

W.

c.

Conférence de la Charte de l'énergie

126^e session

Jugement n° 4009

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie, formée par M. D. W. le 14 novembre 2016 et régularisée le 22 novembre 2016, la réponse de la Conférence du 6 février 2017, la réplique du requérant du 7 avril, la duplique de la Conférence du 26 mai, les écritures supplémentaires du requérant du 15 septembre et les observations finales de la Conférence à leur sujet du 14 novembre 2017;

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 la décision de ne pas prolonger, par suite de la suppression de son poste, son contrat de durée déterminée et de lui octroyer un contrat de projet.

Au moment des faits, le requérant, qui était entré au service du Secrétariat de la Charte de l'énergie — secrétariat de la Conférence de la Charte de l'énergie — en 1995, occupait, depuis le 1^{er} juillet 1998, le poste de chef de l'administration et des finances. Son contrat de durée déterminée, qui avait été prolongé à plusieurs reprises, arrivait à expiration le 30 juin 2016.

Le Comité du budget — qui comprend un représentant de chaque partie contractante du Traité sur la Charte de l'énergie — est un organe chargé de conseiller la Conférence en ce qui concerne l'administration financière du Secrétariat et qui, à ce titre, donne son opinion sur le budget du Secrétariat avant que celui-ci ne soit soumis à la Conférence pour adoption. Le 7 septembre 2015, le Secrétaire général présenta à ce comité une première version de proposition de budget du Secrétariat pour l'exercice biennal 2016-2017 prévoyant la restructuration du Secrétariat, ce qui impliquait la suppression de plusieurs postes, parmi lesquels celui du requérant.

Au terme de la réunion du Comité du budget du 17 septembre 2015, il fut demandé au Secrétariat de préparer une deuxième version de la proposition de budget. Celle-ci fut soumise au Comité du budget. Lors de la réunion qu'il tint le 20 octobre, ce dernier conclut qu'il ne pourrait se prononcer que lorsque le Secrétaire général et le Comité du personnel auraient trouvé un consensus, ce qu'ils étaient invités à faire.

Dans le projet de budget pour l'exercice biennal 2016-2017 qu'il soumit à la Conférence le 17 novembre 2015, le Secrétariat proposa de supprimer plusieurs postes — dont celui du requérant — à la date à laquelle le contrat de son titulaire expirerait et indiqua qu'afin de réaliser la transition jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau tableau des effectifs en 2017 un «contrat de projet» expirant le 31 décembre 2016 serait offert à la plupart des membres du personnel dont le poste serait supprimé. La Conférence approuva ce projet de budget le 3 décembre 2015.

Par lettre datée du 4 décembre 2015, le Secrétaire général informa le requérant que la Conférence avait décidé de supprimer son poste à compter du 30 juin 2016 et que, par conséquent, son contrat ne serait pas prolongé au-delà de cette date. Il lui offrait cependant un contrat de projet pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016, avec «la même description de poste», au même grade et au même échelon. Le requérant accepta cette offre, précisant toutefois qu'il ne renonçait pas pour autant à son droit de contester la décision ainsi prise à son égard.

Le 17 décembre, le requérant adressa au Secrétaire général une demande tendant au réexamen de la décision qui lui avait été notifiée par la lettre du 4 décembre et à la prolongation de son contrat de durée

déterminée. Le 23 décembre 2015, le Secrétaire général lui fit savoir que, dans la mesure où les procédures et règles applicables avaient été, de son point de vue, correctement appliquées et où les termes de son contrat avaient été respectés, il avait décidé de maintenir la décision de ne pas prolonger celui-ci. En ce qui concernait son contrat de projet, il lui faisait remarquer qu'il avait accepté l'offre qui lui avait été faite.

Le 21 juin 2016, le requérant saisit le Comité consultatif pour demander le réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée et la prolongation de ce dernier pour une période d'un an à compter du 1^{er} juillet 2016 ou l'octroi d'un contrat d'un an lui garantissant des droits équivalents. Dans son rapport du 4 août, le Comité consultatif, qui avait entendu le requérant le 1^{er} juillet, affirma que, dans la mesure où le poste de ce dernier avait été supprimé, il était impossible de prolonger son contrat de durée déterminée ou de lui octroyer un contrat lui garantissant des droits équivalents. En outre, le Comité affirmait que le Secrétaire général avait agi dans le cadre de ses pouvoirs, en se fondant sur les décisions prises par la Conférence et conformément aux procédures applicables. Le 16 août 2016, le Secrétaire général informa le requérant que, conformément à l'avis du Comité, il avait décidé de maintenir sa décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler cette décision ainsi que les décisions du 4 et du 23 décembre 2015. Il sollicite également sa réintégration — avec reconstitution rétroactive de carrière — à un poste correspondant à ses aptitudes ainsi que le paiement des arriérés de rémunération qu'il estime lui être dus à compter du 1^{er} janvier 2017. Si sa réintégration n'est pas possible, il demande, en réparation du préjudice matériel subi, le paiement d'une somme, assortie d'intérêts, correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 mai 2021, date à laquelle il aurait pris sa retraite. Dans tous les cas, il demande une indemnité de 25 000 euros en réparation du préjudice moral subi et des dépens.

L'organisation conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le paragraphe 3 de l'article 34 du Traité sur la Charte de l'énergie dispose que la Conférence «nomme le Secrétaire général et prend toutes les décisions nécessaires pour l'établissement et le fonctionnement du Secrétariat, y compris la structure, le nombre de membres du personnel et les conditions de travail des fonctionnaires et agents». En vertu de cette disposition, la Conférence crée les postes de fonctionnaires en approuvant le budget du Secrétariat auquel est joint un tableau des effectifs («*establishment table*») préparé par le Secrétariat (article 11 du Statut du personnel).

Au moment des faits, le requérant occupait le poste de grade A4 de chef de l'administration et des finances, poste figurant dans le tableau des effectifs.

Lors de sa réunion du 3 décembre 2015, la Conférence a approuvé le budget du Secrétariat pour l'exercice biennal 2016-2017, lequel comprenait un nouveau tableau des effectifs tendant à mettre en œuvre une restructuration du Secrétariat qui impliquait notamment la suppression du poste du requérant à compter du 30 juin 2016.

Le requérant conteste la décision, prise après l'adoption de ce budget, de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée et de lui octroyer un contrat de projet.

2. Dans ses écritures, le requérant se plaint d'irrégularités entachant la décision prise par la Conférence.

L'adoption d'un tableau des effectifs constitue une décision générale qui, selon la jurisprudence du Tribunal, n'est pas susceptible de recours lorsqu'elle doit donner lieu à des actes d'application individuelle, auquel cas seuls ces derniers peuvent être contestés (voir les jugements 3736, au considérant 3, et 3628, au considérant 4, et la jurisprudence citée). La décision de ne pas prolonger le contrat de durée déterminée du requérant et de lui offrir un contrat de projet constitue toutefois un acte d'application individuelle de la modification du tableau des effectifs et le requérant est recevable à exciper, à l'appui de ses conclusions

dirigées contre ladite décision, de l'illégalité de la modification de ce tableau, sur le fondement duquel celle-ci a été prise.

3. Le requérant invoque une violation des règles relatives à la consultation du Comité du personnel. Il soutient à ce titre que ce dernier n'a pas été régulièrement consulté, que son rôle a été méconnu et que des délais trop courts lui ont été impartis pour donner son avis.

4. Il est de jurisprudence constante qu'une décision relative à la restructuration des services d'une organisation internationale et conduisant à une suppression de poste ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Celui-ci doit donc se limiter à vérifier si cette décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit, si elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir, si elle n'omet pas de tenir compte de faits essentiels et si elle ne tire pas du dossier des conclusions manifestement erronées (voir le jugement 3582, au considérant 6).

5. La violation des règles relatives à la consultation de la représentation du personnel constituant un vice de procédure, ce moyen entre bien dans le champ du contrôle ainsi défini. Tout d'abord, le requérant reproche au Secrétaire général de ne pas avoir consulté, en violation de la disposition 4.3 du Règlement du personnel, le Comité du personnel sur la proposition de restructuration du Secrétariat, avant de la soumettre aux autorités compétentes, et en particulier la première version de cette proposition, sur laquelle a ensuite reposé «l'ensemble de la procédure décisionnelle».

La défenderesse fait valoir que des discussions ont eu lieu avec le Comité du personnel bien avant que ladite proposition de restructuration ne soit soumise à la Conférence pour approbation finale. Elle affirme que le Comité a ainsi bien été consulté et que ses «idées principales» ont été prises en compte.

La disposition 4.1 du Règlement du personnel se lit *in parte qua* comme suit :

- «(b) Les principaux objectifs du Comité du personnel sont :
 - (i) de promouvoir la coopération entre le Secrétariat et le personnel dans son ensemble;

[...]

- (e) Avant de prendre des décisions touchant la situation d'une catégorie particulière, de toutes les catégories ou d'un groupe spécifique de fonctionnaires du Secrétariat, le Secrétaire général consultera le Comité du personnel.»*

La disposition 4.3 du Règlement du personnel prévoit que :

- «(a) Conformément aux principaux objectifs énoncés à la disposition 4.1, le Comité du personnel :
 - (i) devra donner son avis sur les propositions d'amendements du Statut ou du Règlement du personnel et sur les mesures administratives proposées par le Secrétaire général en application du Statut ou du Règlement du personnel. [...]»*

Il résulte clairement de ces dispositions que le rôle consultatif du Comité du personnel s'exerce essentiellement à l'égard du Secrétaire général. Il s'ensuit que les propositions de restructuration doivent être soumises à l'avis du Comité du personnel avant d'être adressées à la Conférence ou au Comité du budget, sans quoi la consultation n'a plus de sens, puisqu'elle est précisément destinée à éclairer le Secrétaire général avant qu'il n'arrête sa position.

Avant que la Conférence ne prenne sa décision le 3 décembre 2015, la question de la restructuration du Secrétariat a été discutée à deux reprises par le Comité du budget, à savoir le 17 septembre et le 20 octobre 2015.

La première version de la proposition de restructuration présentée par le Secrétaire général en vue de la réunion du Comité du budget du 17 septembre 2015 a été envoyée à ce dernier le 7 septembre 2015. Cette première version n'a pas fait l'objet d'une consultation préalable du Comité du personnel, lequel, dans une note adressée au Comité du

* Traduction du greffe.

budget le 17 septembre 2015, a constaté qu'il n'avait pas été correctement consulté et a déploré la restructuration envisagée.

En ce qui concerne la deuxième version de la proposition examinée par le Comité du budget lors de sa réunion du 20 octobre 2015, le dossier révèle qu'étant donné que le Comité du personnel n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, de respecter le délai convenu avec le Secrétaire général pour qu'il lui fournisse son avis, celui-ci a considéré le 6 octobre 2015 que la formalité de consultation du Comité du personnel était accomplie et a envoyé sa deuxième version de la proposition au Comité du budget sans attendre l'avis du Comité du personnel. Certes, ce dernier a envoyé au Comité du budget une proposition alternative de budget le 7 octobre 2015. Mais le fait que le paragraphe 9 de la note de service relative à la disposition 4.2 du Règlement permettait à l'époque au Comité du personnel d'adresser une note au Président du Comité du budget, ce qui eut effectivement lieu, n'affranchissait pas le Secrétaire général de son obligation de consulter le Comité du personnel avant de soumettre sa proposition au Comité du budget.

En conclusion, le Secrétaire général a violé les dispositions 4.1 et 4.3 précitées du Règlement du personnel. Ce grief est fondé.

6. En outre, le requérant fait valoir que le Secrétaire général aurait fondamentalement méconnu le rôle du Comité du personnel, en ce qu'il se serait arrogé le droit de consulter directement les membres du personnel sur sa proposition de restructuration et qu'il aurait fait pression sur eux pour qu'ils la soutiennent.

La défenderesse répond que ce serait au contraire le Comité du personnel qui aurait tenté d'imposer sa vision à l'ensemble du personnel sans prendre en compte l'intérêt général. Elle ajoute que le Secrétaire général a consulté le personnel par l'organisation de réunions de l'ensemble du personnel et estime que le rôle du Comité du personnel n'est pas de substituer son opinion à celle du personnel.

Il ressort du dossier que, le 23 octobre 2015, le Comité du personnel avait indiqué au Secrétaire général que les membres du personnel qui le souhaitaient devraient pouvoir être maintenus dans le statut qui était le

leur à l'époque. Le 28 octobre, le Secrétaire général lui avait répondu qu'aucune des versions de la proposition de restructuration n'était soutenue de façon unanime par les membres du personnel, mais que la majorité d'entre eux lui avaient confirmé par écrit qu'ils soutenaient une de ces versions. En outre, il reprochait au Comité du personnel d'avoir induit en erreur les membres du Comité du budget dans la mesure où il leur avait affirmé que la proposition alternative de budget qu'il présentait était soutenue par une majorité du personnel. Il lui indiquait qu'il agirait désormais sur la base de l'opinion écrite de la majorité du personnel.

Aux termes des dispositions 4.1 et 4.3 du Règlement du personnel, le Secrétaire général est tenu de recueillir l'avis du Comité du personnel avant d'arrêter sa position. Il est libre de suivre ou non cet avis. Il peut le critiquer en indiquant les raisons pour lesquelles il ne peut s'y rallier. Mais il ne peut légalement substituer à la consultation du Comité du personnel régulièrement mis en place celle, individuelle, de chacun des membres du personnel.

En outre, le dossier révèle qu'effectivement des réunions avec l'ensemble du personnel ont été organisées. Mais de telles réunions ne peuvent pallier l'absence d'avis du Comité du personnel ni réparer une irrégularité relative à la consultation de ce dernier.

Ce grief est fondé.

7. Par ailleurs, le requérant affirme qu'à deux reprises le Comité du personnel s'est vu imposer un délai bien inférieur à celui prévu au sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de la disposition 4.3 du Règlement du personnel pour formuler son avis. La défenderesse répond que ces brefs délais de consultation ont été imposés au Comité du personnel dans le cadre de l'élaboration des différentes versions de la proposition de restructuration et non dans celui de la proposition finalement soumise à la Conférence.

Le sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de la disposition 4.3 du Règlement du personnel énonce notamment ce qui suit :

«[...] De même, le Secrétaire général soumettra au Comité du personnel toute question d'ordre général touchant les intérêts du personnel [...]. Dans tous les cas prévus au présent alinéa, le Comité du personnel devra donner son

avis dans un délai de 30 jours, sauf si un délai plus court ou plus long est fixé par accord mutuel dans des cas exceptionnels[.]»*

Le dossier révèle que, dans une affaire aussi importante qu'une profonde restructuration du Secrétariat, le Secrétaire général a, à deux reprises, assigné un délai très bref — largement inférieur à celui prévu par le sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de la disposition 4.3 du Règlement du personnel précité — au Comité du personnel pour qu'il lui fournisse son avis.

En effet, en vue de la seconde réunion du Comité du budget du 20 octobre 2015, le Secrétaire général a, le 28 septembre 2015, soumis au Comité du personnel deux options relatives aux membres du personnel dont il était envisagé de supprimer le poste, en lui demandant expressément d'indiquer par écrit sa préférence pour le 30 septembre 2015, c'est-à-dire dans un délai de deux jours. Le Comité du personnel ayant refusé de réagir dans ce délai, le Secrétaire général lui proposa de prolonger le délai jusqu'au 2 octobre 2015. Mais, le 5 octobre, ledit comité indiqua qu'il ne pourrait remettre son avis que le 7 octobre en raison de la démission de son Président. Le Secrétaire général l'a alors informé le 6 octobre que, dans la mesure où il n'avait pas émis son avis dans le délai fixé, il considérait la formalité de consultation comme accomplie. Dès lors que c'était pour des raisons indépendantes de sa volonté que le Comité du personnel ne pouvait respecter le délai convenu, il appartenait au Secrétaire général de convenir d'un nouveau délai. À défaut, le sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de la disposition 4.3 du Règlement du personnel a été méconnu.

En outre, en vue de la réunion de la Conférence du 3 décembre 2015, le Secrétaire général a enjoint, le 20 octobre 2015, au Comité du personnel de lui donner sa position par écrit pour le 22 octobre 2015 à 12 heures, c'est-à-dire dans un délai de deux jours. Or, le Secrétaire général ne tenait d'aucune disposition le droit de réduire unilatéralement le délai de consultation du Comité du personnel à deux jours.

Ce grief est fondé.

* Traduction du greffe.

8. En conclusion, ainsi qu'exposé aux considérants 5 à 7, la procédure de consultation du Comité du personnel a été entachée de plusieurs irrégularités.

Le Tribunal rappelle que, en vertu du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, lorsqu'un texte prévoit la consultation d'un organe de représentation du personnel avant la prise d'une décision, l'autorité compétente est tenue de suivre cette procédure, sauf à entacher sa décision d'illégalité (voir, par exemple, les jugements 3883, au considérant 20, 3671, au considérant 4, et 1488, au considérant 10).

Le moyen tiré de la violation des règles relatives à la consultation du Comité du personnel étant dès lors fondé, la délibération de la Conférence du 3 décembre 2015 est entachée d'illégalité. La décision individuelle concernant le requérant prise sur le fondement de cette délibération se trouve elle-même entachée d'illégalité par voie de conséquence. En outre, cette décision individuelle est également illégale à d'autres titres.

9. En ce qui concerne la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée, le requérant soutient que celle-ci s'analyse comme une décision de mettre fin à «une relation d'emploi pérenne» de vingt ans. Faisant valoir que ses fonctions — qu'il a exercées sans discontinuité pendant plus de dix-sept ans — étaient de nature permanente, il affirme que son contrat de durée déterminée «doit [...] être requalifié» en contrat de durée indéterminée. Il en conclut que la question de la prolongation de son contrat de durée déterminée était, par définition, sans objet.

Il reconnaît que les Statut et Règlement du personnel ne prévoient pas la possibilité d'une relation d'emploi dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée et que la disposition 10.1 de ce règlement dispose qu'«[a]ucun acte du Secrétaire général ne saurait être interprété comme accordant un emploi de durée indéterminée ou constituant une nomination à titre permanent, ni avoir cet effet»*. Toutefois, à ses yeux, cette disposition est contradictoire avec différentes dispositions des

* Traduction du greffe.

Statut et Règlement du personnel. D'abord, il souligne que le préambule des Statut et Règlement dispose que la politique en matière de personnel est de permettre aux fonctionnaires, lorsque c'est possible, de poursuivre une carrière au sein du Secrétariat. Ensuite, selon lui, l'alinéa d) de l'article 12 du Statut impose de prendre en considération dans les procédures de recrutement la nécessité de fournir aux fonctionnaires la possibilité de poursuivre leur carrière au sein du Secrétariat. De plus, il fait remarquer que l'article 23 du Statut prévoit qu'il est tenu compte notamment des formations des fonctionnaires pour le déroulement de leur carrière. Enfin, le requérant note que l'alinéa (b) de la disposition 13.1 du Règlement prévoit qu'en cas de suppression d'emploi le fonctionnaire peut être réaffecté à un emploi de même niveau qui est vacant ou va le devenir.

10. Comme le relève la défenderesse, la «demande» du requérant tendant à la requalification de son contrat de durée déterminée n'a pas été formulée devant le Comité consultatif. Il est exact que, dans son recours interne, le requérant demandait seulement que son contrat de durée déterminée soit prolongé pour un an. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal que les conclusions formulées par le requérant ne peuvent pas aller au-delà de celles qu'il a formulées dans le cadre de la procédure de recours interne. En revanche, rien ne l'empêche de présenter un nouveau moyen, comme il le fait devant le Tribunal, même si ce moyen n'a pas été présenté devant l'organe de recours interne compétent (voir les jugements 3686, au considérant 22, et 2571, au considérant 5). Dans le cas d'espèce, l'argument du requérant est recevable en tant que moyen entrant dans le cadre de sa contestation de la légalité de la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée.

11. Le préambule des Statut et Règlement du personnel n'a pas de valeur juridique contraignante et il se réfère à la possibilité de faire carrière au sein du Secrétariat lorsque cela est possible. Les articles du Statut imposant de prendre en considération la possibilité de progression de carrière lors des recrutements et de la formation, de même que la disposition du Règlement relative à la réaffectation en cas de suppression d'emploi, ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de durée

déterminée. De plus, le Tribunal constate que la conclusion de contrats de durée déterminée est expressément imposée à l'organisation par l'alinéa a) de l'article 10 du Statut du personnel, qui dispose que «les fonctionnaires sont nommés pour une durée déterminée»*. Enfin, la disposition 10.1 du Règlement du personnel prévoit qu'«[a]ucun acte du Secrétaire général ne saurait être interprété comme accordant un emploi de durée indéterminée ou constituant une nomination à titre permanent, ni avoir cet effet»*.

D'ailleurs, l'offre de contrat de durée déterminée faite au requérant mentionnait : «Cette offre de contrat n'implique pas que le contrat sera renouvelé ou converti en un autre type de contrat.»*

Le libellé de l'article 10 du Statut et de la disposition 10.1 du Règlement est clair et doit être interprété selon la règle primordiale qui consiste à donner aux mots qui n'ont aucun caractère d'ambiguïté leur sens évident et ordinaire (voir les jugements 3701, au considérant 4, 3213, au considérant 6, et 1222, au considérant 4).

Or, il n'y a, à l'évidence, rien dans ces dispositions qui ouvrirait droit pour le requérant à une requalification de son contrat de durée déterminée. Il n'y a rien non plus dans la jurisprudence du Tribunal qui prévoit un tel droit. C'est donc à tort que le requérant soutient que son contrat de durée déterminée aurait dû être requalifié et c'est à bon droit que l'organisation a considéré qu'elle avait la possibilité de ne pas prolonger le contrat de durée déterminée du requérant.

12. Par ailleurs, le requérant invoque une violation de la disposition 25.1 du Règlement du personnel qui prévoit la consultation des dirigeants du Secrétariat («*Senior Management officers*») avant la prise de décisions concernant le personnel, en particulier en ce qui concerne la fin de l'engagement («*termination of employment*»), notion qui, selon le requérant, doit être entendue au sens large et comprend dès lors l'hypothèse de la non-prolongation de contrat.

* Traduction du greffe.

La défenderesse explique que la disposition 25.1 du Règlement n'est applicable qu'en cas de rupture de contrat avant son échéance et non dans l'hypothèse de la non-prolongation de celui-ci. Elle fait valoir que les dirigeants du Secrétariat ont été néanmoins consultés à propos de la décision de ne pas prolonger le contrat de durée déterminée du requérant. En effet, des «discussions» ont eu lieu au cours de réunions des cadres, lesquelles comprenaient un nombre élargi de participants, parmi lesquels les dirigeants du Secrétariat.

13. La disposition 25.1 du Règlement du personnel se lit ainsi qu'il suit :

«Le Secrétaire général consultera les dirigeants du Secrétariat, y compris le Secrétaire général adjoint et les directeurs, avant que des décisions concernant le personnel ne soient prises en application des Statut et Règlement du personnel, en particulier en ce qui concerne les nominations, les stages, les promotions, l'avancement, les mesures disciplinaires et la fin de l'engagement.

Les conclusions devront être consignées par écrit.»*

Alors que le Comité du personnel est chargé de donner son avis sur des questions générales intéressant le personnel (alinéa (e) de la disposition 4.1 du Règlement du personnel), les dirigeants du Secrétariat sont appelés à donner leur avis sur les questions individuelles concernant les membres du personnel (disposition 25.1 du Règlement du personnel).

Contrairement à ce que soutient la défenderesse, cette dernière disposition est bien applicable en la matière. En effet, celle-ci impose aux dirigeants du Secrétariat de donner leur avis sur toutes les questions individuelles. L'hypothèse de la fin de l'engagement n'est citée qu'à titre exemplatif et la non-prolongation d'un contrat entre également dans le champ d'application de cette disposition. De surcroît, la règle imposait aux dirigeants du Secrétariat de donner leur avis sur l'octroi au requérant d'un contrat de projet.

Certes, le dossier révèle que la question générale du budget et de la gestion du personnel a été évoquée lors des différentes réunions des cadres, au cours desquelles le Secrétaire général a synthétisé l'état

* Traduction du greffe.

d'avancement des travaux en la matière. Ces explications d'ordre général n'ont pas donné lieu à un avis. Mais, de toute façon, ces discussions ne peuvent tenir lieu d'avis des dirigeants du Secrétariat au sujet de la situation personnelle du requérant. En vertu du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, il appartenait au Secrétaire général de respecter la disposition 25.1 du Règlement du personnel et de consulter les dirigeants du Secrétariat au sujet de la non-prolongation du contrat du requérant et au sujet de la proposition de lui accorder un contrat de projet, leurs conclusions devant par ailleurs être consignées par écrit, comme le prévoit cette même disposition.

Le moyen est fondé.

14. En ce qui concerne la décision de lui accorder un contrat de projet, le requérant soutient que celle-ci est dépourvue de base juridique et entachée d'un vice d'incompétence en ce que la relation d'emploi à compter du 1^{er} juillet 2016 ne pouvait manifestement pas être qualifiée de contrat de projet. De son point de vue, ce type de contrat n'est pas prévu dans les Statut et Règlement du personnel et le Secrétaire général aurait ainsi créé une nouvelle catégorie de personnel, alors que cela relève normalement de la compétence de la Conférence.

La défenderesse répond que ce moyen n'a pas été soulevé lors de la procédure interne.

Ainsi qu'il l'a rappelé au considérant 10 ci-dessus, le Tribunal considère qu'un requérant est recevable à présenter un nouveau moyen devant le Tribunal, même si ce moyen n'a pas été présenté devant l'organe de recours interne compétent. Dans le cas d'espèce, l'argument du requérant est recevable en tant que moyen entrant dans le cadre de sa contestation de la légalité de la décision de lui accorder un contrat de projet.

Il ressort des explications de la défenderesse que les contrats de projet doivent en réalité être considérés comme des contrats temporaires prévus par la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Dès lors, l'argument du requérant relatif au défaut de base juridique est dénué de fondement.

15. Par ailleurs, le requérant soutient que sa relation d'emploi à compter du 1^{er} juillet 2016 ne pouvait pas être qualifiée de contrat de projet. En effet, il estime que ses fonctions, qui sont restées identiques, ne pouvaient être rattachées à la notion de projet ou être conçues comme étant à court terme.

Le Tribunal constate qu'aux termes de la lettre du 4 décembre 2015, le Secrétaire général a offert au requérant un contrat de projet de six mois, avec «la même description de poste», au même grade et au même échelon. Autrement dit, le requérant continuait à exercer les mêmes fonctions avec la même rémunération. Les seules différences entre le contrat au bénéfice duquel il était employé et celui qui lui était proposé étaient, d'une part, leur qualification et, d'autre part, leur durée. Le requérant ayant été employé depuis 1998 en tant que chef de l'administration et des finances au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, le Secrétaire général ne pouvait pas, sans violer l'esprit des textes applicables, lui proposer un contrat temporaire pour effectuer exactement le même travail dans la continuité de son contrat de durée déterminée (voir le jugement 2708, au considérant 10).

Certes, la défenderesse explique que, le poste du requérant ayant été supprimé, il ne lui était plus possible de le maintenir au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Mais le Tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence constante que, si les suppressions de poste sont possibles dans le cadre d'une restructuration, elles doivent cependant être justifiées par des nécessités réelles et ne pas être immédiatement compensées par la création de postes équivalents (voir les jugements 3422, au considérant 2, et 2156, au considérant 8). En l'occurrence, le but poursuivi en offrant au requérant un contrat de projet était de le maintenir à son poste pendant six mois. Cela ne pouvait cependant pas se faire au prix d'une dénaturation de la notion de contrat temporaire.

Le moyen est fondé.

16. Il résulte de ce qui précède que la décision du Secrétaire général du 4 décembre 2015 de ne pas prolonger le contrat de durée déterminée du requérant et de lui proposer un contrat de projet pour une durée de six mois est entachée d'illégalité. Il s'ensuit que les décisions

du 23 décembre 2015 et du 16 août 2016 qui la confirment sont également entachées d'illégalité. Ces trois décisions doivent dès lors être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête articulés à leur encontre.

Cela étant, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la réintégration du requérant compte tenu du temps écoulé, du fait que, comme il a été dit, le requérant n'était pas titulaire d'un contrat de durée indéterminée et de la situation financière difficile de l'organisation.

17. Des dommages-intérêts doivent en revanche être alloués à l'intéressé. Dans l'appréciation du dommage subi par le requérant, il sera tenu compte de la circonstance qu'il était certes au service du Secrétariat de la Conférence depuis le 1^{er} novembre 1995, mais que, étant engagé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, il n'avait aucun droit à la prolongation de son contrat jusqu'à l'âge de la retraite. Il sera également tenu compte du fait qu'après la non-prolongation de son contrat de durée déterminée il a continué à bénéficier, durant six mois, d'un traitement du même montant que celui qu'il percevait auparavant. Au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera donc fait une juste réparation des préjudices de toute nature subis par le requérant en lui allouant *ex aequo et bono* une indemnité de 60 000 euros.

18. Le requérant ayant obtenu gain de cause, il a également droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général du 16 août 2016 et celles des 4 et 23 décembre 2015 sont annulées.
2. La Conférence de la Charte de l'énergie versera au requérant une indemnité de 60 000 euros, toutes causes de préjudice confondues.

3. La Conférence de la Charte de l'énergie lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 avril 2018, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ