

QUATRE-VINGT-QUINZIÈME SESSION

Jugement n° 2217

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. S. H. le 26 avril 2002 et régularisée le 29 mai, la réponse de l'Organisation du 1^{er} août, la réplique du requérant du 30 septembre et la duplique de l'OIM du 1^{er} novembre 2002;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 britannique né en 1948, a été employé par l'OIM de décembre 1996 à août 2001, tout d'abord au bénéfice de contrats spéciaux temporaires puis d'une série de contrats de durée déterminée. En novembre 1998, il a été nommé au poste de fonctionnaire principal des finances et de l'administration au Bureau sous-régional de l'OIM pour l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, au Caire, pour une durée d'une année à compter du 1^{er} septembre 1998 mais, d'autres engagements l'ayant retenu au siège à Genève, il n'a pris ses fonctions au Caire qu'en avril 1999. A l'époque, il avait le grade P.4.

En octobre 1999, le requérant a été détaché pour dix semaines auprès du Bureau de l'OIM au Kosovo. En février 2000, peu après son retour du Kosovo, un nouveau chef par intérim des opérations et de la gestion pour le Bureau de l'OIM au Caire et pour la région a été nommé. Le requérant considéra que les attributions de cette fonctionnaire recouvraient partiellement les siennes, au point qu'il se sentit privé de ses principales fonctions. Peu désireux de rester au Caire dans ces circonstances, il a posé, en mars 2002, sa candidature au poste de fonctionnaire d'appui administratif à Dakar. Le 19 avril 2000, il a été informé qu'il avait été retenu pour ce poste.

Bien que le poste à Dakar lui ait été proposé aux mêmes grade et échelon que son poste au Caire, sa rémunération nette allait être moindre dans la mesure où l'indice d'ajustement de poste à Dakar était inférieur à celui du Caire. En mai 2000, le requérant a demandé à l'Organisation de lui accorder quatre échelons supplémentaires dans le grade pour compenser la baisse de son traitement. Ses chefs l'ont assuré officieusement que cette question trouverait une solution et, dans l'intervalle, l'intéressé a été provisoirement affecté à Dakar. Toutefois, le 16 juillet 2000, la directrice de la Division des ressources humaines l'a informé qu'il n'était pas possible de lui accorder des échelons supplémentaires et que l'indice d'ajustement de poste pour Dakar ne pouvait être modifié. Le requérant a répondu que, dans ce cas, il préférerait rester au Caire ou se voir proposer d'autres postes.

Entre-temps, l'option du Caire ne pouvait plus être envisagée, l'Organisation ayant commencé à recruter quelqu'un pour le remplacer. L'Organisation l'a encouragé à poser sa candidature pour d'autres postes et a renouvelé son contrat pour une année supplémentaire. Le requérant est resté affecté à Dakar à titre temporaire et a poursuivi ses efforts pour obtenir de meilleures conditions de rémunération pour sa nomination à Dakar, mais en vain. Il a également postulé, sans succès, à divers autres postes au sein de l'Organisation.

A la fin de mars 2001, le requérant est tombé malade et a été rapatrié en Suisse. Il a ensuite repris son travail à temps partiel et a été affecté temporairement à Genève. Dans une lettre du 18 mai 2001, le directeur du

Département de l'appui administratif l'a informé que son contrat de durée déterminée, qui devait expirer le 31 août 2001, ne serait pas renouvelé car aucun poste n'était disponible pour lui. Après avoir contesté officieusement cette décision, le 30 août 2001 le requérant a demandé qu'une décision administrative définitive soit prise à ce sujet. Le 31 août, le directeur du Département de l'appui administratif l'a informé que le préavis de non-renouvellement ne serait pas retiré mais qu'à titre exceptionnel le Directeur général avait accepté de le considérer comme un candidat interne s'il postulait aux postes vacants de l'OIM pendant les douze mois qui suivraient l'expiration de son contrat, afin de l'aider à trouver un autre emploi.

Le 31 octobre 2001, le requérant a saisi la Commission paritaire d'appel qui a rendu son rapport le 21 janvier 2002. Elle n'a constaté aucune atteinte aux droits du requérant mais a relevé certaines défaillances dans les procédures de recrutement de l'Organisation. Elle a recommandé que l'Organisation, premièrement, «porte activement les postes disponibles à la connaissance [du requérant] sans préjudice du résultat des sélections», deuxièmement, fournisse à l'intéressé une lettre de référence détaillée et, troisièmement, s'agissant de son état de santé, étudie la possibilité soit de le dédommager en fonction de ce que contenait alors son dossier médical en lui versant, à titre gracieux, une indemnité d'un montant de 20 000 francs suisses ou charge un médecin extérieur de déterminer si une compensation se justifiait ou non.

Le 26 janvier 2002, le Directeur général fit siennes les deux premières recommandations et accepta d'octroyer au requérant 20 000 francs, «étant bien entendu qu'il s'agi[rai]t là d'un règlement intégral et définitif du dossier et que [le requérant] renonce[rait] donc à toute autre réclamation à l'égard de l'OIM liée à [son] emploi au sein de cette Organisation». Cette décision, que le requérant attaque maintenant, lui a été notifiée dans une lettre du 29 janvier émanant du directeur du Département de l'appui administratif.

B. Le requérant soutient que la décision de mettre fin à son engagement était arbitraire et entachée d'irrégularités. Selon lui, ses griefs portent essentiellement sur une «succession d'événements» dont cette décision est l'aboutissement et qui font qu'elle n'est pas valide. Par ailleurs, les règles de la procédure n'ont pas été respectées et les consultations ont été insuffisantes.

Le requérant soutient que son détachement au Kosovo, peu après son arrivée au Caire, avait eu un effet négatif sur sa carrière car les événements qui se sont produits en son absence avaient précipité une restructuration du Bureau du Caire, au terme de laquelle il a perdu ses principales fonctions.

Selon lui, le poste qui lui a été offert à Dakar devait être «un emploi nettement plus intéressant que ne le laissait entendre l'annonce et serait pratiquement une promotion», et on lui avait «laissé escompter et espérer une décision favorable» sur sa rémunération globale. A son avis, le Directeur général pouvait et aurait dû accepter l'augmentation de traitement qu'il avait demandée et le retard pris par l'Organisation pour donner une réponse définitive à sa demande constituait «un manquement grave aux pratiques normales et raisonnables», comme l'a confirmé la Commission paritaire d'appel.

Le requérant estime que le rejet de ses candidatures ultérieures à des postes vacants au sein de l'Organisation montrait que la discrimination positive dont avaient bénéficié les candidates, ou les candidats du siège par rapport aux candidats des bureaux extérieurs, ou que ses candidatures n'avaient pas été prises au sérieux parce que l'on croyait, à tort, qu'il avait déjà accepté le poste à Dakar. D'après lui, la raison avancée pour justifier le non-renouvellement de son contrat, à savoir le fait qu'aucun poste adéquat ne pouvait lui être offert, n'est pas valable : d'autres postes auraient pu lui être proposés mais ses candidatures ont été «systématiquement rejetées en faveur de candidats moins qualifiés».

S'agissant de son état de santé, il reconnaît que l'Organisation n'avait pas d'obligation légale d'attendre qu'il ait repris le travail pour lui notifier le non-renouvellement de son contrat mais elle avait, selon lui, une «forte obligation morale» de le faire, compte tenu notamment du fait que sa maladie avait été reconnue comme étant d'origine professionnelle.

Le requérant demande le retrait de la décision attaquée, sa «réintégration avec l'intégralité de son traitement et de ses allocations» avec effet au 1^{er} septembre 2001, sa réaffectation à un poste correspondant à son expérience professionnelle, une réparation pour son licenciement injustifié et pour «son mauvais état de santé dû au stress [...] résultant directement de sa situation professionnelle». Il demande également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait tout d'abord observer que l'affaire porte sur le non-renouvellement d'un

engagement de durée déterminée et non pas sur un licenciement, et qu'une décision de ne pas renouveler un contrat relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation. Elle considère que, lors de la prise de décision, les procédures applicables ont été respectées, que tout a été fait pour donner satisfaction au requérant et qu'il n'a été commis ni erreur ni abus en concluant qu'aucun poste n'était disponible pour lui.

Répondant plus spécifiquement aux arguments du requérant, la défenderesse fait observer que, s'agissant de la situation professionnelle de ce dernier au Caire, le fait qu'il a très vite été détaché au Kosovo n'a pas eu d'effet négatif sur sa carrière. Elle fait observer que le nouveau chef des opérations et de la gestion était chargé «de superviser l'intégralité des activités du Bureau» et était «le nouveau chef hiérarchique de l'ensemble du personnel, y compris du requérant». Il ressortait clairement de la définition des attributions de ce dernier qu'il était sous ses ordres. D'autre part, le requérant a été le seul à «considérer que la nomination d'un nouveau chef constituait une humiliation directe en ce qui concernait son travail et ses responsabilités, et c'est lui qui a estimé ne plus pouvoir rester au Caire». L'Organisation se demande par ailleurs quel rapport il peut y avoir entre la restructuration du Bureau du Caire et le non-renouvellement du contrat du requérant survenu bien après que ce dernier ait choisi de quitter cette ville.

S'agissant du poste à Dakar, l'Organisation soutient que le Statut et le Règlement du personnel ne donnent pas au Directeur général le pouvoir discrétionnaire d'accorder des augmentations de traitement pour récompenser une expérience exceptionnelle ou compenser un manque à gagner dû à l'ajustement de poste. Le pouvoir limité que ces textes confèrent au Directeur général peut s'exercer lorsque les attributions d'un fonctionnaire «ont été à ce point modifiées qu'elles deviennent de manière permanente plus importantes mais pas assez importantes pour justifier le reclassement du poste»; cela dit, ce pouvoir permet, au mieux, d'augmenter le traitement «d'un ou exceptionnellement de deux échelons» et certainement pas du nombre d'échelons demandé par le requérant. L'Organisation fait également observer que ce dernier connaissait parfaitement le traitement et le statut attachés au poste auquel il avait postulé ainsi que le mécanisme de l'ajustement de poste. L'Organisation nie que le poste ait été offert au requérant comme «un emploi nettement plus intéressant que ne le laissait entendre l'annonce et serait pratiquement une promotion».

L'Organisation nie également que le requérant ait fait l'objet de discrimination lorsque sa candidature a été examinée pour d'autres postes vacants. Elle considère qu'à chaque occasion la procédure correcte a été suivie et ajoute que les décisions concernant les nominations en cause relevaient de son pouvoir d'appréciation et n'étaient donc sujettes qu'à un contrôle limité.

Pour ce qui est de la maladie professionnelle du requérant, l'Organisation fait observer qu'elle n'a pas mis fin à son engagement pendant son congé de maladie mais lui a simplement donné le préavis réglementaire de trois mois du non-renouvellement de son contrat. Elle a ensuite aidé le requérant à chercher un autre emploi et lui a même permis de se présenter en tant que candidat interne après l'expiration de son engagement. Elle conteste donc la suggestion selon laquelle elle n'aurait pas agi correctement ni conformément à la bonne pratique.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses arguments et insiste de nouveau sur le fait que sa requête «doit être regardée comme portant sur une succession d'événements».

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient que le non-renouvellement du contrat du requérant était légitime.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a travaillé au service de l'OIM au bénéfice d'une série de contrats du 15 décembre 1996 au 31 août 2001. Le 18 mai 2001, il a reçu «un préavis officiel de cessation de fonctions à l'expiration de [son] contrat le 31 août». Deux motifs étaient invoqués pour justifier le non-renouvellement de son contrat, à savoir que :

- a) le requérant n'avait pas accepté un poste à Dakar «auquel il avait postulé et pour lequel il avait été retenu»; et
- b) son affectation temporaire à Dakar était terminée et il n'y avait «pas d'autre poste» à lui offrir.

2. Il faudra, plus avant dans le jugement, revenir de manière plus détaillée sur l'envoi du requérant en poste à Dakar et sur son affectation temporaire dans cette ville. On se bornera ici à souligner qu'un échange de correspondance s'en est suivi entre le requérant et le Département de l'appui administratif de l'OIM, le second informant le premier

par une lettre datée du 31 août 2001 de ce qui suit : «étant donné que nous n'avons à l'heure actuelle aucun poste à vous offrir, nous sommes dans l'impossibilité de retirer le préavis de non-renouvellement de votre contrat au-delà du 31 août 2001». Le requérant a alors saisi la Commission paritaire d'appel d'un recours où il précisait qu'il contestait «le non-renouvellement de [son] contrat».

3. Bien que le recours interne formé par le requérant ait porté sur le non-renouvellement de son contrat, la Commission a entrepris une enquête très étendue sur divers points que le requérant décrit dans sa requête au Tribunal comme une «succession d'événements» qui étaient selon lui à l'origine du non-renouvellement de son contrat. L'argument essentiel du requérant est que ce sont ces événements ou les raisons sous-tendant leur survenance qui étaient le véritable motif du non-renouvellement de son contrat. D'autre part, il est implicite dans la requête que cette «succession d'événements» a été telle que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'erreur ou d'inéquité au point qu'elle devenait susceptible d'être annulée et que le requérant pouvait prétendre, comme il l'affirme dans sa requête au Tribunal, à une «réintégration avec l'intégralité de son traitement et de ses allocations à compter du 1^{er} septembre 2001 et [...] à une réaffectation à un poste correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelles». Le requérant demande également «une réparation appropriée en dédommagement de son licenciement injustifié et de son mauvais état de santé dû au stress et aux difficultés résultant directement de sa situation professionnelle [...] et de sa situation personnelle et familiale liée à cette situation professionnelle».

4. Comme déjà indiqué, la «succession d'événements» qu'invoque le requérant dans ses écritures a été étudiée par la Commission paritaire d'appel. Toutefois, ces événements n'ont pas tous fait l'objet de conclusions précises. Qu'il suffise de relever que la Commission a accepté une bonne partie de ce que le requérant a fait valoir à leur sujet et a formulé des recommandations précises en ce qui concerne les pratiques de gestion, les procédures de sélection et la planification des ressources humaines qui, de l'avis du requérant, avaient abouti ou, tout au moins, contribué au non-renouvellement de son contrat. En ce qui concerne directement le requérant, la Commission a recommandé que :

«1. L'administration porte activement les postes disponibles à la connaissance [du requérant] sans préjudice du résultat des sélections.

2. L'administration écrive une lettre de référence détaillée à son sujet (puisque aucun système d'évaluation du comportement professionnel n'est en place).

3. S'agissant de la question de l'état de santé du requérant, compte tenu de la situation pénible qu'il a vécue dans les moments d'incertitude professionnelle pour lui-même comme pour sa famille et du haut niveau professionnel attendu de lui en différents endroits, l'administration envisage l'une des deux démarches possibles suivantes :

- accepter le dossier médical en son état et décider de verser en dédommagement [au requérant] un montant nominal raisonnable à titre gracieux en tant qu'"allocation pour conditions de vie difficiles" forfaitaire. La Commission recommande que cette somme soit de 20 000 francs suisses.

OU

- renvoyer le dossier à un médecin extérieur pour qu'il corrobore plus avant de manière objective le lien direct qui existait à l'époque entre la situation professionnelle de l'intéressé et sa maladie et détermine si une compensation se justifie ou non.»

Toutefois, la Commission n'a pas recommandé de retirer le préavis de non-renouvellement de son contrat.

5. A une réserve près, le Directeur général a accepté ces recommandations. Cette réserve était que le versement à titre gracieux de 20 000 francs suisses serait fait, «étant bien entendu qu'il s'agi[rai]t là d'un règlement intégral et définitif du dossier et que [le requérant] renonce[rait] donc à toute autre réclamation à l'égard de l'OIM liée à [son] emploi au sein de cette Organisation». C'est cette décision -- laquelle constitue nécessairement une décision de ne pas renouveler le contrat du requérant -- qui a amené ce dernier à entamer la présente procédure.

6. La recevabilité de la requête n'est pas contestée. Ce qui l'est, c'est de savoir si la «succession d'événements» sur laquelle elle est fondée justifie un réexamen de la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant.

7. Il suffira pour l'instant de résumer la «succession d'événements» du point de vue du requérant, sans se prononcer sur aucun point particulier. Tout d'abord, le requérant a été envoyé en poste au Caire en qualité de fonctionnaire principal des finances et de l'administration au Bureau sous-régional de l'Organisation pour l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient. Il a été nommé en novembre 1998 mais, en raison de ses engagements dans d'autres projets, il n'a pris ses fonctions au Caire qu'en avril 1999. Il n'a passé dans cette ville que trois des six premiers mois de son affectation car il a dû effectuer plusieurs missions. Au bout de six mois, il a été détaché au Kosovo pour dix semaines.

8. Lorsque le requérant est revenu au Caire de retour du Kosovo en décembre 1999, le Bureau du Caire était plongé dans des difficultés dont -- personne n'en disconvient -- le requérant n'était en rien responsable. Par suite de ces difficultés, le représentant régional pour la sous-région de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient s'est vu relevé de ses fonctions de responsable de la région et un autre fonctionnaire a été nommé chef par intérim des opérations et de la gestion pour le Caire et la région avec des attributions qui recouvraient en partie celles du requérant, ce qui diminuait notablement son statut, ses fonctions et ses responsabilités.

9. Confronté à cette baisse de son statut au Caire et encouragé par l'administration, le requérant a posé sa candidature au poste de fonctionnaire d'appui administratif à Dakar où, selon lui, on avait besoin de ses services parce que personne d'autre possédant les qualifications nécessaires n'était disponible pour ce poste. Il a par la suite retiré sa candidature mais a finalement accepté qu'elle soit maintenue, croyant que l'emploi à occuper serait «un emploi nettement plus intéressant que ne le laissait entendre l'annonce et serait pratiquement une promotion». Le 19 avril 2000, il a été informé par courrier électronique que sa candidature avait été retenue pour le poste à Dakar.

10. Lorsqu'il a reçu cette information, le requérant a pris contact avec l'administration pour négocier divers points. L'un de ces points -- en fait le plus important -- était celui du traitement et des allocations. Il est apparu clairement que, s'il acceptait le poste, il percevrait, par suite de la différence d'indice d'ajustement de poste, une rémunération nette bien moindre. On lui a laissé entendre que l'administration, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, pourrait effectuer certains ajustements qui lui permettraient de percevoir un traitement et des allocations adéquats. Une recommandation a effectivement été faite dans ce sens mais a finalement été rejetée. Ayant appris ce rejet en juillet 2000, le requérant a fait savoir que, plutôt que d'accepter le poste à Dakar, il préférerait rester au Caire ou se porter candidat à d'autres postes.

11. Dans l'intervalle, une procédure pour pourvoir son poste au Caire avait commencé et il a donc été informé qu'il ne pouvait rester dans cette ville, mais qu'il y avait deux postes auxquels il pouvait postuler. Il a alors été décidé que le requérant serait affecté à Dakar à titre temporaire et que ses «candidatures aux deux autres postes ne seraient pas compromises par cette mesure». A la suite de cet accord, son contrat a été prolongé jusqu'au 31 août 2001.

12. Suite à cette prolongation d'engagement, le requérant a passé un certain temps à Brazzaville, à Dakar et au Caire. A ce stade, il croyait encore qu'une solution pouvait être trouvée au problème de la rémunération du poste à Dakar. Une recommandation dans ce sens avait effectivement été faite et le Directeur général avait indiqué qu'il y avait «de solides arguments en faveur d'un ajustement». Mais le requérant a été informé le 27 octobre 2000 que la recommandation avait été «formellement et définitivement rejetée par le Directeur général». C'est à ce moment-là que le requérant a fait savoir qu'il lui était impossible d'accepter le poste à Dakar mais qu'il accepterait une affectation de courte durée soit en Afrique du Sud soit au Sénégal. En définitive, il a accepté une telle affectation à Dakar.

13. A la fin du mois de mars, le requérant est tombé malade et a été rapatrié à Genève. Bien qu'il n'ait pas été en mesure de travailler à plein temps, il a mené à bien un certain nombre de projets au siège de l'OIM de mai à fin août. Il était engagé dans l'exécution de l'un de ces projets lorsqu'il a été officiellement informé que son contrat ne serait pas renouvelé.

14. Entre juillet 2000, date à laquelle il avait fait savoir qu'il préférerait rester au Caire plutôt que d'accepter le poste à Dakar pour lequel sa candidature avait été retenue, et décembre 2000, le requérant a posé sans succès sa candidature à quatre postes pour lesquels il avait les qualifications requises. Dans chaque cas, le poste a été attribué à une femme, ce qui, d'après le requérant, témoignait d'un parti pris sexiste. En deux occasions, le fait qu'il avait été retenu pour le poste à Dakar a été, semble-t-il, un élément pris en considération et, du point de vue de la Commission paritaire d'appel, a pu jouer en sa défaveur. Dans un autre cas, les procédures de sélection ont été pour le moins contestables. En fait, comme déjà signalé, ces problèmes ont amené la Commission à formuler des

recommandations précises au sujet des procédures de sélection à appliquer à l'avenir à l'OIM.

15. Les faits évoqués ci-dessus ne sont pas vraiment contestés, même si le requérant soutient que le Directeur général avait le pouvoir de prendre les mesures nécessaires pour résoudre le problème de la rémunération pour le poste de Dakar, ce que l'OIM conteste. Par ailleurs, le requérant prétend que les procédures de sélection pour les postes auxquels il s'est porté candidat entre juillet et décembre 2000 ont entraîné une discrimination à son encontre, ce que nie l'OIM qui affirme que dans chaque cas l'expérience et les qualifications des candidates retenues étaient supérieures à celles du requérant. Quelle que soit la position que l'on adopte sur les questions soulevées à propos des candidatures posées sans succès par le requérant, les faits susmentionnés font apparaître de graves défaillances dans les pratiques et les politiques de l'OIM en matière de personnel, comme l'a reconnu la Commission paritaire d'appel. Mais la question qui appelle maintenant une réponse est de savoir si, en acceptant tous les arguments du requérant, la décision de ne pas renouveler son contrat d'engagement peut être annulée.

16. Il est bien établi qu'une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, tire du dossier des conclusions manifestement erronées ou est entachée de détournement de pouvoir. En invoquant la «succession d'événements», le requérant fait valoir implicitement que la décision de ne pas renouveler son contrat constituait un détournement de pouvoir.

17. Si, effectivement, les événements que le requérant évoque avaient été organisés de manière à créer une situation où il n'y avait pas de poste qu'il puisse occuper, le non-renouvellement de son contrat au motif qu'il n'existait pas de poste disponible aurait constitué un détournement de pouvoir, ce non-renouvellement représentant en effet la dernière d'une série de mesures prises de mauvaise foi dans le but précis de le défavoriser en termes d'emploi. Peut-on soutenir que la «succession d'événements» évoquée par le requérant constitue une série de mesures prises de mauvaise foi dans le but de le défavoriser ?

18. Si l'on retient les arguments les plus forts employés par le requérant dans sa relation des événements, on peut déduire que les diverses mesures dont il se plaint ont été prises par l'administration pour répondre à ses propres besoins, qu'il s'agisse de pourvoir tel ou tel poste ou d'obtenir ce qu'elle considérait comme un équilibre approprié entre les sexes, et ce, sans se préoccuper des intérêts légitimes du requérant. Il est également possible de déduire que ces mesures ont eu des conséquences gravement préjudiciables pour lui et entraîné finalement le non-renouvellement de son contrat. Toutefois, on ne peut en déduire que ces conséquences étaient voulues. Il n'est donc pas possible de soutenir que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant constituait un détournement de pouvoir. En fait, compte tenu des événements, il y a lieu de conclure que, comme l'OIM le soutient, la raison pour laquelle le contrat du requérant n'a pas été renouvelé tient au fait que, celui-ci n'ayant pas pris son poste à Dakar, il n'y avait plus de poste à lui offrir à l'expiration de son contrat.

19. Il s'ensuit que la requête doit échouer et que la conclusion du requérant par laquelle il demande à être réintégré et réaffecté à un poste correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelles doit être rejetée. Le Tribunal considère que, dans la mesure où les recommandations de la Commission paritaire d'appel n'ont pas été mises en œuvre, l'offre contenue dans la lettre par laquelle la décision attaquée était communiquée reste ouverte.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 mai 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 16 juillet 2003.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 23 juillet 2003.