

Le Tribunal administratif,

Vu les première et deuxième requêtes dirigées contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formées par M. H. W. S. le 26 juin 2006, les réponses de l'OIAC du 20 octobre 2006, les répliques du requérant du 25 janvier 2007 et les dupliques de l'Organisation du 16 mars 2007;

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

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

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Des faits pertinents à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2407, prononcé le 2 février 2005, concernant la règle sur la durée maximale de service de sept ans en vigueur à l'OIAC et l'application de la politique de renouvellement du personnel qui s'y rattache.

Le requérant, ressortissant des Etats Unis né en 1945, est entré au service de l'OIAC le 15 août 2001 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans en qualité de directeur de l'administration. Son contrat a par la suite été prolongé d'une année. Lors d'un entretien qu'il a eu avec lui le 3 décembre 2004, le Directeur général l'a informé que son contrat ne serait pas reconduit et l'a encouragé à démissionner. Pendant les deux mois suivants, la possibilité d'un règlement à l'amiable a fait l'objet de discussions, mais les parties ne sont pas parvenues à un accord.

Le requérant a été informé par lettre du 16 février 2005 que, conformément aux décisions du Conseil exécutif et de la Conférence des Etats parties concernant notamment la politique de renouvellement du personnel, le Directeur général n'était pas en mesure de lui offrir une prolongation de son contrat au delà de sa date d'expiration prévue le 14 août 2005. Le requérant pouvait toutefois bénéficier, s'il le souhaitait, d'une prolongation spéciale pouvant aller jusqu'à six mois entre la date de la lettre en question et celle de son départ effectif de l'Organisation. Le requérant n'a pas demandé de prolongation spéciale. Le 25 février 2005, il a écrit au Directeur général pour l'informer qu'il avait la «ferme intention de contester la résiliation [de son contrat] par les voies administratives et en dernier ressort de saisir le [Tribunal]». Il ajoutait qu'il avait «déjà déposé une plainte à Washington concernant la manière dont [il avait] été traité par la délégation des Etats Unis auprès de l'OIAC et le fait que celle-ci se soit ingérée dans [ses] affaires professionnelles, notamment en s'employant à [l]e contraindre à quitter prématurément l'Organisation», et qu'il avait l'intention de rendre cette affaire publique. Il indiquait toutefois que ce contentieux pouvait être évité grâce à un règlement à l'amiable. Dans une autre lettre adressée au Directeur général le 11 mars 2005, le requérant soulignait que lorsqu'il était entré au service de l'Organisation on lui avait clairement fait entendre qu'il serait employé pour une période de sept ans. Il évaluait le préjudice matériel et moral que lui avait causé la décision de ne pas prolonger son contrat à 685 000 euros, dépens inclus.

Le 14 mars 2005, le Directeur général a mis le requérant en congé spécial à plein traitement, avec effet immédiat. Dans un memorandum du même jour, qu'il a remis à l'intéressé en main propre, il expliquait que cette décision avait été prise en application de l'alinéa a) de la disposition 5.3.01 du Règlement provisoire du personnel dans le but de protéger les intérêts de l'Organisation et d'atténuer les effets préjudiciables de la démarche que le requérant avait entreprise en déposant contre la délégation d'un Etat membre une plainte concernant l'exercice de ses fonctions au sein de l'OIAC.

Le 28 avril 2005, le requérant a adressé une nouvelle lettre au Directeur général pour lui faire savoir que sa lettre du 11 mars devait être considérée comme une demande officielle de réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat. Faisant observer qu'il n'avait reçu aucune réponse à cette demande, ni d'ailleurs à sa lettre du 25 février, il affirmait que la seule option qui lui restait désormais était de saisir la Commission de recours.

Le requérant a introduit un premier recours le 10 mai 2005, demandant réparation pour le tort moral et matériel subi. Selon lui, la décision de ne pas prolonger son contrat était illégale dans la mesure où elle reposait sur des prétextes fallacieux et où il avait droit à trois autres prolongations de son contrat, d'une année chacune. Au cours de la procédure écrite devant la Commission de recours, l'Organisation a soulevé une objection concernant le fait que le requérant soit représenté par un avocat, en violation de l'alinéa h) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel.

En réponse à son courrier du 28 avril 2005, le Directeur général adjoint a informé le requérant par lettre du 26 mai que, puisqu'il n'avait pas soumis dans le délai requis une demande de réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat, conformément à l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel, cette décision demeurait «inataquée et inattaquable». Le requérant a alors introduit un deuxième recours pour contester la décision du 26 mai tout en s'appuyant sur les moyens et les arguments avancés dans son premier recours.

La Commission de recours a joint ces deux recours et présenté son rapport le 8 mars 2006. Elle estimait que la lettre du 11 mars du requérant constituait, en substance, une demande de réexamen et que le premier recours était donc recevable puisque conforme à l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel. Elle ne considérait donc pas nécessaire de se prononcer sur la recevabilité du deuxième recours. Elle a accepté les écritures déposées par l'avocat du requérant en faisant observer que l'Organisation, qui savait déjà depuis quelque temps que celui-ci défendait l'intéressé, n'avait jusqu'alors émis aucune objection. Se référant au jugement 2407, la Commission de recours estimait que le requérant ne pouvait légitimement s'attendre à accomplir sept années au service de l'Organisation. De plus, elle considérait que l'allégation selon laquelle la décision de ne pas prolonger son contrat avait été prise pour des raisons autres que l'application de la politique de renouvellement du personnel n'était pas étayée par des preuves suffisantes. Elle recommandait donc au Directeur général de confirmer sa décision de ne pas prolonger le contrat du requérant.

Par lettre du 20 mars 2006, le Directeur général a rejeté les deux recours. Selon lui, ils étaient irrecevables et la Commission de recours avait commis une erreur de droit en acceptant les écritures déposées au nom du requérant par son avocat. Dans sa première affaire, le requérant attaque la décision du 20 mars 2006 en ce qu'elle concerne son premier recours. Dans la deuxième, il attaque la même décision dans la mesure où elle concerne son deuxième recours.

B. Les écritures du requérant dans ses première et deuxième requêtes sont *mutatis mutandis* identiques. Il soutient que son premier recours était recevable puisque sa lettre du 11 mars constituait une demande de réexamen et que son recours contre le rejet implicite de cette demande par le Directeur général a été déposé dans le délai prévu par le Règlement provisoire du personnel. Il conteste l'argument du Directeur général selon lequel il n'aurait pas dû être autorisé à être représenté par son avocat devant la Commission de recours. A son avis, cela aurait constitué une violation des droits de la défense, d'autant que la décision du Directeur général de le mettre en congé spécial l'avait empêché dans les faits d'obtenir une aide et des conseils à l'intérieur de l'Organisation.

Sur le fond, le requérant soutient que la décision de ne pas prolonger son contrat portait atteinte à ses droits contractuels. Selon lui, le passage de sa lettre de nomination où il est dit que «la durée totale de service au secrétariat de l'OIAC ne dépassera pas sept ans» signifie que la durée habituelle d'un contrat est de sept ans, mais que le Directeur général peut, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, décider de ne pas reconduire un contrat pour autant qu'il existe une «bonne raison» tenant à une question de discipline, à des prestations insatisfaisantes ou aux intérêts du service. D'après le requérant, la raison avancée pour justifier la non prolongation de son contrat, à savoir la politique de renouvellement du personnel, est dénuée de fondement et n'est qu'un prétexte. Il considère qu'il ne suffisait pas d'invoquer cette politique sans préciser en quoi la décision concernée servait les intérêts du service. Il ajoute que, dans la mesure où elle repose sur ce motif, la décision attaquée est discriminatoire puisqu'il est le seul directeur dans l'histoire de l'Organisation que l'on ait empêché d'achever ses sept ans de service sur le fondement de cette politique.

Le requérant soutient également que la décision attaquée porte atteinte au «principe de l'expectative légitime». S'appuyant sur le jugement 675, il affirme qu'il pouvait légitimement s'attendre à accomplir sept années de service à l'Organisation. Il fait observer que la disposition 4.1.01 du Règlement provisoire du personnel prévoit que la lettre de nomination d'un fonctionnaire doit mentionner, expressément ou par référence, toutes les conditions d'emploi; or la politique de renouvellement du personnel n'est pas mentionnée dans sa lettre de nomination. Elle n'est pas davantage mentionnée dans le Statut du personnel ni dans le Règlement provisoire du personnel.

D'après le requérant, le véritable motif de la décision attaquée réside ailleurs. Il explique que depuis le milieu de l'année 2004 les autorités des Etats Unis ont exercé des pressions sur lui pour qu'il quitte l'OIAC mais que, leurs efforts s'étant révélés vains, la seule manière de lui faire quitter rapidement ses fonctions a été d'invoquer la politique de renouvellement du personnel. Il affirme qu'en décembre 2004 le Directeur général lui avait déjà dit qu'il ne prolongerait pas son contrat lorsque celui-ci expirerait en août 2005 et l'avait encouragé à démissionner. Il estime avoir été «renvoyé de l'Organisation d'une manière inacceptable et préjudiciable». Dans ces circonstances, il considère que la décision de ne pas prolonger son contrat et de le mettre, sans autre forme de procès, en congé spécial constituait un détournement de pouvoir de la part du Directeur général.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OIAC de lui verser 675 000 euros à titre de réparation pour tort matériel et moral ainsi qu'une somme supplémentaire à titre de dépens.

C. Dans ses réponses, l'OIAC soutient que les deux requêtes sont irrecevables. En ce qui concerne la première, elle maintient que le requérant n'a pas soumis de demande de réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat dans les délais requis et que la Commission de recours aurait donc dû rejeter son premier recours pour irrecevabilité. Citant le jugement 775, la défenderesse rappelle que «s'il estime que l'organe de recours interne s'est saisi à tort d'un recours déposé auprès de lui tardivement, [le Tribunal] refuse d'entrer en matière sur la requête qui lui est soumise contre la décision consécutive à l'avis de cet organe». S'agissant de la deuxième requête, l'Organisation souligne que la lettre du 26 mai 2006 émanant du Directeur général adjoint, contre laquelle le requérant a formé son deuxième recours, ne lui communiquait aucune décision administrative attaquant. La Commission de recours aurait donc dû rejeter ce recours pour irrecevabilité *ratione materiae*. De l'avis de l'Organisation, la décision du Tribunal dans le jugement 775 concernant l'irrecevabilité d'un recours interne déposé tardivement doit s'appliquer par analogie aux recours qui sont irrecevables pour d'autres motifs, et la deuxième requête doit donc être rejetée. La défenderesse ajoute que, même si l'on considérait que la lettre du 26 mai contenait effectivement une décision administrative attaquant, le deuxième recours serait irrecevable *ratione temporis* car le requérant n'a pas soumis de demande de réexamen de cette décision dans le délai requis. L'OIAC invite également le Tribunal à confirmer que l'avocat du requérant n'avait pas le droit de représenter celui-ci lors de la procédure devant la Commission de recours et que de ce fait la réplique qu'il a soumise à la Commission au nom du requérant n'était pas recevable.

Dans sa réponse à la deuxième requête, l'Organisation renvoie quant au fond aux arguments qu'elle a avancés dans sa réponse à la première. Elle rappelle que, d'après la jurisprudence, la décision de prolonger ou non un contrat de durée déterminée relève de son pouvoir d'appréciation et, par conséquent, ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Elle fait observer que compte tenu des conditions expresses régissant la prolongation du contrat de durée déterminée du requérant stipulant que «sous réserve [...] des dispositions du Statut du personnel et du Règlement provisoire du personnel [...], y compris la disposition selon laquelle cette prolongation ne saurait laisser espérer au bénéficiaire un renouvellement de son contrat ou sa conversion en un autre type d'engagement», le requérant ne peut prétendre avoir eu un quelconque droit contractuel à une prolongation au-delà du 14 août 2005 ni avoir pu nourrir des attentes légitimes quant à l'octroi d'une telle prolongation. A cet égard, l'OIAC renvoie à la décision prise par le Tribunal dans le jugement 2407. Elle relève également que le requérant n'a produit aucune preuve d'un quelconque engagement qu'elle aurait pris de l'employer pendant sept ans au minimum.

S'agissant de l'allégation selon laquelle la décision attaquée serait discriminatoire, l'OIAC fait remarquer que le requérant a tort d'affirmer qu'il est le seul directeur à avoir dû quitter l'Organisation au titre de la politique de renouvellement avant d'avoir accompli sept ans de service, puisqu'il est en fait le troisième. Elle ajoute que, même si ce qu'il disait était vrai, la décision ne serait pas, *ipso facto*, discriminatoire; dès lors qu'une politique de renouvellement du personnel applicable également aux directeurs avait été adoptée il s'ensuivait inévitablement que l'un des directeurs serait un jour le premier à devoir quitter l'Organisation en raison de cette politique.

L'Organisation affirme que le requérant n'a apporté aucune preuve crédible pour conforter son opinion selon laquelle la décision de ne pas prolonger son contrat reposait sur des prétextes fallacieux. Elle fait observer qu'il n'a pas prétendu que le Directeur général ait pris part à des discussions entre lui et les autorités des Etats Unis et affirme que, quoi qu'il ait pu se produire entre ces autorités et le requérant, cela n'a eu aucune incidence sur la décision attaquée. La défenderesse nie que le requérant ait subi un quelconque préjudice résultant d'une faute ou d'une irrégularité qui lui soit imputable.

Enfin, en ce qui concerne l'allégation de détournement de pouvoir, l'OIAC renvoie à la jurisprudence et soutient

que rien ne prouve que le Directeur général ait exercé son pouvoir dans un but illicite ou que la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant ait été prise pour des motifs obscurs.

D. Dans ses répliques, le requérant réitère ses moyens tant sur la question de la recevabilité que sur le fond de ses requêtes. Il considère que son affaire est très proche de celle sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans le jugement 2408.

E. Dans ses dupliques, l'OIAC maintient intégralement sa position.

## CONSIDÈRE :

1. Par deux requêtes distinctes, le requérant conteste la décision du 20 mars 2006 par laquelle le Directeur général a rejeté les deux recours formés par l'intéressé suite à la décision de ne pas prolonger son contrat. Ces requêtes s'appuient sur les mêmes faits et les mêmes arguments; il y a donc lieu de les joindre et de statuer à leur sujet par un seul et même jugement.

2. Le requérant affirme que c'est à tort que le Directeur général a considéré qu'il n'avait pas épuisé les voies de recours interne et qu'il n'avait pas le droit d'être représenté par son avocat. Il soutient également qu'en l'absence d'autres raisons telles que des prestations insatisfaisantes, des problèmes de discipline ou le fait que la prolongation de son contrat n'était pas dans l'intérêt de l'Organisation, celui-ci devait obligatoirement être reconduit pour une durée de sept ans. Selon lui, la non-prolongation de son contrat répondait à des motifs illicites et fallacieux. Il se plaint en outre de discrimination.

### *Epuisement des voies de recours interne*

3. Aux termes de l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel, tout fonctionnaire qui désire former un recours contre une décision administrative doit préalablement adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Le litige entre les parties porte sur la question de savoir si les lettres des 25 février 2005 et 11 mars 2005 constituent une demande de nouvel examen.

4. L'Organisation soutient qu'aucune des lettres soumises avant le 15 avril 2005 — date qui, conformément à l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel, était la date limite pour le dépôt d'une demande de nouvel examen — ne contenait une telle demande. Elle ajoute que la déclaration du requérant dans son courrier du 28 avril 2005, selon laquelle la lettre du 11 mars 2005 constituait une demande de réexamen, est tardive et, par là même, inopérante. La demanderesse fait également valoir que, puisque le requérant lui-même n'avait pas dit que la lettre du 25 février 2005 constituait une demande de réexamen, la Commission de recours a eu tort de conclure que tel était le cas. Pour ce qui est de la lettre du 11 mars 2005, l'Organisation maintient que le requérant ne cherchait pas l'annulation ou la modification de la décision de ne pas prolonger son contrat mais seulement une «réparation» financière.

5. La Commission de recours a estimé que la lettre du 11 mars, particulièrement lorsqu'on la lit conjointement avec la lettre antérieure, constituait en substance une demande de réexamen de la décision du Directeur général. Dans sa lettre du 20 mars 2006, celui-ci a rejeté l'interprétation de la Commission de recours au motif que, la lettre ayant été rédigée avec l'aide d'un avocat, si le requérant avait voulu que la décision soit réexaminée, il aurait formulé une demande explicite à cet effet. Sans examiner expressément le raisonnement de la Commission de recours, le Directeur général déclarait que la lettre ne contenait aucune demande explicite ou implicite de réexamen.

6. Dans un contexte où le requérant contestait clairement la légalité de la décision de ne pas prolonger son contrat, la lettre du 11 mars 2005 a été interprétée par la Commission de recours comme une demande implicite de réexamen de cette décision, même si cette lettre portait expressément sur une demande de réparation. Le Tribunal partage l'avis du Conseil sur ce point.

### *Représentation par un avocat*

7. Le requérant soutient que la conclusion du Directeur général selon laquelle la Commission de recours a commis une erreur de droit en concluant que la réplique signée par son avocat était recevable constitue elle-même

une erreur de droit. Selon lui, interpréter l'alinéa h) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel comme lui interdisant de se faire représenter par un avocat devant la Commission de recours viole les droits de la défense, d'autant qu'il a été mis en congé spécial et a été tenu à l'écart de toute personne à l'intérieur de l'Organisation susceptible de lui donner des conseils, y compris «les conseils gratuits prévus par le Règlement du personnel».

8. L'Organisation considère que la règle habilitant seulement certaines personnes à apporter une aide dans le cadre d'un recours interne ne viole pas les droits de la défense du requérant. Il s'agit là d'une règle à caractère général figurant dans les statuts et règlements du personnel de nombreuses organisations du système des Nations Unies, au titre de laquelle une partie ne peut être représentée dans le cadre d'une procédure judiciaire ou quasi judiciaire que par des personnes autorisées à jouer un rôle de représentant. L'Organisation ajoute que les dispositions pertinentes de son Règlement ne violent pas les droits de la défense, d'autant qu'il existe un grand nombre de personnes parmi lesquelles un représentant peut être choisi et que rien ne justifie une dérogation à la règle en faveur du requérant. Elle renvoie également au jugement 995, dans lequel le Tribunal a estimé que le chef exécutif de l'organisation en cause avait eu raison de rejeter le recours du requérant pour irrecevabilité car il portait la signature d'un avocat et non celle du requérant ou d'un autre fonctionnaire.

9. En l'espèce, seule la réplique déposée devant la Commission de recours est en cause et non l'ensemble du recours. Le Tribunal reconnaît que la Commission a eu tort d'accepter cette réplique, mais cette erreur n'a eu aucune incidence dans la pratique car tous les documents et renseignements nécessaires pour comprendre le recours figuraient dans le dossier lors de son dépôt.

#### *Non-prolongation du contrat et politique de renouvellement du personnel*

10. Le requérant affirme qu'il est obligatoire de reconduire le contrat d'un fonctionnaire jusqu'à la fin de la période de sept ans à moins qu'il existe une bonne raison de ne pas accorder de prolongation, notamment des problèmes de discipline, des prestations insatisfaisantes ou la protection des intérêts de l'Organisation. Il maintient qu'invoquer la politique de renouvellement du personnel ne constitue pas une raison valable. Il soutient que cette politique n'est pas mentionnée dans sa lettre de nomination et ne peut donc être invoquée pour ne pas prolonger son contrat. Aux termes de la disposition 4.1.01 du Règlement provisoire du personnel, les droits contractuels d'un fonctionnaire se limitent à ceux mentionnés, expressément ou par référence, dans la lettre de nomination. Il s'appuie également sur le jugement 2408 dans lequel le Tribunal a conclu qu'invoquer la politique de renouvellement du personnel pour justifier la non-prolongation d'un contrat constituait un abus de pouvoir et une preuve de mauvaise foi. Toutefois, dans sa réplique, le requérant semble se rétracter quelque peu et reconnaît que dans le jugement 2407, sur lequel s'appuie l'Organisation, le Tribunal a admis que la politique de renouvellement du personnel peut l'emporter sur la règle des sept ans de service.

11. Dans le jugement 2019, le Tribunal a rappelé les motifs qui justifieraient la censure d'une décision de ne pas prolonger un contrat de durée déterminée en ces termes :

«22. Toute personne qui signe un contrat de travail de durée déterminée doit en respecter les termes et n'a aucun droit à une prorogation automatique ou à une nomination d'un type différent. Le requérant a accepté son engagement, y compris toutes les conditions qui s'y rapportent, telles que définies dans la lettre d'engagement et dans les dispositions des Statut et Règlement du personnel.

23. La décision d'une organisation de ne pas renouveler un tel contrat relève des pouvoirs et de l'autorité qui sont les siens. Dans une longue série d'affaires, le Tribunal a considéré qu'une telle décision, qui relève du pouvoir d'appréciation, 'ne peut être annulée que si elle a été prise abusivement ou en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou a été fondée sur une erreur de fait ou de droit, ou si un fait essentiel a été omis, ou si des conclusions nettement erronées ont été tirées des faits, ou s'il y a eu excès de pouvoir' [...]. Aucune de ces conditions n'est remplie en l'espèce [...].»

12. En outre, le requérant affirme qu'il pouvait légitimement s'attendre à voir son contrat prolongé. A cet égard, il invoque le jugement 675 dans lequel le Tribunal a estimé qu'un fonctionnaire international, lorsqu'il se coupe de son pays pour faire carrière dans la fonction publique internationale, escompte que son contrat soit normalement renouvelé. Toutefois, il y a lieu de noter que le Tribunal ne faisait que rappeler que, parce qu'un renouvellement est escompté, une décision quant à l'opportunité d'octroyer ou non une prolongation doit être prise. Au considérant 10, le Tribunal déclarait :

«un contrat d'emploi de durée déterminée amène le membre du personnel à escompter un renouvellement et impose à l'organisation l'obligation d'examiner s'il est ou non dans son intérêt de combler cet espoir et de prendre sa décision en conséquence».

13. Dans ce même jugement, le Tribunal a reconnu que la décision relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation tout en soulignant que cela ne signifiait pas que cette décision pouvait être arbitraire ou irrationnelle. En d'autres termes, il doit y avoir une raison valable pour justifier la décision et cette raison doit être communiquée.

14. En outre, sur la question de l'expectative légitime, compte tenu des dispositions en vigueur du Statut et du Règlement provisoire du personnel et des conditions du contrat du requérant, il n'est pas possible de donner raison à ce dernier lorsqu'il invoque cette expectative légitime. En signant sa lettre de nomination le 9 août 2001, le requérant s'est soumis au Statut et au Règlement provisoire du personnel de l'Organisation, y compris à la «condition spéciale (c)» qui figure directement dans la lettre d'engagement aux termes de laquelle il est notamment spécifié que l'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière et que les reconductions de contrat revêtent un caractère chaque fois plus exceptionnel. De plus, la lettre de prolongation de son contrat du 14 février 2004 indique que le requérant est soumis non seulement au Statut et au Règlement provisoire du personnel, mais également aux décisions de la Conférence des Etats parties et du Conseil exécutif. Enfin, en signant la prolongation de son contrat, le requérant acceptait la mise en garde selon laquelle celle-ci «ne saurait laisser espérer [au bénéficiaire] un renouvellement de son contrat ou sa conversion en un autre type d'engagement».

15. Il est clair qu'une décision a été prise concernant la prolongation du contrat du requérant et qu'elle l'a été dans les délais requis. Il s'agit en fait de déterminer si le motif avancé pour justifier cette décision, à savoir l'application de la politique de renouvellement du personnel, était légitime.

16. Dans son jugement 2407, le Tribunal indique sans ambiguïté qu'il n'est en rien irrégulier de fonder une décision de ne pas prolonger un contrat sur la politique de la durée de service arrêtée par l'OIAC. Dans l'affaire ayant abouti à ce jugement, les requérants faisaient valoir que l'article 4.4 du Statut du personnel, qui fixe à sept ans la durée de service maximale des fonctionnaires, ne peut être invoqué pour justifier un non renouvellement de contrat. Ils contestaient également l'applicabilité de la politique de renouvellement du personnel adoptée par le Conseil exécutif en mars 2003 et confirmée par la Conférence des Etats parties un mois plus tard. Cette politique prévoyait qu'aux fins de l'application de la règle de la durée de service le taux moyen de renouvellement du personnel serait de un septième par an.

17. Il y a lieu de relever que, dans cette affaire, aucun des contrats des requérants ne mentionnait la politique de renouvellement du personnel, alors qu'en l'espèce il y est fait explicitement référence dans la lettre de prolongation du contrat du requérant. Au considérant 20 du jugement 2407, le Tribunal a estimé que la politique de renouvellement du personnel constituait un motif légitime de non renouvellement d'un contrat :

«Le deuxième moyen avancé à l'appui de la requête du requérant principal est que la décision attaquée n'était pas correctement motivée. En réalité, cette décision était tout à fait conforme à la politique de renouvellement du personnel adoptée pour mettre en œuvre la règle de la durée maximale de service de sept ans. La politique de renouvellement du personnel n'est pas et ne pouvait pas être directement attaquée car elle découlait logiquement, voire nécessairement, de la règle sur la durée de service. Une fois admis que cette politique allait entraîner inévitablement le non renouvellement des contrats de fonctionnaires qui, en l'absence tant de cette règle que de cette politique, auraient bénéficié d'une prorogation de contrat, la seule raison pour décider du départ de certains d'entre eux est la politique de renouvellement du personnel elle-même. Autrement dit, une fois admis qu'un certain pourcentage des effectifs devra quitter l'Organisation chaque année et une fois prise en compte la réduction naturelle des effectifs par le jeu des départs à la retraite et des licenciements pour raison économique ou pour services insatisfaisants, il est inévitable que, pendant les premières années, l'application d'une politique de renouvellement du personnel à taux fixe amène à se séparer de personnes qui, sans cela, se seraient vu accorder un nouveau contrat. Si, comme c'est le cas en l'espèce, l'ensemble des fonctionnaires appartenant au groupe dont les contrats arrivent à expiration ont eu un comportement professionnel exemplaire et occupent des postes qui doivent continuer d'être pourvus pour que l'Organisation fonctionne convenablement, il n'existe aucune justification objective, cohérente ni strictement rationnelle qui permette à l'administration de décider qui doit rester et qui doit partir. Il s'agit d'un cas classique où le pouvoir d'appréciation doit s'exercer. Tant qu'il n'y a pas de preuves que l'Organisation a eu un comportement fautif par suite d'un parti pris personnel, de motifs cachés ou de mauvaise foi — et il n'y en a pas —, le décideur doit en dernière instance pouvoir exercer son jugement et le Tribunal ne

censurera pas sa décision. La motivation de la décision est, comme cela a été dit, la politique de renouvellement du personnel et aucun autre motif ne peut être exigé.»

18. En outre, au considérant 17, le Tribunal a reconnu qu'aucun fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée ne pouvait légitimement espérer son renouvellement.

19. Enfin, il y a également lieu de noter que, dans le jugement 2408, sur lequel s'appuie le requérant, le Tribunal n'a pas remis en question le droit légitime de l'Organisation d'invoquer la politique de la durée du service et celle du renouvellement du personnel. En fait, le Tribunal a critiqué la décision de l'Organisation parce qu'elle n'était pas du tout motivée par la politique de la durée du service mais par d'autres raisons. Il faisait observer que, s'agissant des requérants dans l'affaire qui a abouti au jugement 2407, les décisions de ne pas prolonger leur contrat avaient été prises à la suite de recommandations fondées sur la politique du renouvellement du personnel. Le jugement 2408 ne contenait aucune recommandation fondée sur cette politique mais plutôt sur le travail insatisfaisant du requérant.

#### *Motivations illicites et fallacieuses de la non prolongation du contrat*

20. Le requérant soutient que le Directeur général a cédé devant la pression exercée par une délégation particulière pour l'amener à quitter l'OIAC afin qu'il aille dans une autre organisation internationale, et que c'est pour cette raison que son contrat n'avait pas été prolongé. Selon lui, lorsqu'il s'est entretenu avec le Directeur général le 3 décembre 2004, celui-ci lui a dit que «certains membres de délégation ont attiré son attention sur le fait qu'ils "n'étaient pas très à l'aise" avec le requérant». De l'avis de ce dernier, c'est là la preuve de la pression exercée sur le Directeur général par la délégation en question. Il affirme donc que la véritable raison pour laquelle son contrat n'a pas été prolongé était celle-ci et non pas la politique de renouvellement du personnel. Comme autre preuve qu'une stratégie était bien mise en œuvre pour le contraindre à quitter l'Organisation, il fait observer qu'il a rencontré des membres de la délégation en question en novembre 2004. Il en ressortit qu'aucun poste n'était disponible pour lui dans l'autre organisation.

21. Au-delà de simples spéculations tirées de ses rencontres avec la délégation, le requérant n'a avancé comme preuve à l'appui de son allégation de motivations illicites que la déclaration qu'aurait faite le Directeur général le 3 décembre 2004. L'Organisation nie expressément que le Directeur général ait fait une telle déclaration. Toutefois, même si cela avait été le cas, cela ne suffirait pas à corroborer l'affirmation du requérant selon laquelle la décision avait été prise en raison de pressions externes. De plus, aucun des courriels produits par le requérant ne vient étayer cette affirmation.

22. Le requérant qualifie également d'abus de pouvoir la décision de ne pas prolonger son contrat, mais il n'a pas apporté de preuve établissant l'existence d'un tel abus et justifiant la poursuite de l'examen de ce point.

#### *Discrimination*

23. Le requérant soutient qu'il est le seul directeur dans l'histoire de l'Organisation dont l'engagement n'a pas été prolongé de manière qu'il puisse passer au moins sept ans au service de l'Organisation. Il fait remarquer que certains directeurs ont été maintenus à leur poste plus de sept ans, et certains même au-delà de l'âge de la retraite, notamment son successeur. Cela prouve bien, selon lui, qu'il a été victime de discrimination.

24. Le Tribunal constate qu'il n'existe aucune disposition dans le Statut et le Règlement provisoire du personnel interdisant la prolongation, dans tous les cas, de la durée de service au-delà de sept ans et qu'il n'existe pas davantage de politique contraignante en matière de départ à la retraite. En fait, l'article 4.4 du Statut ainsi que la politique de la durée de service arrêtée par la Conférence des Etats parties prévoient qu'une personne peut, dans certaines circonstances, obtenir une prolongation de contrat au-delà de sept ans. De plus, l'Organisation fait valoir que par le passé d'autres directeurs se sont vu refuser une prolongation de leur contrat en application de la politique de la durée de service. Quoi qu'il en soit, le requérant n'a pas prouvé qu'il a été traité moins favorablement que d'autres personnes se trouvant dans la même situation de fait et de droit. Comme il est dit dans le jugement 2193, une allégation de discrimination ne peut être prise en considération par le Tribunal et entraîner au besoin une sanction qu'à la condition que cette allégation repose sur des faits précis et prouvés permettant d'établir la réalité de la discrimination.

25. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que les requêtes doivent être rejetées sur le fond.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet