

*Traduction du Greffe, seul
le texte anglais fait foi.*

119^e session

Jugement n° 3448

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. R. G. L. le 17 janvier 2012 et régularisée le 13 mars, la réponse de l'OIT du 20 juin, la réplique du requérant du 17 août et la duplique de l'OIT du 16 novembre 2012;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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. De juin 1993 à janvier 2002, le requérant a travaillé en qualité de commis au Bureau de l'OIT à Brasilia (ci-après le «Bureau de Brasilia»). Il était en fait au bénéfice d'un contrat de travail conclu avec une société prestataire sous contrat avec ledit bureau. De février 2002 au 31 décembre 2009, le requérant était employé directement par l'OIT en qualité de commis à l'enregistrement dans ce même bureau en vertu d'une série de contrats de durée déterminée. Son poste était financé par des recettes perçues au titre de l'appui aux programmes (fonds PSI), qui ne figurent pas au budget général. Suite à la publication en mai 2008 de la procédure du Bureau n° 16 (version 1) concernant la gestion et l'utilisation des fonds PSI, il a été établi que trois postes dans le Bureau de Brasilia, y compris celui du requérant, étaient financés par des fonds PSI en violation des procédures du Bureau en question. Pour assurer leur maintien, il convenait, en conséquence, de les transférer sur le budget régulier. L'expiration du dernier contrat de

durée déterminée du requérant était fixée au 31 décembre 2009. Une prolongation de contrat d'un mois, du 1er au 31 janvier 2010, lui fut proposée le 23 décembre.

Lors d'une réunion qui eut lieu le 7 janvier, l'administration du Bureau de Brasilia informa les représentants locaux du Syndicat du personnel de la suppression des trois postes financés par les fonds PSI et de la création de trois postes permanents financés par le budget régulier. L'OIT décida que le poste de commis à l'enregistrement du requérant ne pouvait être maintenu, que ses fonctions seraient redistribuées entre les autres membres du personnel et qu'un nouveau poste d'assistant aux finances et aux ressources humaines serait créé à la place. Il fut également décidé de prolonger le contrat du requérant jusqu'au 30 avril 2010 afin de lui permettre de bénéficier d'un délai de préavis et de lui accorder la préférence s'agissant du nouveau poste, s'il se présentait et remplissait les critères de qualification.

Par lettre du 20 janvier 2010, le requérant fut officiellement informé du non-renouvellement de son contrat au-delà du 30 avril 2010 pour des raisons liées aux contraintes budgétaires et à la restructuration. Il déposa une réclamation au Département du développement des ressources humaines, contestant ce qu'il considérait comme un licenciement et demandant sa réintégration, réclamation qui fut rejetée en novembre 2010. Le requérant forma alors un recours auprès de la Commission consultative paritaire de recours. Dans son rapport d'août 2010, la Commission concluait à l'existence d'une «relation contractuelle» entre le requérant et l'OIT depuis 1993 et à un licenciement de fait. Elle recommandait au Directeur général d'octroyer au requérant une indemnité égale à douze mois de rémunération en vertu du paragraphe 3 de l'article 11.4 du Statut du personnel et de réserver un examen prioritaire à sa candidature à tout emploi au sein du Bureau de Brasilia pour lequel il posséderait les qualifications nécessaires.

Dans sa décision finale du 20 octobre 2011, le Directeur général rejeta les conclusions de la Commission consultative paritaire de recours selon lesquelles le requérant était employé par l'OIT depuis 1993, considérant que le non-renouvellement de son contrat ne souffrait d'aucune illégalité. Toutefois, prenant note des commentaires de la

Commission sur la manière dont le non-renouvellement avait été géré, il décida d'octroyer au requérant une indemnité de 25 000 dollars des États-Unis. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée a été prise en violation de l'alinéa *d*) de l'article 4.6 du Statut du personnel, en vertu duquel son dernier contrat de durée déterminée aurait dû être prolongé d'au moins un an jusqu'au 31 décembre 2010. Il affirme qu'il avait une relation d'emploi avec l'OIT depuis juin 1993 en vertu de contrats conclus successivement sur une période de seize ans. Il voit dans les deux prolongations de courte durée proposées un artifice visant à éviter que la fin de son engagement s'apparente à un non-renouvellement et à contourner son droit à l'indemnité prévue par l'article 11.4 du Statut du personnel eu égard à ses années de service. La décision de ne pas renouveler son contrat doit dès lors être considérée comme un licenciement de fait prononcé en violation de l'alinéa *d*) de l'article 4.6 et de l'article 11.4 du Statut du personnel, mais aussi de la convention (n° 158) sur le licenciement de 1982, de l'OIT, et de l'alinéa (c) de l'article 3.2 de la recommandation (n° 166) sur le licenciement de 1982, de l'OIT, qui portent toutes deux sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. Sur la base de ces deux instruments internationaux, il fait valoir que les contrats conclus pour une durée déterminée sont, lorsqu'ils sont renouvelés une ou plusieurs fois, considérés comme des contrats de durée indéterminée. Il invoque la violation de son droit à une procédure régulière au motif que la possibilité ne lui a pas été donnée de s'opposer à ce licenciement avec l'aide d'un représentant choisi au sein du personnel de l'OIT. Enfin, le requérant soutient qu'il n'a pas été informé de la réunion tenue le 7 janvier 2010 et qu'il n'a pas non plus été invité à présenter sa candidature au nouveau poste d'assistant aux finances et aux ressources humaines. Il affirme ne pas avoir postulé et considère que la procédure de recrutement était irrégulière et contraire au Statut du personnel.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame une indemnité égale à douze mois de rémunération en vertu de l'article 11.4 du Statut du personnel, ainsi que les traitements qu'il

aurait pu percevoir entre mai 2010 et décembre 2010. Il demande également que sa candidature soit examinée en priorité en cas de nouvelle vacance de poste au Bureau de Brasilia pour lequel il est qualifié, en particulier le poste d'assistant et chauffeur du directeur dès qu'il sera disponible. Il réclame 5 000 dollars des États-Unis de dommages-intérêts pour tort moral et 5 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT rappelle que les engagements de durée déterminée n'ouvrent pas droit à renouvellement et que le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée ne peut être assimilé à un licenciement de fait. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était, de l'avis de l'OIT, conforme aux conditions fixées par la jurisprudence du Tribunal: la suppression du poste était fondée sur un motif légitime tiré de la procédure de restructuration; un délai de préavis raisonnable lui a été donné et il a été informé des motifs de la décision. Une somme égale à un mois de traitement lui a également été versée à titre gracieux compte tenu des circonstances du non-renouvellement. Concernant l'allégation selon laquelle une prolongation minimum d'une année doit être accordée en cas de renouvellement d'un contrat de durée déterminée, le requérant assimile, selon elle, à tort l'engagement initial et l'extension ou le renouvellement d'un contrat. Il ressort clairement de la lecture de l'alinéa *d)* de l'article 4.6 du Statut du personnel qu'une décision de nomination à laquelle s'applique la période minimale n'est pas une décision de renouvellement. De surcroît, le renouvellement d'un engagement de durée déterminée pour une période inférieure à un an est conforme à la jurisprudence du Tribunal. L'article 11.4 du Statut du personnel ne s'applique pas en l'espèce dans la mesure où le contrat du requérant n'a pas été «résilié»; ils n'a simplement pas été renouvelé au-delà de la date d'expiration fixée.

Il en est de même des instruments juridiques internationaux invoqués par le requérant, qui ne sont pas applicables à la relation entre l'OIT et son personnel, dont les droits et le statut sont protégés par la réglementation interne de l'Organisation. L'OIT fait par ailleurs observer que l'alinéa (c) de l'article 3.2 de la recommandation n° 166 n'a pas de valeur contraignante pour les États membres et constitue une

simple orientation. L'argument avancé par le requérant, au-delà du fait qu'il est juridiquement infondé, va à l'encontre de la jurisprudence du Tribunal, qui veut que le principe reconnu par le droit privé du renouvellement implicite d'un contrat ne s'applique pas à la fonction publique internationale et que les contrats à durée déterminée n'ouvrent pas droit à renouvellement ou prolongation. L'OIT conteste l'affirmation du requérant selon laquelle il était employé par l'OIT depuis 1993, puisque de 1993 à janvier 2002 il avait pour unique employeur une société prestataire sous contrat avec l'OIT et n'est devenu fonctionnaire de l'OIT qu'à compter du 1^{er} février 2002. Concernant la procédure de recrutement pour le poste d'assistant aux finances et aux ressources humaines, l'OIT fournit la preuve que le requérant a reçu un courriel contenant les informations relatives à l'ouverture du poste et qu'il s'est porté candidat. Sa candidature a été examinée, mais il a été établi qu'il ne disposait pas des qualifications minimales requises. Il était impossible pour le Bureau de Brasilia de le réaffecter à d'autres postes, compte tenu de la petite taille du Bureau et de son budget limité, ce qui a été reconnu par les représentants du personnel à la réunion de janvier 2010. Le requérant a été invité à se porter candidat à tout poste ouvert à l'avenir, pour lequel il posséderait les qualifications nécessaires. L'OIT considère que les demandes du requérant sont sans objet dans la mesure où une compensation lui a été déjà octroyée au titre des circonstances entourant le non-renouvellement de son contrat et sa participation à la procédure de recrutement.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses prétentions. Il ne conteste pas avoir été informé de la vacance du poste d'assistant aux finances et aux ressources humaines et de la procédure de recrutement, mais soutient que le courriel qu'il a envoyé à l'administration du Bureau de Brasilia contenant son curriculum vitae et une lettre de recommandation n'était pas une candidature pour le poste en question mais plutôt une tentative désespérée pour trouver un poste.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été employé de 1993 à janvier 2002 par une société privée au titre d'un contrat de sous-traitant avec l'OIT. Il a travaillé pour cette société dans les locaux du Bureau de l'OIT à Brasilia. Il a ensuite été employé directement par l'OIT, de février 2002 au 31 décembre 2009, en qualité de commis à l'enregistrement audit bureau de Brasilia sur la base de contrats de durée déterminée. Son poste était financé par des recettes perçues au titre de l'appui aux programmes (fonds PSI), qui ne figurent pas au budget général. Son contrat a été prolongé une première fois du 1^{er} janvier au 31 janvier 2010, le 23 décembre 2009, puis une seconde fois jusqu'au 30 avril 2010, le 7 janvier 2010. Cette dernière prolongation lui a été expressément accordée pour qu'il bénéficie d'un délai de préavis. Il a été informé que son engagement ne serait pas renouvelé après le 30 avril 2010 pour des raisons budgétaires. L'OIT lui a également indiqué que la préférence lui serait donnée en cas d'ouverture d'un nouveau poste s'il se présentait et remplissait les critères de qualification. Le requérant conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

2. Dans la décision attaquée du 20 octobre 2011, le Directeur général a rejeté la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours tendant au versement au requérant d'une indemnité égale à douze mois de traitement, celle-ci ayant estimé que le non-renouvellement de son contrat s'apparentait à un licenciement de fait et était contraire à l'alinéa *d*) de l'article 4.6 du Statut du personnel. Le Directeur général a rejeté la recommandation au motif que l'alinéa en question se réfère à la décision de nomination et non à la décision de renouvellement d'un engagement. Il a également rejeté la conclusion de la Commission consultative paritaire de recours selon laquelle il existait une «relation d'emploi» entre le requérant et l'OIT depuis 1993.

3. Le Directeur général a fait observer que la Commission consultative paritaire de recours, tout en reconnaissant que la réintégration

du requérant ne serait pas une solution appropriée en raison de la suppression de son poste, recommandait que sa candidature soit examinée en priorité en cas de vacance de poste au Bureau de Brasilia. Il a rejeté cette recommandation au motif que cette pratique ne s'appliquait qu'en cas de résiliation de l'engagement d'un fonctionnaire titulaire, conformément à l'article 11.5 du Statut du personnel, et non pas aux personnes employées au titre d'un contrat de durée déterminée. Le Directeur général n'en a pas moins décidé d'octroyer au requérant une indemnité de 25 000 dollars des États-Unis pour tenir compte de l'avis de la Commission consultative paritaire de recours concernant la manière dont le non-renouvellement du contrat du requérant et sa participation à la procédure de recrutement avaient été gérés.

4. Sur le fond de la requête, l'alinéa *d)* de l'article 4.6 du Statut du personnel dispose :

«*d)* Les nominations de durée déterminée sont faites pour une période d'un an au moins et de cinq ans au plus. Bien qu'une nomination de durée déterminée puisse être renouvelée, un fonctionnaire ainsi nommé n'est pas en droit de compter que son contrat sera renouvelé ou qu'il sera converti en un contrat d'un autre type. Tout engagement pour une durée déterminée prend fin sans préavis à la date prévue dans le contrat d'emploi.»

5. Il n'y a rien dans cette disposition qui ouvre droit pour le requérant à une prolongation de douze mois de son contrat. Il n'y a rien non plus dans la jurisprudence du Tribunal qui prévoit un tel droit ou une telle prérogative.

6. De surcroît, le Tribunal a considéré dans le jugement 2171, au considérant 4, que le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée n'équivaut pas à un licenciement et ne donne lieu à aucune indemnité de licenciement. L'article 11.4 du Statut du personnel, qui prévoit l'octroi d'une indemnité en cas de résiliation d'un contrat de durée déterminée en cours d'exécution, ne s'applique pas au requérant. En tout cas, la demande du requérant en vue du versement d'une indemnité égale à douze mois de traitement au motif qu'il a été employé par l'OIT pendant plus de quinze ans ne saurait être accueillie. En effet, le requérant ne produit aucun élément de preuve démontrant qu'il avait

conclu avec l'OIT un contrat de travail couvrant la période allant de 1993 à 2002, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, les jugements 817, au considérant 8, et 2926, aux considérants 7 à 9). Durant cette période, il a été employé par une société dont l'OIT avait sous-traité les services. C'est un contrat conclu avec l'OIT, conformément aux règles en vigueur, qui lui a conféré le statut de fonctionnaire lié à l'Organisation pendant la période allant de 2002 au 30 avril 2010 (voir le jugement 2926, au considérant 7).

7. Il est de jurisprudence constante que la décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est une décision de nature discrétionnaire et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal, lequel laisse à la libre appréciation d'une organisation internationale la détermination de ses besoins en personnel et des perspectives de carrière de ses employés. Une personne engagée au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'a aucun droit à la prolongation de son contrat et ne peut invoquer aucun espoir légitime en ce sens. En conséquence, le Tribunal n'exercera un contrôle sur la décision de ne pas prolonger un contrat que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, n'a pas pris en compte des faits essentiels ou est entachée de détournement de pouvoir.

8. La jurisprudence du Tribunal exige d'une organisation internationale qu'elle donne un préavis raisonnable lors du non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée. La lettre du 20 janvier 2010, par laquelle le requérant a été informé que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de la date d'expiration, le prolongeait en réalité jusqu'au 30 avril 2010, expressément pour tenir compte du délai de préavis. Il s'agit là d'un délai raisonnable. Dans tous les cas, la prétention du requérant sur ce point est sans objet compte tenu de la décision du Directeur général de lui octroyer une indemnité de 25 000 dollars des États-Unis eu égard à la manière dont le non-renouvellement de son contrat et sa participation à la procédure de recrutement ont été gérés. Le Tribunal note au passage que l'indemnité égale à douze mois de salaire réclamée par le requérant correspondrait

environ à 24 500 dollars des États-Unis. En outre, dans sa réplique, le requérant semble renoncer à sa prétention concernant la procédure de recrutement.

9. L'OIT a motivé la décision de non-renouvellement du contrat du requérant comme l'exige la jurisprudence du Tribunal. La lettre du 20 janvier 2010 indiquait que cela avait été décidé pour des raisons budgétaires et de restructuration du Bureau de Brasilia. Le Tribunal a toujours admis ces motifs comme des motifs légitimes de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée tant qu'ils sont justifiés par des raisons objectives (voir, par exemple, les jugements 2510, au considérant 10, 1231, au considérant 26, et 3041, aux considérants 6 et 7). Il ressort du dossier que l'OIT a, au cours d'une certaine période de temps, procédé à des études objectives et mené des consultations notamment auprès du Syndicat de personnel du Bureau de Brasilia. La décision attaquée ne peut dès lors être annulée pour ce motif, et ce, d'autant qu'il ressort du dossier que les représentants du Syndicat du personnel ont accepté la restructuration qui a impliqué la suppression du poste du requérant du fait de contraintes budgétaires.

10. Le requérant soutient que l'OIT a agi en violation de ses propres instruments internationaux en ne renouvelant pas son contrat. Il se réfère en particulier à la convention n° 158 et à l'alinéa (c) de l'article 3.2 de la recommandation n° 166, qui, selon lui, établissent les bases du principe selon lequel un contrat de durée déterminée est considéré comme un contrat de durée indéterminée lorsqu'il est renouvelé une ou plusieurs fois. Cet argument est sans pertinence dans la mesure où ce principe n'est pas applicable à une personne employée au titre d'un contrat du type de celui dont bénéficiait le requérant. Par ailleurs, ces instruments ne créent d'obligations qu'à l'égard des États membres et ne visent en aucun cas la relation entre l'OIT et ses fonctionnaires, qui est régie par les termes des contrats conclus entre l'OIT et les membres de son personnel et par la réglementation interne de l'Organisation telle qu'elle a été interprétée et appliquée par le Tribunal dans sa jurisprudence (voir, par exemple, le jugement 2662, au considérant 12). Or, dans la mesure où ceux-ci ne génèrent pas

au profit du requérant un contrat de durée indéterminée, la requête est dénuée de fondement sur ce point.

11. Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal considère qu'en ne renouvelant pas le contrat du requérant après le 30 avril 2010 l'OIT n'a pas enfreint sa réglementation interne ni le droit à une procédure régulière ni aucun principe juridique, comme le prétend l'intéressé. Par ailleurs, bien que le requérant allègue, en substance, que l'absence d'un représentant à ses côtés avait réduit ses chances de contester avec succès le non-renouvellement de son contrat, il n'a pas démontré en quoi cela aurait affecté la décision en question ni que l'assistance d'un représentant lui a été refusée. En conséquence, la requête étant dénuée de fondement, elle doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ