

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

107^e session

Jugement n° 2848

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. A. D'A. le 4 février 2008 et régularisée le 2 avril, la réponse de l'Organisation du 11 juillet, la réplique du requérant du 11 septembre et la duplique de l'ONUDI du 22 décembre 2008;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le requérant, ressortissant italien né en 1948, est entré au service de l'ONUDI en novembre 1996 au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans à la classe D-2 en qualité de directeur exécutif de la Division des secteurs industriels et de l'environnement, qui a pris ultérieurement l'appellation de Division de l'appui sectoriel et de la viabilité écologique. Son engagement a été prolongé à deux reprises et devait expirer le 30 avril 2002.

Le bulletin du Directeur général UNIDO/DGB/(O).86/Add.9 daté du 15 février 2002 annonça la restructuration du secrétariat de l'Organisation en trois grandes divisions, à savoir la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique (PTC),

la Division de la coordination des programmes et des opérations hors Siège (PCF) et la Division de l'administration (ADM), chacune devant avoir à sa tête un directeur exécutif de classe D-2. Ce bulletin prévoyait notamment que la nouvelle structure commencerait à fonctionner le 1^{er} mars 2002 et que les postes de directeur exécutif seraient pourvus par voie de concours. Le bulletin du Directeur général UNIDO/DGB/(O).86/Add.10 daté du 28 février 2002 présentait brièvement les modalités de sélection des directeurs exécutifs des nouvelles divisions et annonçait la nomination du requérant au poste d'administrateur par intérim en charge d'ADM. Le 2 avril 2002, l'intéressé se vit ainsi proposer un engagement de durée déterminée pour la période allant du 1^{er} mai au 31 décembre 2002, qu'il accepta. L'intéressé posa par la suite sa candidature au poste de directeur exécutif de la Division PTC, mais elle ne fut pas retenue.

Le Directeur général rencontra le requérant les 31 juillet et 1^{er} août 2002. Chacune des parties donne sa propre version de la teneur des entretiens, mais nul ne conteste qu'après avoir informé le requérant du résultat de la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif de la Division PTC, le Directeur général lui proposa le poste de chef de cabinet et directeur de son bureau (BDG) à la classe D-2.

Par lettre du 1^{er} août 2002, le Directeur général informa le Représentant permanent de l'Italie auprès de l'ONUDI que le requérant n'était pas en mesure d'accepter le poste de chef de cabinet et directeur du BDG, mais qu'il était en revanche apte à occuper celui de directeur exécutif du Centre international pour la science et la technologie de pointe (CIS) basé à Trieste (Italie). Dans une lettre non datée, le Représentant permanent accusa réception du courrier du Directeur général et confirma la «réticence» du requérant à accepter le poste en question. Il exprima en outre l'avis que le requérant pouvait présenter sa candidature au poste de directeur exécutif du CIS. Le 2 août, le poste de directeur du BDG fut offert à un autre candidat, qui l'accepta le 12 août. Entre-temps, le bulletin du Directeur général UNIDO/DGB/(O).86/Add.11 daté du 5 août 2002 annonça les noms

des candidats retenus pour les postes de directeur exécutif des divisions PTC, PCF et ADM.

Dans une lettre du 21 août 2002, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision portant nomination des trois nouveaux directeurs exécutifs. Se référant à leur entretien du 1^{er} août, il se félicitait de la volonté du Directeur général de «régler [le] problème en [le] nommant directeur exécutif du CIS» avec effet au 1^{er} janvier 2003. Le Directeur général répondit le 27 août qu'il maintenait la décision portant nomination des nouveaux directeurs exécutifs. Il indiquait que le requérant avait décliné son offre concernant le poste de chef de cabinet et directeur du BDG et appelait son attention sur le fait que le directeur exécutif du CIS, qui serait choisi sur une liste de candidats présentée par un comité directeur, devrait avoir toute sa confiance. Avec effet au 1^{er} septembre 2002, date à laquelle les nouveaux directeurs exécutifs prirent leurs fonctions, le requérant fut réaffecté au poste de conseiller spécial auprès du BDG.

Par un courrier daté du 19 septembre 2002 adressé au Directeur général, le requérant expliqua que sa préférence pour le poste de directeur exécutif du CIS était due au fait qu'il était au rang de sous-directeur général et comportait des responsabilités de nature technique correspondant à son expérience. Il indiquait qu'il acceptait l'offre du Directeur général et qu'un malentendu avait peut-être porté celui-ci à croire le contraire. Le 23 septembre, le Directeur général répondit qu'en raison du délai de plus de sept semaines qui s'était écoulé depuis que le requérant avait refusé le poste de chef de cabinet et directeur du BDG, il avait pris «d'autres dispositions en vue de [le] pourvoir». Après un nouvel entretien avec le Directeur général qui eut lieu le 14 octobre et auquel participèrent également le président du Conseil du personnel et le directeur du Service de la gestion des ressources humaines (ADM/HRM), le requérant écrivit à ce dernier le 18 octobre, rappelant qu'il aspirait à occuper soit le poste de chef de cabinet et directeur du BDG, soit celui de directeur exécutif du CIS. Par ailleurs, il souhaitait savoir si l'administration avait identifié d'autres postes correspondant à sa classe et à son profil professionnel. Dans un mémorandum du 24 octobre, le directeur

d'ADM/HRM répondit qu'aucun poste de classe D-2 n'était alors disponible et que, faute de solution concrète à proposer au requérant, l'engagement de ce dernier prendrait fin le 31 décembre 2002. Toujours le 24 octobre, le requérant saisit la Commission paritaire de recours de la décision du 27 août 2002. Le Directeur général rejeta ce premier recours le 25 novembre 2005 conformément aux recommandations de la Commission.

Par mémorandum du 31 octobre 2002, le directeur d'ADM/HRM informa le requérant de ses droits au moment de sa cessation de service. Le 12 décembre, celui-ci écrivit au Directeur général aux fins de solliciter le réexamen de la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà du 31 décembre 2002. Il rappelait qu'il aspirait à occuper le poste de chef de cabinet et directeur du BDG et demandait l'autorisation de saisir directement le Tribunal au cas où le Directeur général maintiendrait sa décision. Par mémorandum du 16 décembre 2002, le Directeur général maintint sa décision et rejeta la demande aux fins de saisine directe du Tribunal. Le 12 février 2003, le requérant contesta la décision rejetant sa demande de réexamen en saisissant une deuxième fois la Commission paritaire de recours pour demander sa réintégration et réclamer des dommages-intérêts pour torts matériel et moral, ainsi que les dépens. Dans son rapport du 18 octobre 2007 portant sur ce deuxième recours, la Commission recommanda que les offres d'emploi «soient faites par écrit sans exception et [qu'elles] indiquent clairement les conditions précises et un délai d'acceptation». Elle recommanda également d'accorder au requérant des dommages-intérêts pour tort moral mais de rejeter ses autres conclusions. Par lettre du 16 novembre 2007, le requérant fut avisé que, le 8 novembre 2007, le Directeur général avait décidé de rejeter intégralement son deuxième recours et de lui accorder 8 000 euros en raison du retard pris dans la procédure de recours interne. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient qu'en ne le nommant pas au poste de chef de cabinet et directeur du BDG, l'ONUDI a rompu le contrat qui lie juridiquement les deux parties depuis le 19 septembre 2002, date à

laquelle l'intéressé a expressément accepté l'offre concernant ledit poste. Il conteste l'authenticité de la lettre non datée qui aurait été adressée au Directeur général par le Représentant permanent de l'Italie et déclare qu'il n'a pas refusé le poste de chef de cabinet et directeur du BDG, mais qu'il attendait simplement de connaître le résultat de la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif du CIS, pour lequel le Directeur général avait promis de soutenir sa candidature. En outre, il n'a jamais été informé que le poste de chef de cabinet et directeur du BDG serait proposé à un autre candidat ou que l'offre serait retirée s'il ne l'acceptait pas immédiatement. Il prétend que, selon un principe général bien établi du droit des contrats, une offre doit demeurer ouverte pendant un laps de temps raisonnable.

Le requérant soutient que l'administration a enfreint l'article 4.2 du Statut du personnel et l'alinéa a) de la disposition 110.02 du Règlement du personnel dans la mesure où elle n'a pas recherché un autre poste qui lui aurait permis de rester à l'ONUDI, malgré ses excellents états de service et l'existence de postes correspondant à sa classe et à son profil. Il rejette comme étant dénuée de fondement l'allégation formulée dans le cadre de la procédure de recours interne selon laquelle il n'était disposé à accepter qu'un poste de la classe D-2 et fait remarquer que l'administration ne lui a jamais demandé s'il accepterait un poste d'une classe inférieure. Il considère qu'il a été victime d'une inégalité de traitement car, à la différence de tous les autres anciens directeurs exécutifs, dont le maintien en service a été assuré par leur réaffectation à des postes de classe inférieure, cette possibilité ne lui a jamais été proposée.

Le requérant affirme qu'il a également été victime de représailles et de harcèlement après qu'il eut sollicité le réexamen de la décision du Directeur général portant nomination d'un autre candidat au poste de directeur exécutif de la Division PTC. Il déclare qu'en le nommant administrateur par intérim en charge d'ADM plutôt que directeur exécutif par intérim de cette division, en retirant son soutien à sa candidature au poste de directeur exécutif du CIS, en manquant à l'obligation qui lui incombait de négocier honnêtement et de lui proposer un autre poste, et en contrecarrant ses initiatives en vue de

trouver un emploi ailleurs, l'administration l'a publiquement humilié. Il prétend que le Directeur général n'a pas répondu à ses demandes de congé et que les tentatives visant à l'envoyer en mission au Nigéria constituaient une forme de représailles. Il accuse l'ONUDI d'avoir manqué à son devoir de sollicitude ainsi qu'à son obligation d'agir de bonne foi et de respecter sa dignité. Dénonçant la durée excessive de la procédure de recours interne, il accuse également l'Organisation d'avoir manqué à son obligation de garantir des moyens de recours efficaces.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration avec effet au 1^{er} janvier 2003 jusqu'à sa retraite. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux traitements, émoluments et autres indemnités qu'il aurait perçus du 1^{er} janvier 2003 jusqu'à la date de sa réintégration, majoré des intérêts. Au cas où le Tribunal n'ordonnerait pas sa réintégration, il demande des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu si son engagement avait été prolongé du 1^{er} janvier 2003 jusqu'à la date du jugement du Tribunal, ainsi qu'une somme additionnelle destinée à couvrir la «perte de prestations de pension» du 1^{er} janvier 2003 jusqu'à la date de son départ à la retraite, majorés des intérêts. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens pour la procédure de recours interne et la procédure devant le Tribunal.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI affirme que la décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant était légale, et elle souligne qu'une telle décision relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité de nomination et fait donc l'objet d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Elle estime irrecevables les arguments du requérant remettant implicitement en cause la restructuration du secrétariat, la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif de la Division PTC, ainsi que sa nomination au poste d'administrateur par intérim en charge d'ADM.

L'Organisation rejette comme étant dénuée de fondement l'allégation de rupture de contrat. Selon elle, l'offre du Directeur

général concernant le poste de chef de cabinet et directeur du BDG est devenue caduque lorsque le requérant l'a rejetée ou, au plus tard, lorsqu'il a formulé une contre-offre — en faisant part de son intérêt pour le poste de directeur exécutif du CIS — qui, d'après la défenderesse, doit juridiquement être considérée comme un rejet de l'offre initiale. A l'appui de son affirmation selon laquelle le requérant a rejeté l'offre, l'Organisation renvoie à la lettre du Représentant permanent de l'Italie confirmant la réticence du requérant à accepter l'offre. La lettre du requérant du 19 septembre 2002 ne saurait donc être considérée comme une acceptation valable de l'offre concernant le poste de chef de cabinet et directeur du BDG. Ainsi, le Directeur général a pu à bon droit considérer son offre comme caduque.

L'Organisation nie avoir enfreint l'article 4.2 du Statut du personnel et fait observer que l'alinéa a) de la disposition 110.02 du Règlement du personnel ne s'appliquait pas au requérant dès lors qu'il n'était pas nommé à titre permanent. Elle se défend d'avoir manqué à son obligation d'agir de bonne foi ou à son devoir de sollicitude envers le requérant et rappelle que l'engagement de celui-ci a été prolongé pour lui permettre de se porter candidat aux nouveaux postes de directeur exécutif, qu'il s'est vu proposer le poste de chef de cabinet et directeur du BDG et qu'il a aussi été recommandé pour le poste de directeur exécutif du CIS. La défenderesse ajoute que le requérant a insisté pour obtenir un poste de classe D-2 sans jamais demander si des postes de classe inférieure étaient disponibles. A la différence d'autres fonctionnaires qui ont accepté des postes de classe inférieure, le requérant a décliné l'offre de maintien en service que lui a faite le Directeur général, alors qu'elle concernait un poste de classe D-2. Le requérant ne saurait par conséquent se prétendre victime d'une inégalité de traitement.

L'ONUDI soutient que l'allégation de représailles n'a pas été formulée dans le cadre du recours interne ayant abouti au dépôt de la requête et que la conclusion fondée sur cette allégation est donc irrecevable. En tout état de cause, elle affirme que le requérant n'a jamais fait l'objet de représailles ou de harcèlement. Selon elle, aucune intention en ce sens de la part de l'administration ne peut

raisonnablement être déduite des faits. En ce qui concerne le retard pris dans la procédure de recours interne, elle souligne qu'il était dû au fait qu'il avait fallu remplacer un membre de la Commission paritaire de recours après la restructuration du secrétariat. La défenderesse estime que les conclusions du requérant sont basées sur l'espoir qu'avait l'intéressé d'être maintenu en service jusqu'à la retraite, espoir pourtant dépourvu de tout fondement légal.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il soutient que la décision attaquée a été prise dans le contexte de la restructuration du secrétariat et de la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif de la Division PTC. Il estime que la décision de ne pas prolonger son engagement n'était fondée ni sur le caractère insatisfaisant de son travail ni sur des raisons budgétaires et qu'elle a donc été prise en violation de l'alinéa b) de la disposition 103.10 du Règlement du personnel, qui prévoit à cet égard que «[q]uand cela est dans l'intérêt des activités de programme de l'Organisation, sous réserve que le comportement professionnel du fonctionnaire ait donné satisfaction et que les crédits disponibles le permettent, les nominations pour une durée déterminée sont normalement prorogées pour une période de trois ans au plus». En ce qui concerne la question des représailles, il relève que, conformément à la jurisprudence du Tribunal de céans, le requérant est libre de soulever tout nouveau moyen à l'appui de ses conclusions à n'importe quel moment de la procédure.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait valoir que la politique consistant à ne pas prolonger les engagements de la classe D-2 autres que ceux des directeurs exécutifs s'explique par des raisons d'ordre financier. Elle maintient que la conclusion du requérant fondée sur l'allégation de représailles est irrecevable car elle n'a pas été formulée dans le cadre du recours interne.

CONSIDÈRE :

1. Le 15 février 2002, l'ONUDI annonça la restructuration de son secrétariat en trois grandes divisions, chacune devant avoir à sa tête un directeur exécutif de classe D-2. Cette restructuration entraîna la suppression du poste du requérant à compter du 1^{er} mars 2002. Ce dernier posa sa candidature au poste de directeur exécutif de la Division PTC le 14 mai, mais le 31 juillet 2002, le Directeur général l'informa qu'il n'avait pas été sélectionné.

2. Chacune des parties donne de la teneur des entretiens qu'elles ont eus les 31 juillet et 1^{er} août 2002 une version qui contredit celle de l'autre. Elles conviennent néanmoins toutes deux que, lors de l'entretien du 31 juillet, le Directeur général informa le requérant de sa décision d'engager une autre personne pour le poste de directeur exécutif de la Division PTC, qu'il lui proposa le poste de chef de cabinet et directeur du BDG et qu'ils évoquèrent ensemble le poste de directeur exécutif du CIS basé à Trieste (Italie).

3. Le 2 août 2002, le poste de directeur du BDG fut offert à un autre candidat, qui l'accepta le 12 août. Entre-temps, le 5 août, les noms des candidats retenus pour les trois postes de directeur exécutif, y compris celui de directeur exécutif de la Division PTC, furent annoncés.

4. Dans une lettre du 21 août 2002 adressée au Directeur général, le requérant sollicita le réexamen de la décision portant nomination d'un autre candidat au poste de directeur exécutif de la Division PTC. Par ailleurs, se référant à l'«offre» du Directeur général de le nommer au poste de directeur exécutif du CIS, il réaffirma son «plein accord avec cette offre» et souligna qu'il était «impatient» de prendre ses nouvelles fonctions.

5. Dans sa réponse du 27 août, le Directeur général déclara qu'il maintenait sa décision concernant la nomination au poste de directeur exécutif de la Division PTC. Il notait que le requérant avait rejeté

l'offre de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG et que le directeur exécutif du CIS serait désigné sur une liste de candidats soumise par un comité directeur. Le requérant fut informé par la suite qu'il était réaffecté au poste de conseiller spécial auprès du BDG à compter du 1^{er} septembre 2002.

6. Le 19 septembre, le requérant écrivit au Directeur général pour l'informer qu'il acceptait son offre de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG. Il ajoutait qu'un malentendu semblait être à l'origine de son courrier du 27 août 2002.

Le Directeur général répondit au requérant le 23 septembre, rappelant que celui-ci avait décliné l'offre de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG et que, par conséquent, il avait pris «d'autres dispositions en vue de pourvoir ce poste».

7. Le 14 octobre, le requérant, accompagné du président du Conseil du personnel, s'entretint avec le Directeur général et avec le directeur d'ADM/HRM. Dans une communication du 18 octobre adressée à ce dernier, le requérant déclara que, lors de cet entretien, le Directeur général avait affirmé que le poste de chef de cabinet et directeur du BDG était encore vacant et qu'aucune décision n'avait été prise concernant le poste de directeur exécutif du CIS. Le requérant souhaitait confirmer, comme il l'avait déjà indiqué dans sa lettre du 19 septembre, qu'il aspirait à occuper l'un ou l'autre de ces postes. Il relevait que le Directeur général avait chargé le directeur d'ADM/HRM d'identifier d'autres postes correspondant à sa classe et à son profil.

8. Dans un mémorandum du 24 octobre, le directeur d'ADM/HRM contesta les affirmations du requérant concernant les deux postes, notant que le Directeur général «n'a[vait] pas indiqué que le poste de directeur de son bureau et chef de cabinet était vacant», puisqu'un autre candidat avait déjà été sélectionné. Il rappelait l'explication donnée par le Directeur général sur la procédure visant à pourvoir le poste de directeur exécutif du CIS. S'agissant des autres

postes, le directeur d'ADM/HRM faisait observer que la version de l'entretien donnée par le requérant différait de ce que lui-même en avait retenu et il notait qu'aucun poste de classe D-2 n'était disponible. Aucune autre solution concrète n'étant envisageable, l'engagement de durée déterminée du requérant expirerait à la fin du mois de décembre 2002 et les informations nécessaires lui seraient communiquées sans délai, ce qui fut fait le 31 octobre; le 31 décembre 2002, l'engagement de durée déterminée du requérant arriva à expiration.

9. Dans l'intervalle, le 24 octobre, le requérant saisit la Commission paritaire de recours de la décision du Directeur général du 27 août 2002 concernant sa «non-réintégration au poste de directeur exécutif de la Division PTC» (ci-après le «premier recours»).

10. Le 12 février 2003, il forma un deuxième recours auprès de la Commission, cette fois contre la décision du Directeur général du 16 décembre 2002 de ne pas prolonger son engagement (ci-après le «deuxième recours»).

11. Dans son rapport du 4 novembre 2005 relatif au premier recours du requérant, la Commission recommanda le rejet de sa demande de réintégration au poste de directeur exécutif de la Division PTC. Le 25 novembre 2005, le Directeur général fit sienne la recommandation de la Commission.

12. Dans son rapport du 18 octobre 2007 relatif au deuxième recours du requérant, la Commission estima, à propos des conditions de l'offre verbale de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG, que «l'ONUDI avait l'obligation de rendre la procédure plus transparente». Elle recommanda donc que les futures offres d'emploi à l'ONUDI «soient faites par écrit sans exception et qu'elles indiquent clairement les conditions précises et un délai d'acceptation». Elle recommanda également d'octroyer au requérant des dommages-intérêts pour tort moral mais de rejeter ses autres conclusions.

Par mémorandum du 16 novembre 2007, le requérant fut avisé que le Directeur général avait décidé de rejeter intégralement son recours mais qu'il lui accordait cependant la somme de 8 000 euros en raison du retard pris dans l'examen du recours. Telle est la décision que le requérant défère devant le Tribunal de céans.

13. L'Organisation soutient que les arguments du requérant contestant implicitement la restructuration du secrétariat ou la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif de la Division PTC sont irrecevables au motif que le requérant n'a pas saisi le Tribunal de la décision prise à l'issue du premier recours. Le Tribunal accepte le point de vue du requérant selon lequel la restructuration et la procédure de sélection constituent le contexte dans lequel se sont déroulés les événements contestés dans le cadre de la requête. Toutefois, l'argument selon lequel l'Organisation avait agi en violation de l'article 4.2 du Statut du personnel remet directement en cause la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif de la Division PTC et est, à ce titre, irrecevable.

14. Elle soutient également que la contestation, par le requérant, de son engagement d'une durée de huit mois est irrecevable dans la mesure où l'intéressé savait parfaitement que son poste avait été supprimé, que cet engagement devait lui permettre de se porter candidat à l'un des nouveaux postes et que la perte de son emploi était l'une des conséquences possibles de l'acceptation de cet engagement de durée déterminée. Le Tribunal rejette cet argument. Toutes ces questions entrent bien dans le cadre des obligations juridiques et du devoir de bonne foi dont l'Organisation était tenue à l'égard du requérant.

15. Enfin, l'Organisation prétend que l'allégation du requérant concernant les représailles dont il aurait été l'objet pour avoir fait recours contre la décision portant nomination du directeur exécutif de la Division PTC n'était pas abordée dans le deuxième recours et que la conclusion fondée sur cette allégation est donc irrecevable. Compte tenu du lien étroit entre cette allégation et les allégations

de harcèlement, d'inégalité de traitement et de manquement au devoir de bonne foi, le Tribunal accepte l'affirmation du requérant selon laquelle l'Organisation a considéré à tort l'allégation de représailles comme une nouvelle conclusion plutôt que comme un moyen invoqué à l'appui des conclusions fondées sur les allégations de harcèlement, d'inégalité de traitement et de manquement au devoir de bonne foi.

16. Ainsi qu'il est indiqué plus haut, chacune des parties donne des propos échangés lors des entretiens des 31 juillet et 1^{er} août 2002 une version qui contredit celle de l'autre. La Commission paritaire de recours estima qu'une offre verbale de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG avait été faite le 31 juillet 2002 et que rien ne prouvait qu'un délai ait été fixé pour l'acceptation de cette offre. Elle releva les éléments de preuve présentés par l'administration démontrant selon elle que l'offre avait été refusée par le requérant et que le poste avait été proposé à un autre candidat. La Commission nota également que l'intéressé avait bien accepté l'offre, par écrit, fût-ce cinquante jours plus tard, lorsqu'il informa le Directeur général qu'il était «prêt à [l']accepter au cas où [le Directeur général] estime[rait] que cette solution [était] dans l'intérêt de l'Organisation». Toutefois, la Commission ne parvint à aucune conclusion sur la question de savoir si les parties avaient passé un contrat ayant force exécutoire.

17. Le requérant soutient que le Directeur général lui a proposé les deux postes et qu'à l'époque il a exprimé sa préférence pour le poste de directeur exécutif du CIS, mais qu'il n'a à aucun moment refusé le poste de chef de cabinet et directeur du BDG. Le Directeur général n'ayant jamais indiqué que ce poste serait proposé à un autre candidat s'il ne répondait pas immédiatement, il en a déduit que le Directeur général maintiendrait son offre pendant un laps de temps raisonnable, ce qui lui permettrait de concourir pour le poste de directeur exécutif du CIS.

18. Il prétend en outre que le poste de chef de cabinet et directeur du BDG est resté vacant pendant toute la procédure.

Il allègue que le refus du Directeur général de le nommer au poste qu'il a accepté par la suite constitue une rupture de contrat. A titre subsidiaire, il allègue que le fait de proposer le poste à un autre candidat constituait également une rupture de contrat dans la mesure où le Directeur général était tenu de maintenir son offre pendant un laps de temps raisonnable.

19. Avant d'examiner la question de savoir si un contrat existait en l'espèce, il convient de régler un différend entre les parties s'agissant de l'administration de la preuve. Dans ses écritures, le requérant conteste une lettre non datée du Représentant permanent de l'Italie auprès de l'ONUDI dans laquelle celui-ci déclare que l'intéressé a confirmé sa réticence à accepter le poste de chef de cabinet et directeur du BDG. Le requérant nie s'être entretenu de cette question avec le Représentant permanent. Il maintient que la lettre, du fait qu'elle ne porte aucune date, est d'origine douteuse et a été en toute probabilité rédigée après le début du litige. Le Tribunal rejette cet argument. Compte tenu de la position adoptée par le requérant, l'Organisation s'est mise en rapport avec la Représentation permanente de l'Italie afin qu'elle confirme la date de la lettre. Les dossiers de la Représentation permanente ont confirmé que la lettre avait été envoyée le 1^{er} août 2002. L'authenticité du document ayant été vérifiée et, compte tenu de la pertinence de cette lettre pour une question d'importance capitale en l'espèce, elle est donc admise comme élément du dossier.

20. Ainsi que l'a rappelé le Tribunal dans le jugement 2592, au considérant 14, il est bien établi dans la jurisprudence qu'«il y a contrat ferme si l'une et l'autre parties ont manifesté l'intention de contracter, si toutes les conditions essentielles ont été déterminées et si tout ce qui reste à faire est une formalité n'exigeant pas un nouvel accord».

Comme indiqué plus haut, les parties ne contestent pas le fait qu'une offre de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG a été formulée le 31 juillet 2002. La question essentielle est

de savoir si le requérant a rejeté cette offre le 1^{er} août 2002, comme le prétend l'Organisation.

21. L'examen des communications échangées et des mesures prises au moment des faits révèle que, le 1^{er} août 2002, le Directeur général a informé le Représentant permanent de l'Italie que le requérant lui avait dit à cette date qu'il n'était pas en mesure d'accepter son offre de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG. Dans la réponse qu'il a adressée le même jour au Directeur général, le Représentant permanent a déclaré que le requérant «[lui] avait confirmé qu'il n'était pas disposé à accepter un tel poste». Le 2 août 2002, le poste a été proposé à un autre candidat, qui l'a accepté le 12 août.

Les communications échangées entre le Directeur général et le Représentant permanent de l'Italie, examinées conjointement avec l'offre de poste faite le lendemain à une autre personne, corroborent l'affirmation de la défenderesse selon laquelle le requérant a refusé le 1^{er} août le poste de chef de cabinet et directeur du BDG. Par ailleurs, le fait que la lettre du 21 août 2002 ne comporte aucune mention dudit poste et qu'elle évoque en revanche le plein accord du requérant avec l'«offre» de nomination au poste de directeur exécutif du CIS ne fait que confirmer la version des faits donnée par l'ONUDI.

22. Le Tribunal constate également que les communications et actes ultérieurs du requérant jettent le doute sur sa crédibilité. Pour ce qui est de sa lettre du 19 septembre 2002, l'intéressé a fait preuve de mauvaise foi en dénaturant les propos très clairs du Directeur général concernant son refus du poste de chef de cabinet et directeur du BDG et en les interprétant comme une confirmation de l'offre de nomination à ce poste. Compte tenu de l'importance du prétendu «malentendu», il y avait lieu de s'attendre à ce que le requérant attire bien plus tôt l'attention du Directeur général sur ce qui pouvait constituer un malentendu.

23. De même, dans sa communication adressée le 18 octobre 2002 au directeur d'ADM/HRM, le requérant a fait état de la teneur de l'entretien du 14 octobre 2002. Alors qu'il avait été précédemment avisé que le poste de chef de cabinet et directeur du BDG avait été pourvu, le requérant indiquait que le poste était encore vacant. En outre, en dépit d'explications répétées concernant la procédure de sélection pour le poste de directeur exécutif du CIS, et en particulier du fait que la liste de candidats au poste serait établie par un comité directeur, le requérant a continué d'évoquer l'offre du Directeur général concernant sa nomination à ce poste. Dans ces conditions, sur la question de savoir ce qui s'est passé pendant l'entretien en cause, le Tribunal retient la version des faits donnée par le directeur d'ADM/HMR, et non celle du requérant. De plus, faute de preuve selon laquelle des postes de classe D-2 étaient disponibles au moment des faits, le Tribunal accepte également le rejet, par le directeur d'ADM/HMR, de l'affirmation du requérant selon laquelle le Directeur général aurait donné des instructions en vue d'identifier un autre poste correspondant à la classe et au profil de l'intéressé.

24. Compte tenu des actes du requérant et de ses tentatives répétées et sournoises en vue de dénaturer le contenu des communications, le Tribunal conclut que l'affirmation de celui-ci selon laquelle il n'a pas rejeté l'offre de nomination au poste de chef de cabinet et directeur du BDG n'est pas crédible, et qu'il a bien rejeté cette offre le 1^{er} août 2002. Dans ces conditions, l'Organisation n'était nullement tenue de maintenir l'offre plus longtemps. Dès lors que celle-ci n'était plus valable, sa prétendue acceptation n'a fait naître aucun contrat ayant force exécutoire.

25. Le requérant prétend que le Directeur général a exercé des représailles contre lui parce qu'il avait formé un recours contre la décision de nommer un autre candidat au poste de directeur exécutif de la Division PTC. Selon lui, la réponse du Directeur général en date du 27 août 2002 était «rédigée en termes très sévères», ce qui l'a amené à conclure que «le poste de chef de cabinet et directeur du BDG n'était soudainement plus disponible (alors qu'en fait il l'était)»

et que le Directeur général ne soutenait plus sa candidature au poste de directeur exécutif du CIS. Il affirme que cela lui a causé une nouvelle humiliation publique et en veut pour preuve le fait que, lors d'une réunion avec le Représentant permanent de l'Italie le 17 septembre 2002, le Directeur général «ne [l']a pas recommandé et n'a même pas mentionné son intérêt pour le poste».

Pour étayer l'allégation selon laquelle il aurait fait l'objet de représailles, le requérant évoque le refus de l'Organisation de vérifier s'il était disposé à accepter un poste à une classe autre que la classe D-2, d'identifier d'autres postes à d'autres classes et de lui accorder un congé lui permettant de rechercher un nouvel emploi au cours des mois de novembre et décembre 2002.

Il prétend également que l'Organisation a admis que le Directeur général «nourrissait de l'animosité à son égard depuis qu'il avait contesté la nomination de son successeur». A l'appui de cette allégation, il renvoie à la réponse écrite présentée au nom du Directeur général à la Commission paritaire de recours.

26. Ces allégations sont dénuées de fondement. Alors que le requérant affirme avoir fait l'objet de représailles en raison de sa décision d'introduire un recours contre la nomination d'un autre candidat au poste de directeur exécutif de la Division PTC, certains des incidents sur lesquels il s'appuie sont intervenus avant le 24 octobre 2002, date à laquelle il a formé son premier recours, par exemple le fait que, le 27 août 2002, le poste de chef de cabinet et directeur du BDG n'était «soudainement plus disponible». En outre, bien que le requérant n'ait cessé de prétendre que le poste de chef de cabinet et directeur du BDG était resté vacant pendant toute la période considérée, les pièces du dossier montrent clairement que ce poste avait été offert à une autre personne, qui l'avait accepté le 12 août 2002. De plus, l'on ne saurait reconnaître que le prétendu refus, de la part du Directeur général, de rappeler au Représentant permanent, lors de leur entretien du 17 septembre 2002, que le requérant était qualifié pour le poste de directeur exécutif du CIS, constitue une forme d'humiliation publique. Rien ne prouve par ailleurs

que l'Organisation a retiré son soutien au requérant pour le poste en question.

27. En ce qui concerne les allégations de représailles liées au refus de l'Organisation de vérifier si le requérant était disposé à accepter un poste à une classe autre que la classe D-2 et d'identifier d'autres postes de classe inférieure, l'examen des communications du requérant des 19 septembre et 18 octobre 2002 montre que l'intéressé a insisté pour obtenir un poste de classe D-2. Compte tenu de ce fait, ces allégations ne peuvent être retenues.

28. Par ailleurs, s'il est vrai qu'une réponse plus rapide aurait pu être donnée aux demandes de congé du requérant, aucun élément du dossier ne permet de conclure que ce retard n'a pas été correctement motivé. De même, rien ne vient étayer son allégation selon laquelle la mission au Nigéria était une forme de représailles. En particulier, rien ne prouve que cette mission ne faisait pas partie des tâches d'un conseiller spécial et rien dans la nature de cette mission ne permet de conclure qu'il y ait eu représailles. Le Tribunal relève que les arguments développés par le requérant à propos de la mission au Nigéria contredisent ses déclarations devant la Commission paritaire de recours, à laquelle il a indiqué que le fait de lui avoir confié cette mission revenait à reconnaître que ses compétences étaient toujours utiles à l'Organisation.

29. Quant aux allégations de harcèlement, d'inégalité de traitement et de manquement au devoir de sollicitude et de bonne foi, le Tribunal estime qu'elles sont sans fondement et ne sauraient donc être examinées.

30. Le requérant invoque en outre la violation de l'alinéa a) de la disposition 110.02 et de l'alinéa b) de la disposition 103.10 du Règlement du personnel. Le premier dispose notamment ce qui suit :

«Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs et à condition qu'il existe des postes

qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée des services des intéressés.»

31. Le requérant s'appuie sur cette disposition pour invoquer une violation du devoir statutaire d'identifier d'autres postes pour les fonctionnaires affectés par une restructuration. Mais c'est à tort qu'il se fonde sur cette disposition dans la mesure où elle ne s'applique pas aux fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, mais seulement aux fonctionnaires nommés à titre permanent (voir le jugement 1782, au considérant 11).

32. Le requérant s'appuie par ailleurs sur l'alinéa b) de la disposition 103.10 pour affirmer que son engagement de durée déterminée aurait dû être prolongé. Cet alinéa est libellé comme suit :

«Les nominations pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prorogation ou sur une nomination d'un type différent. Quand cela est dans l'intérêt des activités de programme de l'Organisation, sous réserve que le comportement professionnel du fonctionnaire ait donné satisfaction et que les crédits disponibles le permettent, les nominations pour une durée déterminée sont normalement prorogées pour une période de trois ans au plus. A titre exceptionnel, elles peuvent être prorogées pour une période d'une durée comprise entre trois et cinq ans selon les conditions fixées par le Directeur général.»

Selon lui, il n'est pas contesté que son travail donnait satisfaction, qu'il existait au moins un poste de conseiller spécial inscrit au budget, qu'«une prolongation de contrat était “dans l'intérêt des activités de programme de l'Organisation” dès lors qu'[il] s'était vu assigner des tâches très importantes» en relation avec sa mission au Nigéria et que la «situation financière» de l'ONUDI était «globalement bonne».

33. Le Tribunal rappelle que le requérant s'est vu proposer le poste de chef de cabinet et directeur du BDG à la classe D-2 et qu'il l'a refusé. Dès lors que l'intéressé n'apporte pas la preuve qu'il

existait un autre poste de classe D-2 auquel il aurait pu être nommé, cet argument doit être rejeté.

34. Enfin, en ce qui concerne le retard pris dans la procédure de recours interne, le Tribunal est d'avis que la somme de 8 000 euros accordée au requérant par le Directeur général constitue une compensation raisonnable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2009, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

MARY G. GAUDRON
AGUSTIN GORDILLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET