lequel la prolongation de six mois du plan de mise à niveau n'aurait pas été menée à son terme, le Tribunal relève que le requérant est parti en congé de maladie peu après la prolongation du plan de mise à niveau. Cette circonstance n'a pas empêché le Directeur général de décider de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration pour des motifs liés à la qualité de ses services. Même si le requérant a eu plusieurs occasions de s'améliorer, ses notes globales pour 2014 sont restées insatisfaisantes et, en outre, il n'a pas obtenu de notes satisfaisantes pour 2015.

11. L'affirmation selon laquelle la décision de ne pas prolonger son engagement aurait été prise en violation des principes de bonne foi et de confiance mutuelle est également infondée. Contrairement à ce qu'avance le requérant, la bonne foi n'impose pas à une organisation de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire dont les services sont insatisfaisants au seul motif qu'il a sollicité l'octroi d'une pension d'invalidité et, en tout état de cause, aucune prolongation n'était nécessaire pour permettre le traitement d'une demande de pension d'invalidité. De plus, en l'espèce, l'Organisation a traité rapidement la demande de pension d'invalidité du requérant, conjointement avec sa cessation de service. En outre, elle a agi en toute transparence à l'égard du requérant, en l'avertissant à plusieurs reprises, oralement et par écrit, que son maintien dans l'emploi était subordonné à l'amélioration de son comportement professionnel.

12. Dès lors que la décision de non-prolongation est légale, les conclusions du requérant relatives à cette décision sont rejetées.

Premièrement, le Tribunal rejette sa deuxième conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 euros et d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens pour la procédure de recours interne. Indépendamment de toute question liée à la recevabilité de la demande de dommages-intérêts pour tort moral

introduite dans le cadre de la procédure de recours interne et à la charge de la preuve du préjudice moral, il n'y a pas lieu d'accorder de dommages-intérêts pour tort moral ni de dépens pour la procédure de recours interne, étant donné que la décision de non-prolongation était légale.

13. Deuxièmement, le Tribunal rejette la quatrième conclusion du requérant, par laquelle il demande que l'Organisation retire les documents préjudiciables de son dossier administratif et les détruise. Il demande au Tribunal d'ordonner le retrait et la destruction du formulaire de suivi de son comportement professionnel pour 2014, des documents et rapports liés à la procédure devant le jury chargé d'examiner l'objection et de tout autre document connexe, ainsi que des décisions prises par suite de l'objection. Il demande également au Tribunal d'ordonner le retrait et la destruction du mémorandum du 31 mars 2016 du Département de la gestion des ressources humaines et de la «note au dossier»* de son premier notateur relative au «branchement des caméras au Centre international de Vienne»*.

Dès lors que la décision de non-prolongation était légale et que l'Organisation était tenue de conserver ces documents, la conclusion du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne le retrait de documents préjudiciables de son dossier administratif et leur destruction est rejetée.

En ce qui concerne la conclusion tendant à ce que soit ordonné le retrait du mémorandum du 31 mars 2016, le Tribunal note que ce document n'a pas été pris en considération dans la décision de non-prolongation. Par conséquent, cette conclusion dépasse le cadre de la requête. En tout état de cause, l'Organisation a indiqué dans son mémoire en réponse que ledit mémorandum ne figurait pas dans le dossier administratif du requérant.

14. Dans sa troisième conclusion, le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 3 500 euros à raison du prétendu retard excessif dans la procédure de recours interne.

* Traduction du greffe.

Cette conclusion est sans objet, dès lors que le Directeur général a déjà décidé de lui accorder 3 750 euros à titre d'indemnisation et que le requérant a été informé de cette décision le 18 juin 2019.

15. En conclusion, la requête est sans objet s'agissant de la troisième conclusion et dénuée de fondement pour le surplus.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, 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.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ