

QUATRE-VINGT-SEIZIÈME SESSION

Jugement n° 2310

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. M. M. le 13 mars 2003 et régularisée le 10 avril, la réponse de l'OMS du 26 juin, la réplique du requérant du 4 septembre et la duplique de l'Organisation du 15 octobre 2003;

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, de nationalité britannique, est né en 1964. Le 8 août 2001, il est entré au service du Centre international de calcul (CIC) que l'OMS héberge à des fins administratives. Il a été nommé au Bureau chargé du Programme Iraq (OIP d'après son sigle anglais) à New York, son lieu d'affectation, en qualité d'agent chargé de la mise au point du système *Lotus Notes* de classe P.3, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de un an. Cette première année de service devait être considérée comme une année probatoire. Son poste avait été créé aux termes d'un mémorandum d'accord conclu, pour une période allant du 1^{er} mai 2001 au 30 juin 2002, entre le CIC et l'OIP en vue de la prestation de services techniques.

A la suite d'une discussion sur les possibilités de formation qui lui étaient offertes, le requérant a adressé, par un courrier électronique du 10 janvier 2002, une plainte officielle au directeur adjoint du CIC à Genève dans laquelle il critiquait son chef direct à New York. Le lendemain, il s'est plaint de ce que quelqu'un avait accédé illégalement à ce message à partir de la salle sécurisée des serveurs à l'OIP à New York. Le 16 janvier, le directeur du CIC à Genève a reçu un courrier électronique anonyme critiquant le chef de l'intéressé. Le requérant a affirmé n'avoir aucune connaissance de ce courrier. Au début de février, le directeur et le directeur adjoint du CIC ont tous deux rencontré le requérant à New York pour discuter de ses griefs.

Dans une lettre du 28 janvier 2002, le directeur du CIC a informé le requérant qu'il avait décidé de l'affecter temporairement à un autre programme du CIC au sein du Département des opérations de maintien de la paix. Le requérant a été réaffecté le 1^{er} février. Le directeur adjoint du Centre avait dans l'intervalle pris les fonctions de directeur. Le 6 mars, il a écrit au requérant pour lui faire savoir qu'il avait été décidé qu'il était «dans l'intérêt bien compris de toutes les parties» qu'il reste dans ce département «jusqu'à nouvel avis».

Le directeur a de nouveau écrit au requérant le 1^{er} mai 2002 pour l'informer que des modifications seraient apportées au mémorandum d'accord portant création de son poste et qu'à l'expiration de ce mémorandum il n'y aurait plus de fonds disponibles pour le financer. Aussi, conformément à l'article 1040 du Règlement du personnel -- concernant la fin des engagements temporaires --, il devait être mis fin aux fonctions du requérant le 7 août 2002. Le 28 mai 2002, celui-ci a pris contact avec le médiateur. A l'issue d'une réunion avec ce dernier, le directeur a confirmé la décision qu'il avait prise auparavant. Le 24 juin, le requérant a informé le Comité d'appel du siège de son intention de faire appel de la décision de ne pas renouveler son contrat. Il a demandé une suspension du délai de dépôt de sa déclaration officielle d'appel afin qu'il puisse être procédé à une enquête sur sa plainte pour violation de la confidentialité du courrier électronique. Le responsable de la sécurité et de la

planification du CIC qui avait effectué l'enquête a fait rapport le 5 juillet. Le requérant a soumis sa déclaration d'appel le 26 juillet.

Le 1^{er} juillet, il avait été informé que son rapport d'évaluation devrait avoir été établi au plus tard le 4 juillet. Le 3 juillet, il a reçu copie du rapport établi par son chef direct où celui-ci formulait des observations négatives.

Un nouveau mémorandum d'accord entre le CIC et l'OIP est entré en vigueur le 11 juillet 2002. Le requérant a cessé ses fonctions le 7 août 2002.

Le Comité d'appel du siège a rendu son rapport le 14 novembre en y recommandant le rejet des conclusions du requérant. Il a formulé deux recommandations supplémentaires concernant les rapports d'évaluation et les offres d'engagement. Dans une lettre du 17 décembre 2002, la Directrice générale a rejeté l'appel du requérant, notant que la seule décision contestée était celle du 1^{er} mai 2002 et que, de ce fait, les autres questions que l'intéressé avait soulevées dans son appel, concernant notamment le rapport d'évaluation portant sur la période probatoire, étaient soit sans rapport avec ladite décision soit frappées de forclusion et donc irrecevables. Telle est la décision attaquée.

B. Citant la jurisprudence du Tribunal, le requérant soutient que l'administration est tenue d'expliquer pour quelle raison il est mis fin à un engagement. Il rejette le motif invoqué pour mettre fin à ses fonctions, à savoir le manque de fonds pour financer son poste car, depuis le 1^{er} mai 2002, il n'était plus affecté à l'OIP et son nouveau poste au Département des opérations de maintien de la paix relevait d'un mémorandum d'accord différent. Etant donné les circonstances qui ont entouré sa réaffectation, celle-ci ne pouvait être considérée comme une mesure temporaire. Bien que l'Organisation ait mis fin à ses fonctions en application de l'article 1040 du Règlement du personnel, il considère que c'est l'article 1050, concernant la suppression de postes et la réduction des effectifs, qui s'appliquait en l'espèce. Selon lui, le poste de chargé de la mise au point du système *Lotus Notes* était manifestement de durée indéfinie et, son poste ayant été supprimé, l'OMS était tenue de tout faire pour le réaffecter. Son poste a sans conteste continué d'exister après qu'il a cessé ses fonctions. Il a simplement été déclassé et appelé différemment. D'après le requérant, si l'Organisation estime qu'un membre du personnel ne convient pas à un poste ainsi créé, elle est tenue de s'en expliquer.

De même, selon la jurisprudence, avant de prendre la décision de ne pas renouveler un contrat, l'Organisation est tenue de considérer l'évaluation des services d'un fonctionnaire. Le requérant prétend qu'il n'a été informé de la nécessité de remplir son rapport d'évaluation que sept semaines après avoir reçu l'avis de fin d'engagement. Il a subi un préjudice du fait que son rapport d'évaluation a été établi tardivement et que celui-ci avait un caractère inéquitable. Les observations de son chef direct étaient entachées de parti pris et non motivées, et l'administration n'a pas pleinement pris les faits en considération. Pour que son évaluation ait été équilibrée, il aurait fallu que son supérieur au Département des opérations de maintien de la paix intervienne davantage puisqu'il a travaillé dans ce département plus longtemps qu'à l'OIP.

Le requérant explique les circonstances ayant entouré la plainte qu'il a déposée contre son chef à l'OIP. Selon lui, la violation de la confidentialité du courrier électronique n'a pas fait l'objet d'une enquête complète et la décision de mettre fin à son engagement était entachée de parti pris et reposait sur un examen incomplet des faits.

Le requérant reproche en outre à l'administration d'avoir tardé à déposer son mémoire dans le cadre de la procédure de recours interne et soutient que son appel n'a pas été traité avec la diligence requise.

S'il n'est pas possible d'annuler la décision attaquée et de le réintégrer, le requérant sollicite des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à dix-huit mois de traitement et d'indemnités, déduction faite des gains perçus pendant la période allant du 8 août 2002 à février 2004. Il demande également 100 000 dollars des Etats-Unis pour tort moral au motif qu'il a subi des «attaques diffamantes» de la part de ses supérieurs et à titre de réparation pour le stress subi. Il réclame en outre le retrait de son dossier personnel du rapport d'évaluation portant sur la période probatoire, «une enquête de l'ONU» sur la violation de la confidentialité du courrier électronique, ainsi que les dépens.

C. L'OMS soutient que la requête est dénuée de fondement. La décision de ne pas offrir au requérant une prolongation de son engagement était légale. Il s'agissait d'une décision discrétionnaire prise conformément au Règlement du personnel de l'OMS. Elle reposait sur des motifs objectifs liés au programme et à la situation financière. Rien dans le contrat ne permettait au requérant de prétendre à la prolongation de son engagement. Comme indiqué dans son offre d'emploi, la durée de son engagement était «limitée par la durée de validité du

mémorandum d'accord». Il a été affecté à un poste de projet de durée limitée et l'est resté tout au long de son engagement, même lorsqu'il a assumé d'autres fonctions dans le Département des opérations de maintien de la paix. Sa mutation visait à sauvegarder l'harmonie des relations de travail. Un nouveau mémorandum d'accord a été signé en juillet 2002 mais le poste du requérant n'a pas été maintenu dans ce nouveau cadre. Comme l'a estimé le Comité d'appel, le CIC n'était en rien obligé de renouveler son contrat ni de lui trouver une autre affectation. Comme prévu par l'article 1040 du Règlement du personnel, le requérant a reçu un préavis de non-renouvellement de trois mois. La décision de ne pas renouveler son contrat n'était entachée d'aucun parti pris.

L'OMS estime que certaines des questions soulevées par le requérant n'ont aucun rapport avec la décision de ne pas prolonger son contrat et dépassent le cadre de son appel. C'est le cas notamment de la question du rapport d'évaluation. La défenderesse conteste avoir omis de prendre en compte un fait essentiel. Peu importe que le requérant ait reçu notification de la décision de ne pas prolonger son engagement avant que l'évaluation n'ait été effectuée puisque la cessation de ses fonctions n'était pas motivée par des considérations ayant trait à la qualité de son travail. S'agissant de la demande d'un complément d'enquête sur la violation de la confidentialité du courrier électronique, la défenderesse fait valoir que, même si le requérant critique le rapport établi par le responsable de la sécurité du CIC, il n'en reste pas moins que cette question a déjà fait l'objet d'une enquête. L'OMS explique aussi que, si la question du courrier électronique anonyme n'a pas fait l'objet d'un examen, c'est parce qu'elle n'intervenait en rien dans aucune décision affectant l'emploi du requérant.

En outre, l'Organisation soutient que la demande de dommages-intérêts pour tort moral fondée sur le stress que le requérant aurait subi est un élargissement inacceptable de la demande de réparation financière qu'il a formulée dans son recours interne et que, de ce fait, elle est irrecevable. Elle rappelle également les raisons pour lesquelles le Comité d'appel a accepté le mémoire de l'administration même s'il a été déposé avec quatre jours de retard.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Puisque l'Organisation prétend qu'il est resté dans le même poste tout au long de son engagement au CIC, il sollicite du Tribunal la production de certains rapports annuels et de factures concernant le mémorandum d'accord pertinent car il en ressortira clairement qui a financé son traitement à chaque étape et son allégation de parti pris s'en trouvera renforcée.

De l'avis du requérant, puisque la première année de son engagement avait un caractère probatoire, il pouvait légitimement s'attendre à un renouvellement si son travail donnait satisfaction. Il réaffirme que selon lui son poste était de durée indéfinie.

E. Dans sa duplique, l'Organisation reprend ses arguments. Selon elle, il ne servirait à rien de produire les factures que le requérant réclame et elle explique quelles étaient les dispositions en matière de paiement. Elle soutient que le requérant a tort de penser qu'il occupait un poste de durée indéfinie qui aurait été maintenu après la cessation de ses fonctions. De plus, il a accepté le contrat qu'il a signé et en a donc accepté la durée.

La défenderesse ajoute que l'intéressé connaissait bien l'opinion de ses supérieurs sur son travail.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a travaillé pour le Centre international de calcul (CIC), que l'OMS héberge à des fins administratives, au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de un an. Il est entré au service du CIC le 8 août 2001 au Bureau chargé du Programme Iraq (OIP d'après son sigle anglais) après avoir accepté une offre d'engagement en tant qu'agent chargé de la mise au point du système *Lotus Notes*.

2. Sa lettre de nomination indiquait que l'engagement était «limité dans le temps» et que la première année serait considérée comme une année probatoire. Il y était également dit que son engagement «cesserait automatiquement après une année [...] à moins qu'une offre de prolongation de contrat ne soit faite et acceptée». Le formulaire du contrat, qui accompagnait cette lettre, précisait que «l'offre d'engagement n'impliqu[ait] pas que l'intéressé puisse espérer un renouvellement automatique». Le contrat contenait également deux notes. Dans la première, il était indiqué : «le mémorandum d'accord pertinent s'applique». La deuxième spécifiait : «Le présent engagement de durée limitée est financé par le mémorandum d'accord entre l'OIP et le CIC concernant la prestation de services techniques. La durée de l'engagement est limitée par la durée de validité de ce mémorandum.»

3. Le 1^{er} mai 2002, le requérant a été informé qu'il serait mis fin à son engagement au CIC le 7 août 2002. Le motif avancé était que :

«le Bureau chargé du Programme Iraq a informé le CIC des modifications apportées au mémorandum d'accord concernant la prestation de services techniques, et le poste de durée limitée auquel vous êtes affecté en vertu de ce mémorandum ne sera plus financé à partir de la date d'expiration de ce mémorandum».

4. Le requérant soutient dans sa requête devant le Tribunal que, comme il l'a fait valoir devant le Comité d'appel du siège, la décision de ne pas renouveler son contrat découlait d'un parti pris et reposait sur un examen incomplet des faits. A l'appui de son allégation de parti pris, il invoque les événements entourant la plainte officielle qu'il a déposée contre son chef direct à l'OIP. Il estime par ailleurs que ses allégations concernant l'ouverture de son courrier électronique n'ont pas fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme et que le nouveau mémorandum d'accord conclu avec l'OIP le 11 juillet 2002 est sans rapport avec la décision de ne pas renouveler son contrat puisqu'il ne travaillait pas pour le Programme Iraq à l'époque des faits, mais au sein du Département des opérations de maintien de la paix. De plus, selon lui, nonobstant le nouveau mémorandum, le Programme Iraq avait toujours besoin d'un agent chargé de la mise au point du système *Lotus Notes* ou tout au moins d'une personne ayant les mêmes compétences que lui.

5. S'agissant de son allégation selon laquelle les faits pertinents n'ont pas été pris en considération, il soutient que son travail et ses compétences n'ont pas été dûment pris en compte puisque le rapport d'évaluation portant sur la période probatoire n'était pas disponible au moment où a été prise la décision de ne pas renouveler son engagement. De plus, il affirme qu'il y avait d'autres secteurs du CIC où ses compétences auraient pu être utilisées mais que, sur ce point, il a subi un grave préjudice du fait que le rapport en question a été établi tardivement et avait un caractère inéquitable.

6. Pour l'essentiel, le requérant demande des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à dix-huit mois de traitement et d'indemnités, déduction faite des gains perçus pendant la période allant du 8 août 2002 à février 2004, des dommages-intérêts pour tort moral équivalant à 100 000 dollars des Etats-Unis, le retrait de son dossier personnel du rapport d'évaluation portant sur la période probatoire, une «enquête de l'ONU» sur la violation de la confidentialité du courrier électronique, ainsi que les dépens.

7. L'OMS nie que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant ait résulté d'un parti pris. Elle prétend avoir convenablement examiné ses griefs et l'a temporairement réaffecté hors du Programme Iraq dans l'intérêt de ce programme, et non pour le punir des plaintes qu'il avait formées contre son chef direct ou par parti pris. La défenderesse soutient que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant faisait simplement suite aux modifications qu'il était proposé d'apporter au mémorandum d'accord en vertu duquel son poste était financé. En outre, l'OMS soutient que, le requérant ayant été nommé à un poste du Programme Iraq au bénéfice d'un contrat de durée déterminée qui prévoyait expressément qu'il ne pouvait espérer aucun renouvellement, elle n'était absolument pas tenue de considérer les possibilités de réaffectation.

8. Quant à la question du rapport d'évaluation, l'OMS soutient qu'elle n'a aucune pertinence. Elle explique, en effet, que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant n'avait aucun rapport avec son travail.

9. L'OMS ne prétend pas que la requête soit irrecevable. Néanmoins, il y a lieu de noter que, comme le recours devant le Comité d'appel du siège, elle ne porte que sur la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant.

10. La requête ne portant pas sur le rapport d'évaluation, le Tribunal ne peut ordonner que celui-ci soit retiré du dossier personnel du requérant. De plus, le Tribunal n'ayant compétence que pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement et des dispositions du Statut du personnel, il ne peut ordonner un complément d'enquête sur l'allégation de violation de la confidentialité du courrier électronique.

11. Il est bien établi, comme indiqué dans le jugement 1418, qu'une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée est une décision d'appréciation et qu'elle ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir est établi.

12. Une décision entachée de parti pris ou fondée sur d'autres motifs illicites peut à juste titre être considérée

comme équivalant à une décision émanant d'un organe incompétent et également comme constituant un détournement de pouvoir. En revanche, on ne peut déterminer si un fait qui n'a pas été pris en considération est «essentiel» qu'en fonction de la nature de la décision prise et des motifs de cette décision.

13. Lorsque le requérant a été réaffecté au Département des opérations de maintien de la paix le 1^{er} février 2002, son attitude à l'égard de son chef direct à l'OIP ne pouvait manifestement être qualifiée ni de cordiale ni de conciliante. La situation semble avoir été exacerbée par le fait que le requérant a découvert que quelqu'un avait ouvert le message électronique qu'il avait adressé au directeur adjoint du CIC. Par ailleurs, il ressort implicitement des déclarations que le requérant a faites ultérieurement au sujet de la présence de son chef direct dans la salle des serveurs qu'il le soupçonnait d'avoir joué un rôle dans cette affaire. Aucun autre membre du personnel du Programme Iraq ne s'étant plaint de ce chef lors de l'enquête téléphonique menée par le directeur du CIC à Genève en janvier 2002, la décision de réaffecter le requérant au Département des opérations de maintien de la paix jusqu'à ce qu'un complément d'enquête puisse être effectué constituait, face à une situation délicate, une mesure raisonnable dans laquelle on ne peut voir aucun parti pris.

14. On ne peut davantage voir de parti pris dans le fait, si celui-ci est avéré, que le requérant ne s'est pas vu immédiatement confier un travail et attribuer des moyens appropriés lorsqu'il a été réaffecté au Département des opérations de maintien de la paix. La réaffectation a été effectuée dans un court délai et on peut raisonnablement penser qu'il a fallu un peu de temps pour intégrer le requérant.

15. Rien ne permet de penser que la plainte officielle formée par le requérant contre son chef direct n'a pas été prise au sérieux. En effet, le déplacement que tant le directeur du CIC que le directeur adjoint ont fait à New York en février 2002 pour rencontrer le requérant montre que la chose a été prise au sérieux. Rien ne permet davantage de penser qu'il n'a pas été procédé à une enquête en bonne et due forme. Le directeur adjoint s'est entretenu avec d'autres membres du personnel du Programme Iraq et plus particulièrement avec l'un d'entre eux. Il est ressorti de ses entretiens avec ce dernier que le requérant avait pris sur lui d'écrire à l'OIP pour critiquer les services fournis par le CIC. Il s'agissait là d'un manquement grave aux règles sur les voies hiérarchiques de communication qui, si le requérant avait réintégré le Programme Iraq, aurait pu exacerber la situation entre lui et son chef direct dont aucun autre membre du personnel ne s'était plaint. Dans ces circonstances, la décision du 6 mars 2002 de maintenir le requérant jusqu'à nouvel avis au Département des opérations de maintien de la paix était tout à fait raisonnable et ne permet absolument pas d'alléguer un parti pris.

16. On ne peut davantage voir de parti pris dans la manière dont le requérant a été employé et intégré dans ce département après le 6 mars 2002. Il travaillait alors pour un projet de mise au point d'un système de rapports de situation sur les réformes de gestion dans le cadre duquel il a continué de travailler jusqu'à l'expiration de son contrat. Le requérant ne se plaint pas de ce travail ni des conditions dans lesquelles on lui a demandé de l'accomplir. De plus, le rapport d'évaluation portant sur la période probatoire indiquait qu'«il avait contribué à la réussite du projet et avait fourni des services adéquats dans les délais voulus».

17. De toute évidence, le requérant a accordé une importance majeure à l'ouverture de son courrier électronique. Il prétend que l'enquête n'a pas été menée correctement. Il est vrai en effet qu'on ne lui a pas demandé de produire les éléments d'information qu'il détenait prouvant que son courrier électronique avait été ouvert. De plus, aucune recherche n'a été faite dans le registre des opérations de la salle des serveurs.

18. L'importance de cette enquête tient, d'après le requérant, au fait qu'elle doit permettre «d'établir que [le nouveau directeur du CIC] avait fait preuve de parti pris en ne procédant pas à une enquête en bonne et due forme qui aurait sans doute permis de découvrir le coupable». Or, ce directeur a bel et bien fait procéder à une enquête par le responsable de la sécurité du CIC et rien ne permet de penser qu'il soit intervenu d'une quelconque manière dans cette enquête. Plus concrètement encore, rien ne permet de penser que la question du courrier électronique ait joué un rôle ni dans la décision du directeur de maintenir le requérant au Département des opérations de maintien de la paix ni dans celle, ultérieure, de ne pas renouveler son contrat. Dans ces circonstances, le fait que l'enquête n'ait pas permis de résoudre les questions liées à l'ouverture du courrier électronique du requérant n'autorise pas à conclure que le nouveau directeur du CIC a fait preuve de parti pris.

19. Personne ne conteste que le mémorandum d'accord en vertu duquel le poste du requérant était financé prévoyait deux postes d'agents chargés de la mise au point du système *Lotus Notes* alors que le nouveau mémorandum n'en prévoyait aucun. En revanche, ce nouveau mémorandum prévoyait un «spécialiste d'appui aux systèmes». Dans ce contexte, il y a lieu de noter que le contrat du second agent chargé de la mise au point du système *Lotus Notes* n'a

pas été renouvelé lorsqu'il est arrivé à expiration en octobre 2002 et que finalement un nouveau poste de spécialiste d'appui aux systèmes, d'une classe inférieure à celle du poste que le requérant occupait précédemment, a été créé.

20. Rien ne permet de penser que le nouveau mémorandum d'accord ait eu un autre but que de traduire fidèlement l'évaluation faite par l'OIP de ses besoins à venir. Rien ne permet davantage de penser que les changements de personnel qui se sont produits par la suite au sein du Programme Iraq n'étaient pas une conséquence directe du nouveau mémorandum. Plus précisément, rien ne permet de penser que les deux postes d'agents chargés de la mise au point du système *Lotus Notes* aient été supprimés pour une raison autre que celle découlant des termes de ce mémorandum. Une fois cela acquis, les seuls autres aspects de la question du parti pris qui appellent un examen sont le fait que le requérant ne travaillait pas pour le Programme Iraq après le 1^{er} février 2002, le fait qu'on ne lui a pas offert un autre poste et les préoccupations qu'il a exprimées au sujet de son rapport d'évaluation.

21. Il est vrai, comme le souligne le requérant, qu'il ne travaillait plus pour le Programme Iraq depuis février 2002 et que, lorsqu'il a été informé de la décision de ne pas renouveler son engagement, on ne lui a pas laissé entendre qu'il reviendrait au Programme Iraq. Dans un certain sens, le nouveau mémorandum d'accord n'avait effectivement aucun rapport avec le maintien de son emploi. Or son poste officiel relevait bien du Programme Iraq. De plus, sa réaffectation au Département des opérations de maintien de la paix, tout d'abord à titre temporaire puis «jusqu'à nouvel avis», constituait, comme déjà signalé, une mesure raisonnable pour répondre à une situation délicate. Si cette situation ne s'était pas produite, il est presque sûr que le requérant aurait été encore au service du Programme Iraq au moment où il est devenu certain que le nouveau mémorandum d'accord ne prévoirait plus d'agent chargé de la mise au point du système *Lotus Notes*. Cela étant, et vu également que le requérant a été officiellement nommé à un poste financé par le mémorandum d'accord au sein du Programme Iraq et n'a jamais été officiellement nommé à aucun autre poste, le nouveau mémorandum a eu nécessairement un effet direct sur la question de savoir si son engagement serait renouvelé.

22. Le requérant étant employé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, c'est-à-dire de durée limitée, prévoyant expressément que rien ne lui permettait d'escompter un renouvellement, le non-renouvellement ne constituait pas une violation de ses droits contractuels. Dans ces circonstances, le CIC n'était pas tenu de rechercher d'autres postes auxquels l'intéressé aurait pu être affecté, que ce soit au sein du Programme Iraq ou dans un autre programme. Il est difficile, voire impossible, de conclure que le CIC a fait preuve de parti pris en ne faisant pas quelque chose qu'il n'était pas tenu de faire.

23. D'une manière générale, le rapport d'évaluation sur la période probatoire ne contenait aucune critique à l'égard des capacités techniques ou des connaissances spécialisées du requérant, mais seulement à l'égard de son attitude vis-à-vis de ses chefs et de son aptitude à travailler dans un environnement exigeant un esprit de collaboration. Compte tenu des difficultés qui ont surgi entre le requérant et son chef direct, il est compréhensible que ce dernier ait pu honnêtement et raisonnablement avoir les opinions qu'il a exprimées dans le rapport d'évaluation. De ce fait, ce rapport ne permet en rien de conclure au parti pris.

24. Comme déjà indiqué, aucun des indices sur lesquels le requérant s'appuie pour alléguer l'existence d'un parti pris ne suffit en lui-même pour conclure qu'il y a bien eu parti pris. Cette conclusion ne se justifie pas davantage lorsqu'on examine ces indices conjointement. L'allégation de parti pris ne peut donc être retenue.

25. Une fois reconnu que l'allégation de parti pris ne repose sur aucun fondement, on doit également admettre que le seul motif de non-renouvellement de l'engagement du requérant était que le nouveau mémorandum d'accord ne prévoyait pas de financement pour son poste. Sans possibilité de financement, la question de la qualité du travail du requérant est sans intérêt. Ne pas prendre ce point en considération ne revenait donc pas à omettre de tenir compte d'un fait essentiel. De même, dans la mesure où l'Organisation n'était pas tenue de rechercher d'autres postes auxquels le requérant pouvait être affecté, le fait qu'elle s'en soit abstenue ne constituait pas une omission d'un fait essentiel. Même si le requérant soutient le contraire, ses arguments doivent être rejetés.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 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 4 février 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet