

QUATRE-VINGT-DIXIÈME SESSION

Affaire Nathan

Jugement n° 2018

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. Liston Anthony Nathan le 16 mars 2000 et régularisée le 18 avril, la réponse de l'OIAC du 23 mai, la réplique du requérant du 1^{er} juillet et la duplique de l'Organisation en date du 9 août 2000;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant néerlandais né en 1974, entra au service de l'OIAC le 14 avril 1998, sous contrat de durée déterminée de trois ans, en qualité de spécialiste des stocks, de grade G.3, au Service de l'appui technique de la Division de la vérification au sein du magasin de l'Organisation à Rijswijk. Les six premiers mois de son engagement constituaient une période de stage.

Le chef du Service de l'appui technique, qui était à la fois son supérieur hiérarchique au deuxième degré et le fonctionnaire chargé de le noter, a rempli son rapport d'appréciation et l'a signé le 25 septembre 1998. Le requérant le reçut le 1^{er} octobre, date à laquelle le rapport avait été contresigné. Après avoir formulé dans ce rapport des observations défavorables au requérant, son supérieur hiérarchique recommanda de ne pas prolonger son engagement, mais déclara néanmoins qu'il «pourrait probablement convenir pour un autre poste dans l'Organisation». Dans un mémorandum daté du 12 octobre 1998 et remis au requérant deux jours plus tard, le chef du Service des ressources humaines fit savoir au requérant que son engagement ne serait pas confirmé. Il lui donna un préavis de soixante jours en lui indiquant que, pendant cette période, il serait en congé spécial et recevrait l'intégralité de son traitement. Le 22 octobre, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de revoir l'appréciation de ses services et de revenir sur la décision de mettre fin à son contrat. Le 27 novembre, le Directeur général *ad interim* répondit, au nom du Directeur général, qu'il confirmait la décision prise.

Le requérant saisit la Commission de recours le 21 décembre 1998, alléguant que les règles de procédure en vigueur n'avaient pas été respectées et invoquant cinq autres moyens. Il demandait sa réintégration dans une autre unité de l'Organisation. Dans son rapport en date du 18 mars 1999, la Commission de recours fit observer qu'au moment où avait été prise la décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant, il n'existait «aucune procédure spéciale régissant la résiliation d'un engagement "pendant" ou "à l'expiration de" la période de stage» et que, de ce fait, c'était la procédure normale de résiliation de l'engagement d'un fonctionnaire, telle que définie dans l'article 9.1 du Règlement provisoire du personnel et dans les dispositions y relatives, qui s'appliquait en l'espèce. Elle considéra par conséquent le mémorandum du 12 octobre comme nul et non avenu et recommanda d'offrir au requérant un arrangement financier approprié et définitif. La Commission estima qu'au cas où aucun arrangement définitif ne pourrait être conclu il conviendrait de réunir un conseil consultatif spécial, tel que prévu à l'article 9.1, alinéa b), afin qu'il examine le cas et fasse rapport, en particulier sur les cinq moyens invoqués par le requérant qui sortaient du domaine de sa compétence. Elle considéra que le requérant devait être placé en congé spécial sans traitement jusqu'à ce que le Conseil consultatif spécial ait fait une recommandation. Elle recommanda également que le Directeur général publie d'urgence une directive administrative sur les règles et procédures régissant les périodes de stage.

Le Conseil consultatif spécial constitué pour examiner le cas du requérant rendit son rapport au Directeur général le 7 septembre 1999 par l'intermédiaire du Conseil consultatif mixte. Il recommanda que l'Organisation paye au requérant «l'intégralité de ses traitements et indemnités, y compris les cotisations à la Caisse de prévoyance», à compter de la date où ces paiements avaient cessé et qu'elle lui offre un emploi convenable sur la base d'un contrat probatoire de durée déterminée dans un autre service de l'Organisation. Le Directeur général ne fit pas sien l'avis du Conseil consultatif spécial et, dans une lettre datée du 5 novembre 1999, maintint la décision de résilier l'engagement du requérant. En réponse à une demande de ce dernier, le Directeur général *ad interim* l'informa par écrit, le 23 décembre 1999, qu'il l'autorisait à saisir directement le Tribunal au lieu de porter de nouveau l'affaire devant la Commission de recours. Le requérant identifie cette lettre comme étant la décision attaquée.

B. Le requérant conteste la résiliation de son engagement en faisant valoir six moyens. Premièrement, il considère que la procédure en vigueur n'a pas été pleinement respectée. Il affirme qu'en l'absence d'une procédure spéciale régissant la résiliation d'un engagement à la fin d'une période de stage la procédure normale de licenciement, définie dans les articles 9.1 et 9.3 du Règlement provisoire du personnel et dans les dispositions y relatives, devait s'appliquer. L'OIAC n'a pas respecté cette procédure. L'article 9.1, alinéa a), dispose bien que le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire «si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction», mais l'alinéa b) du même article précise qu'un tel licenciement ne peut intervenir tant qu'un conseil consultatif spécial n'a pas fait rapport sur le cas. Or aucun conseil de ce type n'a été convoqué avant la date à laquelle il a reçu son préavis de licenciement.

Deuxièmement, le requérant fait valoir que l'appréciation de ses services, sur laquelle se fondait la décision de résilier son engagement, était entachée de parti pris. Il a été traité de façon «insultante et discriminatoire» par certains de ses collègues et, lorsqu'il a voulu se plaindre, cela lui a valu un rapport d'appréciation défavorable. Il explique qu'il est d'ascendance indienne et qu'il a été en butte à des observations désobligeantes. Ses collègues ont dénigré ses compétences. De plus, le lendemain du jour où son rapport d'appréciation lui a été remis, il s'est vu refuser l'accès au bâtiment dans lequel il travaillait pour s'entendre dire quelques heures plus tard par le Service des ressources humaines qu'il devait retourner à son poste de travail.

Troisièmement, il prétend que des erreurs de fait ont été commises. L'appréciation de ses services par son supérieur hiérarchique n'est pas exacte. Il produit des copies de courriers électroniques dans lesquels des inspecteurs auxquels il avait remis des équipements témoignaient être satisfaits de son travail.

Quatrièmement, contrairement à ce à quoi il s'attendait lorsqu'il a été recruté, l'OIAC ne l'a pas formé à l'utilisation du matériel dont il devait se servir. C'est en lisant les manuels qu'il a appris à le faire fonctionner.

Cinquièmement, et en violation des principes défendus par le Tribunal, l'OIAC ne l'a pas averti des conséquences que pouvaient avoir ses prétendues insuffisances. Elle ne l'a pas prévenu que son emploi était menacé. On lui a simplement dit de sympathiser davantage avec ses collègues.

Enfin, il invoque le fait que l'OIAC ne l'a pas transféré à un autre poste comme son supérieur hiérarchique l'avait suggéré dans son rapport d'appréciation. L'administration lui a refusé cette possibilité et elle a traité son cas de manière inéquitable. Il fait remarquer que la Commission de recours et le Conseil consultatif spécial avaient tous deux rendu un avis qui lui était favorable.

Il demande réparation pour la perte des revenus qu'il aurait dû percevoir depuis la date de résiliation de son contrat jusqu'à sa date normale d'expiration. Il demande également l'annulation de son rapport d'appréciation, sa réintégration, sous contrat de durée déterminée, dans une unité autre que le Service de l'appui technique, des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation conteste l'argument selon lequel le requérant n'a pas bénéficié des garanties de procédure. En effet, elle lui a offert «toutes les possibilités de présenter son point de vue, et ce, à chaque étape de la procédure». Elle affirme que la Commission de recours, le Conseil consultatif spécial et le Conseil consultatif mixte ont tous été saisis de son cas. Pour déterminer quelles étaient les règles applicables à la résiliation de son engagement, le requérant n'a pas tenu compte du fait qu'il se trouvait en période de stage et qu'il convenait d'établir une distinction entre la non-confirmation d'un engagement probatoire et la résiliation d'un contrat confirmé. Il avait reçu un préavis supplémentaire de deux mois compte tenu du fait que l'avis officiel de résiliation de son engagement lui avait été envoyé à une date proche de la fin de sa période de stage.

Aux termes du paragraphe 44 de l'article VIII de la Convention sur les armes chimiques, la considération dominante dans le recrutement du personnel est la nécessité d'assurer «les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité». Pour prendre la décision de ne pas confirmer le contrat du requérant, le Directeur général s'est fondé sur des évaluations et recommandations de ses supérieurs hiérarchiques qui «reflétaient objectivement» la qualité de ses services. L'Organisation soutient que la décision du Directeur général, qui relève de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, n'est pas entachée d'erreurs de fait : elle est «fondée et a été prise dans l'intérêt bien compris de l'Organisation».

L'OIAC s'applique à réfuter les autres allégations du requérant. Ce dernier savait certainement que la qualité de ses services ne donnait pas satisfaction : il en avait été averti au cours de la période de stage. Il reconnaît s'être entretenu à au moins deux reprises avec ses supérieurs hiérarchiques, même s'il prétend que la seule critique implicite qui lui ait été faite alors était qu'il devait sympathiser davantage avec ses collègues. Il avait reçu la formation nécessaire pour exercer ses fonctions et il n'avait pas prouvé que la décision du Directeur général était entachée de parti pris. L'Organisation n'était pas tenue de transférer le requérant dans un autre service, ne serait-ce que parce qu'il n'avait montré aucune aptitude spéciale à travailler dans quelque autre domaine que ce soit.

D. Dans sa réplique, le requérant fait remarquer que l'alinéa b) de la disposition 9.1.01 définit le terme «licenciement». La version du Règlement en vigueur au moment de la résiliation de son contrat ne faisait aucune référence à la période de stage : elle définissait le licenciement comme «toute cessation de service dont le Directeur général prend l'initiative et qui n'est due ni à l'expiration de l'engagement de l'intéressé pour une durée déterminée ni à son renvoi sans préavis pour faute grave». Tous les cas de licenciement devaient alors être examinés par un conseil consultatif spécial avant qu'une décision ne soit prise. En l'espèce, l'Organisation n'avait pas soumis de proposition de résiliation de son contrat à un tel conseil avant de décider de mettre fin à son engagement.

Il ajoute qu'il n'existe aucune trace officielle de l'avertissement qu'il aurait prétendument reçu. Ses supérieurs hiérarchiques directs n'étaient pas les mêmes fonctionnaires que ceux chargés de le noter et on ne leur avait pas demandé de l'avertir officiellement. Il n'avait reçu aucun rapport périodique pendant sa période de stage et n'avait pas eu non plus la possibilité de réfuter les observations figurant dans son rapport d'appréciation. Il aurait également dû être informé au préalable des raisons précises motivant la résiliation de son engagement. Comme l'Organisation l'a tacitement reconnu dans sa réponse, il n'a pas été informé en temps voulu de la décision de résilier son contrat.

Il demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse de lui payer «l'intégralité de ses traitements et indemnités, y compris les cotisations à la Caisse de prévoyance, à compter de la date de cessation de ces paiements». Il demande des dépens pour ses frais administratifs et de justice, et il réitère sa demande de réintégration.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait observer que, dans sa lettre au Directeur général datée du 22 octobre 1998, le requérant a mentionné les brefs entretiens qu'il avait eus en juillet et août 1998 avec ses supérieurs hiérarchiques. Elle affirme qu'au cours de ces deux entretiens son supérieur hiérarchique direct a soulevé la question de la qualité tout à fait insatisfaisante de ses services. De plus, le requérant a eu la possibilité de présenter officiellement des objections sur le contenu de son rapport d'appréciation le 1^{er} octobre 1998, mais il ne l'a pas fait à ce moment-là.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC) de ne pas confirmer son engagement après sa période de stage et de résilier son contrat de durée déterminée avant que celui-ci ne soit parvenu à terme.
2. Le requérant, ressortissant néerlandais, est entré au service de l'OIAC le 14 avril 1998 sous contrat de durée déterminée de trois ans assorti d'une période de stage de six mois. Il a occupé le poste de spécialiste des stocks, de grade G.3, au Service de l'appui technique de la Division de la vérification, jusqu'au 13 décembre 1998.
3. Le 23 juillet 1998, le chef de l'administration du personnel envoya un formulaire de rapport d'appréciation au chef du Service de l'appui technique et lui demanda de faire une recommandation au sujet de la confirmation du contrat du requérant. Le chef du Service de l'appui technique remit ce rapport au requérant le 1^{er} octobre 1998. Il lui attribua la notation globale «médiocre» et recommanda que son contrat ne soit pas confirmé. Le 14 octobre

1998, le requérant reçut du chef du Service des ressources humaines un mémorandum, daté du 12 octobre, l'informant de la non-confirmation de son engagement en raison de la qualité insuffisante de ses services pendant la période de stage et lui donnant un préavis de soixante jours. Le 22 octobre 1998, le requérant, en application de l'article 11.1 du Statut provisoire du personnel et de la disposition 11.2.02, alinéa a), du Règlement provisoire du personnel, demanda le réexamen de l'appréciation portée sur ses services et de la décision de ne pas confirmer son engagement. Le 27 novembre 1998, le Directeur général *ad interim* fit savoir au requérant qu'après étude de sa demande il avait été décidé d'entériner la décision qui lui avait été communiquée dans le mémorandum du 12 octobre 1998.

4. Le 21 décembre 1998, le requérant saisit la Commission de recours pour contester la décision de résilier son engagement. La Commission considéra que, lorsque la décision de non-confirmation de l'engagement avait été prise, l'OIAC ne pouvait s'appuyer sur «aucune procédure spéciale régissant la résiliation d'un engagement "pendant" ou "à l'expiration de" la période de stage». Elle estima également qu'en l'absence d'une telle procédure c'était la procédure normale de licenciement, définie dans l'article 9.1 du Règlement provisoire du personnel et dans les dispositions y relatives, qui s'appliquait. La Commission de recours recommanda au Directeur général : 1) qu'un arrangement financier approprié soit offert au requérant pour solde de tout compte en réparation des irrégularités de procédure; 2) qu'au cas où aucun arrangement définitif ne pourrait avoir lieu à ce stade le Directeur général nomme un conseil consultatif spécial chargé d'examiner le cas et de faire rapport, comme l'exige l'article 9.1, alinéa b), et que le Directeur général place le requérant en congé spécial sans traitement jusqu'à ce que le Conseil consultatif spécial ait examiné la question de la résiliation de son engagement et fait une recommandation, en particulier sur les cinq des six motifs de recours avancés par le requérant qui ne relevaient pas du domaine de compétence de la Commission de recours; et 3) que le Directeur général publie une directive administrative sur la période de stage.

5. Un conseil consultatif spécial fut mis en place pour étudier l'affaire. Il confirma la conclusion de la Commission de recours selon laquelle la décision de résilier l'engagement du requérant était nulle et non avenue parce que l'Organisation, avant de décider de ne pas confirmer le contrat du requérant, n'avait pas soumis de proposition à un conseil consultatif spécial créé par le Directeur général, comme l'exige l'article 9.1, alinéa b). Il conclut également que le requérant n'avait pas reçu d'avertissement officiel avant que la décision ne soit prise. Le Conseil constata que des entretiens officieux entre le requérant et ses supérieurs hiérarchiques (mais pas entre le requérant et le fonctionnaire chargé de sa notation) avaient eu lieu pendant la période de stage de six mois et que certaines critiques mineures avaient été exprimées à ces occasions. Etant donné que le Règlement du personnel en vigueur à l'époque ne limitait pas l'application du principe du respect de toutes les règles de procédure de façon à en exclure les fonctionnaires engagés sur la base de contrats de durée déterminée assortis d'une période de stage, le fait que l'Organisation n'ait pas averti le requérant constituait une violation de l'un des principes fondamentaux du droit de la fonction publique internationale. Le Conseil prit également acte du non-respect des dispositions des directives administratives pertinentes sur l'appréciation des services et sur la procédure à suivre en cas de licenciement pour services insatisfaisants. Selon le Conseil, la première de ces directives exigeait qu'une appréciation des services «ait lieu à la fin des trois premiers mois de travail correspondant à la période de stage». Le rapport d'appréciation du requérant n'avait été rempli ou signé par le chef du Service de l'appui technique que le 25 septembre 1998, soit seulement trois semaines avant que la période de stage n'arrive à terme. Le Conseil estima également que «ni le fonctionnaire qui a noté le requérant ni celui qui a contresigné le rapport recommandant la non-confirmation du contrat [de l'intéressé] n'avaient suffisamment de connaissance ou de compréhension de [son] travail pour se forger une opinion objective sur le sujet». Ils s'étaient autorisés à s'appuyer sur des informations de deuxième et troisième main pour se faire une opinion. Le Conseil considéra également que l'Organisation n'avait pas tenu un relevé officiel des insuffisances perçues chez le requérant. En l'absence de traces écrites des critiques formulées à l'encontre du requérant et compte tenu de la «polarisation» des allégations exprimées à la suite de la décision de ne pas confirmer le contrat de l'intéressé, le Conseil estima qu'il n'était «pas en mesure de se forger une opinion solidement étayée sur le fondement et les autres aspects de cette décision». Il indiqua que les allégations qui «avaient proliféré» de part et d'autre depuis le prononcé de la décision empêchaient tout observateur objectif de déterminer si le requérant était réellement aussi incompetent que d'aucuns l'avaient allégué ou si les allégations du requérant lui-même étaient fondées.

6. Le 5 novembre 1999, après avoir reçu ces recommandations, le Directeur général fit savoir au requérant qu'il ne voyait aucune raison de revenir sur la décision communiquée par le Directeur général *ad interim* le 27 novembre 1998 et qu'il maintenait par conséquent la décision de ne pas confirmer son engagement. Telle est la décision contestée.

7. On trouvera ci-après les dispositions pertinentes des Statut et Règlement provisoires du personnel en vigueur au

moment des faits. L'article 9.1 du chapitre IX -- Cessation de service -- se lisait comme suit :

«a) Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire avant la date d'expiration de sa nomination si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction, si la conduite de ce fonctionnaire indique qu'il ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par l'Organisation...

b) Aucun licenciement en vertu de l'alinéa a ne peut intervenir tant qu'un [conseil] consultatif spécial, institué à cet effet par le Directeur général, n'a pas examiné l'affaire et n'a pas fait rapport.»

La disposition 9.1.01 -- Examen des projets de licenciements, définition du licenciement, de la suppression de postes et réduction du personnel -- se lisait comme suit :

«a) *Conseil consultatif mixte*

Le Directeur général ne peut licencier un fonctionnaire conformément à l'alinéa a de la disposition 9.1 qu'après que le Conseil consultatif mixte constitué en application de la disposition 8.1.02 du Règlement du personnel a examiné la question et fait rapport à ce sujet.

b) *Définition du licenciement*

Au sens du Statut, le terme «licenciement» s'entend de toute cessation de service dont le Directeur général prend l'initiative et qui n'est due ni à l'expiration de l'engagement de l'intéressé pour une durée déterminée ni à son renvoi sans préavis pour faute grave.»

La disposition 9.3.01 -- Préavis de licenciement -- se lisait comme suit :

«a) Tout fonctionnaire nommé pour une période de durée déterminée doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis de soixante jours, donné par écrit.

b) Tout fonctionnaire nommé pour une période de courte durée doit recevoir, s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins cinq jours, donné par écrit, ou le préavis qui est spécifié dans sa lettre de nomination.

c) Au lieu du préavis, le Directeur général peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité calculée sur la base du traitement et des indemnités que l'intéressé recevrait s'il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis.»

8. Le Tribunal considère que le requérant a démontré de manière convaincante qu'en l'espèce il y avait eu de nombreuses irrégularités de procédure justifiant sa saisine. A l'instar de la Commission de recours et du Conseil consultatif spécial, le Tribunal considère que les Statut et Règlement du personnel ainsi que les directives administratives en vigueur au moment des faits ne contenaient aucune disposition spécifique régissant la non-confirmation des engagements de durée déterminée pendant ou à la fin d'une période de stage. Les dispositions applicables sont donc celles relatives à la résiliation des engagements de durée déterminée sans période de stage. Cette conclusion est confortée par une interprétation littérale de la disposition 9.1.01, alinéa b), qui définit le licenciement de la manière décrite ci-dessus. La non-confirmation du contrat du requérant répond parfaitement à cette définition.

9. Il découle de cette conclusion qu'en application de ses dispositions statutaires l'OIAC avait un certain nombre d'obligations envers le requérant :

1) Aux termes de la disposition 9.1, alinéa b), le Directeur général était tenu de porter la question de la résiliation de l'engagement du requérant devant un conseil consultatif spécial nommé par ses soins, avant que n'ait lieu la résiliation à laquelle il était fait référence dans l'article 9.1, alinéa a).

2) Aux termes de la disposition 9.1.01, le Directeur général ne pouvait licencier un fonctionnaire, conformément à l'alinéa a) de la disposition 9.1, qu'après que le Conseil consultatif mixte constitué en application de la disposition 8.1.02 du Règlement du personnel ait examiné la question et fait rapport à ce sujet.

10. En l'espèce, le Directeur général n'a pas porté la question de la résiliation de l'engagement du requérant devant

un conseil consultatif spécial ou devant le Conseil consultatif mixte avant de mettre fin au contrat de l'intéressé. Il en résulte une grave erreur de procédure.

11. Le Conseil consultatif spécial et le Conseil consultatif mixte ont bien été convoqués pour faire rapport sur ce sujet, mais cela n'a été fait que suite à une recommandation présentée par la Commission de recours après un réexamen de la décision de résilier l'engagement du requérant. Ces organes n'ont pas été convoqués avant la résiliation de l'engagement du requérant, comme l'exigent l'article 9.1 et les dispositions y relatives, et par conséquent le Directeur général n'a pas respecté la procédure de résiliation d'engagement.

12. En outre, étant donné qu'il a été mis fin à l'engagement du requérant parce que ses services ne donnaient pas satisfaction, l'intéressé aurait dû recevoir un avertissement qui lui laisse une chance d'améliorer la qualité de son travail. Or, on ne l'a jamais averti en bonne et due forme. Les deux parties se sont référées à deux entretiens au cours desquels quelques critiques mineures ont été exprimées au sujet de la relation de travail du requérant avec ses collègues. Des discussions entre le requérant et ses supérieurs hiérarchiques (dont aucun n'était le fonctionnaire chargé de le noter) portant sur des critiques relativement mineures ne constituent pas un avertissement qui aurait pu permettre au requérant d'être informé qu'il risquait d'être licencié et qu'il fallait qu'il améliore la qualité de ses services. De plus, le rapport d'appréciation, rempli le 25 septembre 1998 par le chef du Service de l'appui technique et informant le requérant du fait que, ses services ne donnant pas satisfaction, son contrat n'était pas confirmé, ne constituait pas un avertissement en bonne et due forme. En remettant ce document à l'intéressé trois semaines avant l'arrivée à terme de son contrat, la défenderesse n'a pas respecté ses propres directives administratives relatives aux rapports d'appréciation qui exigent qu'un rapport soit rempli «à la fin des trois premiers mois de travail correspondant à la période de stage». L'Organisation n'a pas respecté non plus, comme elle l'aurait dû, son obligation d'avertir le requérant. Le rapport d'appréciation a été la première et la seule indication permettant de savoir que la défenderesse n'était pas satisfaite de la qualité du travail du requérant.

13. Dans ces circonstances, le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire d'examiner l'argument du requérant selon lequel l'appréciation de son travail était fondée sur des faits erronés ou était entachée d'irrégularités, mais il n'en relève pas moins que l'Organisation n'a contesté aucune de ces allégations et ne les a pas réfutées.

14. Le Tribunal prend également acte du fait que, dès le 9 octobre 1998, la Division des affaires juridiques a indiqué à l'administration la procédure à suivre pour la résiliation de l'engagement du requérant. Plus spécifiquement, dans un mémorandum daté de ce jour-là, l'administration avait été avisée de son obligation de mettre sur pied un conseil consultatif spécial chargé d'examiner l'affaire et de faire rapport au Directeur général. Il semble que, de manière inexplicable, le Directeur général n'a tout simplement tenu aucun compte de cet avertissement, ni des constatations ultérieures de la Commission de recours et des conclusions détaillées et accablantes du Conseil consultatif spécial.

15. Dans ces circonstances, la décision attaquée ne saurait être maintenue. Elle doit être annulée. Le requérant a le droit d'être réintégré à son poste, ou à un poste de grade équivalent, et de percevoir l'intégralité de ses traitements et indemnités (y compris les augmentations de salaire qu'il aurait reçues si l'OIAC n'avait pas mis fin à son engagement), et ce, jusqu'à l'arrivée à terme de son engagement de durée déterminée.

16. Le requérant a également droit à des dépens, pour un montant de 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée et l'Organisation devra réintégrer le requérant et lui verser l'intégralité de ses traitements et indemnités (y compris toute augmentation à laquelle il aurait eu droit) jusqu'à l'arrivée à terme de son engagement de durée déterminée.
2. L'Organisation versera 2 000 euros au requérant, à titre de dépens.
3. Les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-

Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 31 janvier 2001.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 février 2001.