

SOIXANTE-DIXIEME SESSION

Affaire LEONOR

Jugement No 1075

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Mauricio Leonor le 30 mars 1990 et régularisée le 3 avril, la réponse de l'OIT en date du 1er juin, la réplique du requérant du 6 août et la duplique de l'Organisation du 12 octobre 1990;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et les articles 6.7, 11.16 et 13.2 du Statut du personnel du Bureau international du Travail (BIT);

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant philippin né en 1936, est entré au service du BIT au siège de Genève au mois d'août 1975 en vertu d'un contrat de durée déterminée, au grade P.4. Il fut employé au Département de l'emploi et du développement. Son engagement fut renouvelé par périodes jusqu'à la fin de 1981 mais, le service auquel il avait été affecté ayant été supprimé, sa position devint plus précaire. En 1982 et 1983, il occupa plusieurs postes à titre temporaire. A partir de février 1984, il bénéficia d'engagements de courte durée afin d'effectuer des missions en qualité d'expert dans le cadre de projets de coopération technique dans plusieurs pays d'Afrique et d'Asie. Il fut détaché un certain temps auprès de la Banque mondiale. Puis il prit un congé sans traitement pour études. A partir du 1er janvier 1988, il fut de nouveau employé au siège dans le Service de la formation professionnelle (F/PROF) en vertu d'un contrat de durée déterminée d'un an. Ce contrat fut prolongé jusqu'au 30 avril 1989.

Sa principale tâche à F/PROF consista à rédiger un article sur la manière d'intensifier l'impact de la formation professionnelle sur le sort des "ruraux pauvres", et l'une des conclusions auxquelles il a abouti dans cet article a été que les projets de formation du BIT étaient en l'occurrence obsolètes.

F/PROF ne souhaita pas le garder à son service après le mois d'avril 1989, mais il obtint une brève prolongation de son engagement pour accomplir une mission aux Philippines.

Le 28 avril et le 2 mai 1989, son chef hiérarchique direct et son supérieur au second degré signèrent un rapport d'évaluation de son travail pour la période du 1er mai 1988 au 30 avril 1989, conformément aux dispositions de l'article 6.7 du Statut du personnel. Ils qualifièrent son article d'"inacceptable" quant au fond et au style et, parmi d'autres reproches, déclarèrent que le requérant n'était pas suffisamment ouvert aux observations et aux critiques. Ils recommandèrent de ne pas renouveler son contrat avec F/PROF. Le requérant rédigea une note le 12 mai dans laquelle il soulevait de fortes objections contre le rapport et déclarait qu'il désirerait ajouter d'autres commentaires à son retour des Philippines. Le projet de rapport et sa note furent transmis au Comité des rapports, qui approuva la recommandation contenue dans le rapport, et le Directeur général entérina le rapport le 2 juin.

Sa mission étant achevée, le contrat du requérant prit fin le 11 juin 1989 et il regagna Genève. Bien qu'il ne fût plus sous contrat, son nom figurait toujours sur la liste du personnel et les formalités de cessation de service n'avaient pas été accomplies.

Dans une note en date du 13 juillet adressée au Comité des rapports, il exposa les commentaires supplémentaires annoncés sur le rapport et demanda que son cas soit réexaminé.

Dans la dernière semaine d'août, il rencontra le chef du Service de développement du personnel (P/DEV), qui lui confirma que F/PROF ne souhaitait pas le reprendre à son service. Il fut convenu alors que chacun d'entre eux lui chercherait un nouvel emploi.

Ils eurent un nouvel entretien, le 4 septembre selon l'Organisation, le 5 selon le requérant. Aucune affectation appropriée ne s'étant présentée, le chef de P/DEV lui offrit verbalement deux options. La première consistait à lui accorder une indemnité, généralement connue sous le nom de "golden handshake", au sens des dispositions de l'article 11.16 ("Le Directeur général peut résilier l'engagement d'un fonctionnaire si une telle action est compatible avec le souci d'obtenir le meilleur rendement, sous réserve qu'elle a l'assentiment de l'intéressé. ...") du Statut du personnel sur la "résiliation d'engagement par consentement mutuel". Cela reviendrait à lui offrir un engagement uniquement en vue de le rompre, étant donné que l'article 11.16 n'était pas applicable si un engagement venait tout simplement à échéance. Ainsi, son engagement irait du 12 juin au 31 décembre 1989, mais serait rompu dans l'intervalle au 30 septembre. La seconde solution consistait à lui accorder une dernière prolongation, toujours à partir du 12 juin, mais jusqu'au 31 août 1989 seulement, afin de compenser le fait que la défenderesse avait omis de lui donner les deux mois de préavis habituels en cas de non-renouvellement; après quoi, il pourrait contester le non-renouvellement s'il le désirait. Il devait se décider avant que le Bureau ne ferme ses portes le 7 septembre, à l'occasion d'un jour férié local.

Le 6 septembre, le requérant rencontra de nouveau le chef de P/DEV et signa un texte daté du 1er septembre 1989, qui constituait un accord aux termes de l'article 11.16 prévoyant la résiliation de son engagement au 30 septembre et lui accordant seize mois et demi de traitement à titre d'indemnité.

Le 5 octobre, il écrivit au Directeur général pour l'informer qu'il avait signé l'accord contre son gré, déplorant la manière dont il était mis fin à de nombreuses années de bons et loyaux services et demandant que l'affaire soit examinée en détail.

Le 11 octobre, il écrivit de nouveau au Comité des rapports au sujet de son rapport d'évaluation. Le 1er novembre, le secrétaire du Comité lui envoya une lettre soulignant que le Comité n'accueillait normalement pas les observations d'un fonctionnaire après que le Directeur général eut approuvé le rapport, mais que, le 23 août, il avait examiné ses commentaires supplémentaires du 13 juillet et décidé de ne pas modifier son point de vue.

Le 30 octobre, le requérant soumit une "réclamation" au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel exposant ses griefs en détail : il alléguait la rupture de la promesse que l'Organisation lui avait faite en 1985 de lui donner un poste permanent lorsqu'il aurait achevé sa mission sur le terrain; ses chefs hiérarchiques à F/PROF étaient prévenus contre lui à cause des remarques contenues dans son article sur les projets du BIT en matière de formation; leur appréciation de son travail pour 1988-89 était inéquitable et constituait un abus de pouvoir; le Comité des rapports aurait dû entendre ses commentaires supplémentaires; et ce n'est que sous la contrainte qu'il a accepté la résiliation de son contrat.

Dans une lettre du 3 janvier 1990, le directeur du Département du personnel répondit, au nom du Directeur général, que ses réclamations relatives à des questions autres que l'appréciation et la résiliation étaient frappées de forclusion au sens de l'article 13.2, qui prévoit que toute réclamation doit être adressée "dans les six mois qui suivent le traitement qui fait l'objet de la plainte"; que ses objections à l'évaluation avaient été dûment prises en considération avant son approbation définitive; et que la résiliation n'avait pas eu un caractère coercitif.

Le requérant reçut la lettre du directeur le 19 janvier 1990 et c'est la décision que le requérant attaque.

B. Le requérant fait observer que, lorsque le texte de l'accord sur la résiliation d'engagement par consentement mutuel a été soumis à sa signature, au début du mois de septembre 1989, il n'avait pas perçu de traitement depuis le mois de juin et avait été laissé dans l'ignorance de son sort; il a été averti que, s'il ne signait pas dans les vingt-quatre heures, il serait mis fin à son engagement; et l'avis de prolongation de son engagement jusqu'au 31 décembre 1989 ne lui a pas été signifié avant qu'il eût signé. Dans ces conditions, il est clair qu'il a signé non parce qu'il donnait son consentement, mais par appréhension et sous la contrainte.

Quoi qu'il en soit, il ne convenait pas que la défenderesse utilise l'article 11.16, qu'elle n'est censée appliquer qu'"avec le souci d'obtenir le meilleur rendement". Ses états de services ont été excellents, ainsi que l'attestent ses brillants rapports, jusqu'en 1988-89. Si son travail avait été médiocre, l'Organisation ne lui aurait certainement pas accordé une prolongation de son engagement à compter du 12 juin 1989 simplement pour le plaisir d'y mettre fin aussitôt après. Nombre de fonctionnaires et d'autres personnes dont il invite le Tribunal à entendre le témoignage peuvent attester de son aptitude à entretenir de bonnes relations avec les autres, de ses succès obtenus et de la qualité uniformément bonne de son travail. Par exemple, son rapport d'évaluation pour 1986-87 déclare que "sa compétence professionnelle est sans défaut et que son attitude, son comportement et sa conduite en tant que

fonctionnaire du Bureau sont exempts de tout reproche". Comment la qualité de ses services peut-elle avoir décliné à ce point en 1988-89 ?

Ses commentaires supplémentaires du 13 juillet sur le rapport afférent à la période susvisée n'ont pas été étudiés comme il convient, et le Comité des rapports lui a dénié le droit d'être entendu et a agi prématurément.

Il allègue que ses ennuis sont venus des critiques qu'il a formulées contre les projets de formation dans son article, et qu'il a eu un "différend technique" avec ses chefs hiérarchiques, qui ont considéré ses vues comme hérétiques. Même si l'article en question n'avait pas été au niveau requis, cela n'aurait pas été une raison suffisante pour refuser de renouveler son engagement, en particulier si l'on tient compte de son âge et de la qualité et de la durée de ses services en faveur de l'Organisation. L'Organisation n'a pas tenu ses nombreuses promesses de lui procurer un poste approprié.

Il demande au Tribunal de déclarer l'accord sur la "résiliation d'engagement par consentement mutuel" nul et de nul effet, d'ordonner qu'il soit "réinstauré dans ses droits antérieurs", de déclarer son rapport d'évaluation pour 1988-89 nul et de nul effet, d'ordonner à la défenderesse de "faire toute diligence" pour lui accorder "une titularisation conformément à ses règles et usages", et de lui octroyer des dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT donne sa propre version des faits et allègue que le requérant présente de manière erronée son cas, qui ne porte pas sur le non-renouvellement de son engagement, mais sur la validité de l'accord sur la résiliation de l'engagement par consentement mutuel.

Elle soutient que rien ne prouve qu'il a signé l'accord sous la contrainte, même si sa situation était insolite au cours des quelques semaines qui ont suivi le 11 juin 1989. En premier lieu, les parties ayant conclu l'accord plus de douze semaines après l'expiration de son dernier engagement, l'OIT n'assumait plus aucune autre obligation à son égard et le traitement qu'elle lui accordait était par conséquent raisonnable et généreux. En deuxième lieu, par ses deux longs entretiens avec le chef de P/DEV, il savait exactement quelles seraient les conséquences de chacune des deux options offertes : l'offre de l'indemnité selon l'article 11.16 était faite à titre gracieux en récompense de ses nombreuses années de service, et il était toujours libre de la décliner et d'accepter une brève prolongation à la place. En troisième lieu, il a signé l'accord sans condition ni réserve et c'est seulement plusieurs semaines plus tard qu'il a tenté de le remettre en cause en invoquant de manière bien peu catégorique "des circonstances inhabituelles, sinon carrément coercitives". Enfin, bien qu'il eût été invité à se décider promptement, cette invitation ne constituait pas une pression intolérable : il a agi en connaissance de cause et a eu tout le temps de peser le pour et le contre.

De plus, même si l'accord sur la résiliation avait été déclaré nul et de nul effet, son engagement n'en aurait pas moins expiré le 31 décembre 1989, et il est maintenant trop tard pour qu'il conteste la décision de ne pas le renouveler.

Quant à son rapport d'évaluation pour 1988-89, l'Organisation rejette son accusation selon laquelle le Comité des rapports lui a dénié le droit d'être entendu. Le fait que le Comité n'ait pas pris en considération ses commentaires additionnels ne constitue pas un vice de procédure puisqu'il était déjà en possession de ses commentaires du 12 mai 1989. En tout état de cause, à supposer même qu'il y ait eu un vice de procédure, il a été corrigé ultérieurement puisque le Comité, ainsi qu'il ressort de la lettre de son secrétaire en date du 1er novembre, a pris connaissance de ses commentaires supplémentaires lors d'une réunion tenue le 23 août. Etant donné qu'il n'y a pas vice de procédure, le contenu du rapport n'est soumis qu'à un contrôle strictement limité de la part du Tribunal. En toute hypothèse, le requérant ne peut pas déceimment soutenir que le rapport avait un lien quelconque avec la résiliation de son engagement, puisque celle-ci est intervenue en vertu de l'accord. La solution de remplacement à la résiliation par consentement mutuel était une prolongation de courte durée, et la raison pour laquelle une prolongation plus longue ne lui a pas été offerte ne tenait pas à la médiocrité du rapport, mais à l'incapacité de l'Organisation de le placer : il savait bien lui-même que la défenderesse s'était efforcée en vain depuis 1983 de lui trouver une affectation durable.

Quant à ses autres prétentions - la réinstauration dans ses droits antérieurs, quel qu'en soit le sens, et sa titularisation -, elles sont irrecevables parce qu'il n'a pas épuisé tous les moyens de recours internes à sa disposition.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses demandes. Il récuse, et ce d'autant plus que ses moyens d'existence sont en jeu, le formalisme excessif de l'OIT en matière de recevabilité et sa tentative de soustraire les principales questions à l'examen du Tribunal. Il développe son exposé des faits et ses arguments précédents. Il allègue que le

dossier dément la générosité dont l'Organisation fait profession et l'image qu'elle donne de lui comme de quelqu'un dont les services sont inutilisables. Pendant des années, elle l'a jugé à sa vraie valeur. En réalité, il est arrivé en tête d'un concours pour un poste auquel il avait posé sa candidature, mais qui n'a pas abouti.

Il réaffirme que l'OIT n'a pas tenu ses promesses de lui donner un poste correspondant à ses aptitudes : dans une note qui lui a été adressée le 28 août 1985, le chef de P/DEV de l'époque a déclaré qu'il travaillerait en 1985-86 en Zambie, au Swaziland et au Kenya, ajoutant que : "Il était également entendu qu'après l'accomplissement de votre mission au Kenya, vous reviendrez à un poste inscrit au budget ordinaire du Bureau." Il a fait du bon travail au Kenya; mais, à son retour, l'Organisation ne lui a pas donné d'emploi stable. Sa situation après le 11 juin 1989 n'était pas simplement "insolite"; elle était inadmissible. Ce fut une injustice grossière que de le berner à partir de 1982 avec des engagements de courte durée et de vagues promesses. En mai 1989, l'Organisation avait décidé de se débarrasser définitivement de lui et, par la suite, elle n'a pas fait un véritable effort pour le placer; ainsi, les prétendues recherches du début septembre n'étaient que faux-semblant. On ne lui a pas offert de véritables solutions de remplacement : s'il n'acceptait pas la résiliation du contrat, il n'aurait pas de renouvellement d'engagement intéressant. Le chef de P/DEV ne lui a accordé qu'un seul jour de réflexion pour se décider et a refusé à deux reprises de lui accorder une semaine; il a signé contre son gré parce que l'Organisation l'avait mis dans une fâcheuse posture; le chef de P/DEV a même refusé par la suite de le rencontrer. Il ne voit pas comment il s'est montré "bien peu catégorique" pour condamner la tactique de l'Organisation alors qu'il l'a accusée de coercition. C'est le rapport d'évaluation qui a incité la défenderesse à ne pas renouveler son engagement puisque ses supérieurs hiérarchiques avaient fait une recommandation dans ce sens; il serait injuste de ne pas tenir compte de ce rapport, et il développe ses arguments sur les vices de procédure et de fond qui le rendent invalide. Il existe à F/PROF plusieurs postes disponibles correspondant à ses aptitudes et, à son avis, seule l'animosité personnelle de ses supérieurs a été cause de son éviction.

E. Dans sa duplique, l'Organisation s'étend sur plusieurs questions de fait que le requérant soulève dans sa réplique. Elle développe son argumentation sur la recevabilité, rejetant l'accusation de formalisme excessif à ce sujet formulée par le requérant. Elle développe ses moyens en réponse aux objections qu'il avance contre la résiliation de l'engagement par consentement mutuel et son rapport d'évaluation intermédiaire. Elle maintient que, sur tous les autres points, ses conclusions sont hors délai et que sa conclusion visant à sa titularisation est en outre dénuée de fondement, étant donné qu'elle repose sur la méconnaissance des règles applicables.

CONSIDERE :

La procédure orale

1. La demande de procédure orale et d'audition de témoins formulée par le requérant est refusée, le dossier contenant suffisamment d'éléments pour permettre au Tribunal de statuer sur les questions qui se posent en l'espèce.

Le fond

2. Le requérant a été recruté par l'OIT en août 1975 en vertu d'un contrat de durée déterminée qui a été renouvelé périodiquement. Il a travaillé dans différents services du Département de l'emploi et du développement. Lors de la réorganisation du Département en 1981, son service a été supprimé. Dans l'intention de lui donner une chance de le garder à son service, l'Organisation l'a maintenu provisoirement dans le département jusqu'en 1984, bien qu'il ne fût affecté à aucun poste inscrit au budget. Il a obtenu une série de contrats de courte durée pour l'accomplissement de différentes missions. Il s'est présenté à plusieurs postes mis au concours mais sans succès, et il a refusé le poste de directeur adjoint à Port of Spain et à Suva. En réponse à sa demande pressante de réintégration dans un poste inscrit au budget ordinaire et, après avoir achevé une mission au Kenya, il a été nommé au Service de la formation professionnelle (F/PROF) du Département de la formation pour une période probatoire d'un an à compter du 1er janvier 1988. Cette période a été prolongée jusqu'au 30 avril 1989 pour lui permettre d'achever sa tâche, puis à nouveau jusqu'au 11 juin 1989 afin d'effectuer une mission aux Philippines.

3. Sur la base d'un rapport d'évaluation intermédiaire daté du 2 mai 1989, il a été mis officiellement fin à son affectation à F/PROF le 30 avril 1989. Aucun autre emploi ne lui ayant été trouvé après sa mission aux Philippines, son engagement a alors pris fin. A partir du 11 juin, il n'a plus reçu de traitement. Cependant, l'administration a omis tout à la fois de lui donner un préavis de non-renouvellement de contrat de deux mois conformément à la pratique établie et de retirer son nom de la liste du personnel.

4. Le 28 août, selon la défenderesse, ou le 26, selon le requérant, le chef du développement du personnel (P/DEV) a rencontré le requérant par hasard et a bavardé avec lui dans un bar. D'après l'Organisation, le chef de P/DEV lui a dit à ce moment-là que, bien que F/PROF ne voulait pas de ses services, l'administration ferait un dernier effort pour le placer. Si elle échouait, elle serait disposée à lui offrir le paiement d'une indemnité en vertu de l'article 11.16 du Statut du personnel - le "golden handshake" -, ce qui lui permettrait de partir dans les conditions financières les plus favorables. Afin qu'il réponde aux exigences de l'article 11.16 pour l'octroi de l'indemnité, on lui accorderait un contrat de six mois auquel il serait mis fin avant terme. D'après le requérant, le chef de P/DEV l'a simplement invité à se rendre directement dans les différents départements pour demander un poste. En l'occurrence, aucun poste ne lui a été trouvé.

5. Le requérant a rencontré une nouvelle fois le chef de P/DEV quelques jours plus tard : l'OIT date cette rencontre du 4 septembre et le requérant du 5. L'Organisation prétend que cette fois le chef de P/DEV l'a informé que, s'il n'acceptait pas l'indemnité prévue par l'article 11.16, l'autre solution serait le renouvellement de son contrat pour deux mois seulement, jusqu'au 31 août 1989, décision qui aurait pour but de compenser le fait qu'on avait omis de lui donner deux mois de préavis et qu'il lui serait loisible de contester s'il le souhaitait. Aux dires du requérant, ce n'est que le 5 septembre qu'on lui a parlé pour la première fois de l'éventuel octroi de l'indemnité, la seule alternative étant le non-renouvellement de son engagement.

6. Le chef de P/DEV a insisté pour qu'il prenne sa décision avant la période fériée de deux jours, commençant le 7 septembre, qui précédait immédiatement le week-end. Si l'on retient la date donnée par l'Organisation, il a eu un délai de réflexion de deux jours; si l'on retient celle du requérant, ce délai était d'un jour. Le requérant affirme qu'il a demandé un délai d'une semaine et que celui-ci lui a été refusé.

7. Le 6 septembre, le requérant a signé un accord selon lequel il serait mis fin à son engagement par consentement mutuel et il recevrait l'indemnité prévue à l'article 11.16, évaluée à seize mois et demi de traitement. Selon l'Organisation, il a signé sans condition ni réserve.

8. Le 30 octobre, le requérant a adressé au Directeur général une réclamation en vertu de l'article 13.2 du Statut du personnel pour traitement injustifié et inéquitable. Il se référait au traitement dont il avait fait l'objet depuis 1982 et qui, disait-il, avait culminé dans un rapport d'évaluation inacceptable, dans l'action prématurée du Comité des rapports qui s'en est suivie et dans une résiliation d'engagement par consentement mutuel équivoque.

9. Dans une note du 3 janvier 1990, le directeur du Département du personnel, répondant au nom du Directeur général, a fait observer que ses objections sur toutes les questions antérieures au rapport d'évaluation et à la résiliation par consentement mutuel étaient tardives en vertu de l'article 13.2. S'agissant du rapport, il a déclaré que "les procédures spéciales" impliquant le Comité des rapports avaient été "pleinement invoquées", que toutes les remarques du requérant avaient été "prises en considération", et qu'il n'y avait pas de "vice de procédure". Quant à la résiliation par consentement mutuel, le Directeur général contestait que les circonstances dans lesquelles le requérant avait signé fussent coercitives. Cette décision est celle que le requérant attaque.

10. Le requérant soutient que l'accord sur la résiliation de l'engagement est nul et de nul effet parce qu'il a été signé sous la contrainte, que les conditions pour une résiliation par consentement mutuel n'étaient pas réunies et que, par conséquent, il devrait être rétabli dans ses droits. Il allègue également que le rapport d'évaluation du 2 mai 1989 était injustifié et erroné, que la procédure visant à lui permettre de s'exprimer n'a pas été régulièrement suivie et qu'il en résulte que le rapport doit être considéré comme nul et de nul effet. Il demande que l'Organisation lui accorde un engagement permanent, conformément à ses règles et à sa pratique.

L'accord sur la résiliation de l'engagement

11. La question essentielle qui se pose est de savoir si l'accord du 6 septembre 1989 devrait être annulé au motif que le requérant l'a signé sous la contrainte.

Il arrive souvent que l'on soit amené à prendre des décisions, que ce soit sur des questions personnelles ou financières, sous la pression des circonstances. Cela ne signifie pas que, de ce seul fait, les relations contractuelles conclues sous une telle pression soient nulles et de nul effet. Pour établir que le contrat ne peut lui être opposable, le requérant doit apporter la preuve que la pression sous laquelle il prétend avoir agi était illégitime. La pression qu'il allègue était due aux circonstances suivantes :

- 1) il n'avait pas reçu de traitement depuis le mois de juillet 1989;
- 2) il était dans une grande incertitude quant à son avenir;
- 3) il était obligé de signer dans les vingt-quatre heures; et
- 4) on lui avait fait savoir qu'il ne bénéficierait pas du contrat de six mois s'il ne signait pas l'accord sur la résiliation de l'engagement.

12. Il n'est pas nécessaire de régler le différend entre les parties sur les questions de fait étant donné que le Tribunal fondera sa décision sur la version la plus favorable au requérant. Pour cette raison en particulier, il n'est pas nécessaire, ainsi qu'il a été dit au considérant 1 ci-dessus, d'ordonner une procédure orale et d'entendre des témoins comme le requérant l'a demandé.

13. Les circonstances 1) et 2) - l'absence de traitement et l'incertitude dans laquelle il était - devaient demeurer inchangées s'il ne prenait pas de décision. La circonstance 4) - l'octroi d'un contrat de six mois subordonné à un accord sur la résiliation de l'engagement - n'équivalait pas à une pression : il s'agissait en fait de la base de l'offre.

14. La seule pression exercée par l'Organisation était la circonstance 3), la fixation du délai. Imposer une date limite est une approche tout à fait normale dans une négociation et bien qu'il fût assez mesquin de ne pas lui avoir accordé le délai plus long qu'il demandait ou du moins jusqu'au lundi qui suivait le long week-end - ce qui n'aurait causé aucun dommage à l'Organisation -, ce procédé n'était pas illicite. La période de vingt-quatre heures elle-même dont le requérant reconnaît avoir bénéficié lui laissait le temps de consulter sa famille, ses amis, un représentant du syndicat ou un conseil juridique. En fait, il ne dit pas comment il a utilisé les vingt-quatre heures dont il a disposé; peut-être a-t-il reçu des conseils. Quoi qu'il en soit, le requérant, qui est un homme d'expérience et instruit, a choisi de signer et il doit respecter son engagement. Les circonstances dans lesquelles il se serait trouvé s'il avait refusé l'offre n'auraient pas aggravé sa situation : le statu quo aurait été simplement maintenu.

15. Le requérant allègue également que l'Organisation a appliqué à tort l'article 11.16 en ce sens que cette disposition a pour objet une résiliation d'engagement dans le "souci d'obtenir le meilleur rendement". Faisant état de son excellent dossier, il soutient que, si son travail n'avait pas été considéré comme satisfaisant, l'administration ne lui aurait pas offert une prolongation de contrat le 31 août 1989 pour y mettre fin peu après.

16. Son argument, qui fait preuve d'un manque de franchise, ne peut être retenu. Il est évident que la prolongation de contrat de six mois ne lui a pas été offerte pour qu'il puisse accomplir un travail pour l'Organisation mais bien afin que le contrat puisse être résilié. Cette offre avait un caractère composite : elle comprenait l'octroi d'un contrat de six mois assorti d'un accord simultané prévoyant sa résiliation au bout de trois mois. Elle ne peut pas être considérée comme comportant deux offres indépendantes l'une de l'autre, l'octroi préalable d'un contrat de six mois étant subordonné à l'accord sur sa résiliation.

17. La conclusion est qu'en signant l'accord le 6 septembre 1989, le requérant n'a été soumis à aucune pression illicite ou contrainte de la part de l'OIT et que, en vertu de cet accord, le requérant a accepté la résiliation de son emploi.

Le rapport d'évaluation

18. Le requérant réclame en outre l'annulation de son rapport d'évaluation. Lorsque le rapport a été achevé, il lui a été transmis pour commentaires. Dans une note du 12 mai 1989, il a fait quelques observations mais a demandé un délai pour préparer un exposé plus complet étant donné qu'il était sur le point de partir en mission aux Philippines. Cependant, le Comité des rapports a approuvé le rapport le 19 mai sans attendre ses commentaires additionnels et le Directeur général l'a approuvé le 2 juin. A son retour des Philippines, il soumit ses commentaires additionnels le 13 juillet 1989. Le Comité des rapports en prit connaissance le 23 août 1989 mais ne recommanda aucun changement dans le rapport.

Bien que le Comité ait passé outre sa demande de présenter des observations supplémentaires, le requérant reconnaît lui-même que le Comité a agi ainsi par inadvertance. De plus, comme le Comité a examiné plus tard ses nouveaux commentaires et a décidé qu'il n'y avait aucune raison pour qu'il modifie sa position initiale, il a corrigé l'omission.

19. Au sujet du rapport lui-même, le requérant soutient qu'il est injuste. Dans sa réclamation du 30 octobre 1989 adressée au Directeur général, il allègue un abus de pouvoir au motif que le rapport a été établi lors d'un conflit avec ses supérieurs et qu'il contredit les appréciations favorables de ses anciens rapports.

20. L'origine du différend réside dans le fait que, alors qu'il rédigeait un article sur l'impact accru de la formation professionnelle sur les ruraux pauvres, le requérant a émis l'opinion selon laquelle les projets de formation élaborés à cet effet par le BIT étaient obsolètes. Ses supérieurs hiérarchiques ont estimé que son article était inacceptable à la fois du point de vue du fond et de la forme. Selon l'un des commentaires figurant dans le rapport, sa réaction à des critiques constructives sur son manuscrit a consisté à "lancer une attaque personnelle (par écrit) contre son chef", qui a conduit inévitablement à une rupture des relations et a rendu nécessaire sa mutation à un autre service pour le dernier mois de son contrat.

21. Son allégation d'abus de pouvoir n'est pas prouvée. Le supérieur au second degré du requérant déclare dans le rapport que celui-ci a été élaboré conjointement par lui-même et deux autres supérieurs. Cela présuppose une consultation et un examen conjoints de trois supérieurs avant la réalisation du rapport et, du fait de cette participation conjointe, tout danger qui aurait pu résulter d'un rapport établi par un chef hiérarchique avec lequel le requérant avait eu un conflit de personnalité ou un différend d'une autre nature se trouvait écarté.

En conséquence, sa demande échoue.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Tun Mohamed Suffian, Vice-Président, et Mme Mella Carroll, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 29 janvier 1991.

(Signé)

Jacques Ducoux
Mohamed Suffian
Mella Carroll
A.B. Gardner