

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**J.**  
**c.**  
**OIM**

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3576**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. C. J. le 21 août 2013 et régularisée le 18 octobre 2013, la réponse de l'OIM du 6 mars 2014, la réplique du requérant du 2 avril et la duplique de l'OIM du 16 juillet 2014;

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 suivants :

Le requérant conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée en raison de contraintes budgétaires.

Le 6 janvier 2012, le requérant se vit octroyer un contrat de durée déterminée d'un an en qualité de directeur de programme au Bureau de l'OIM au Sri Lanka. Par une lettre du 10 octobre 2012, qu'il reçut le 12 octobre, il fut informé que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration du 5 janvier 2013 en raison de contraintes budgétaires. Il introduisit un «recours formel» contre cette décision le 19 octobre 2012 en écrivant au chef de cabinet au Siège et en soutenant que la véritable raison du non-renouvellement de son contrat était «un traitement injuste par la direction locale, qui inclu[ait] harcèlement et

intimidation». Le chef de cabinet lui écrivit le 6 novembre pour confirmer que son contrat ne pouvait être renouvelé en raison de l'absence de fonds. Il indiquait que, si le requérant souhaitait engager une procédure préalable à l'introduction d'un recours contre la décision de ne pas renouveler son contrat, il devait suivre la procédure énoncée dans les Statuts de la Commission paritaire d'appel, soit l'annexe D du Règlement du personnel. Il ajoutait qu'une équipe chargée d'établir les faits avait été mandatée pour enquêter sur ses allégations de harcèlement et d'intimidation.

Par lettre du 20 décembre 2012, le directeur de la gestion des ressources humaines informa le requérant que l'équipe en question avait confirmé qu'il n'y avait pas suffisamment de fonds pour maintenir son contrat et pas de preuve que son contrat n'avait pas été renouvelé pour une raison autre que le manque de fonds. L'équipe conclut également que ses allégations de harcèlement étaient dénuées de fondement. Le directeur souligna que, conformément à l'alinéa iv) de l'article 4 des Statuts de la Commission, la procédure préalable constituait la première étape du recours interne et devait être engagée dans les soixante jours «après que [le requérant eut] reçu notification de la décision administrative contestée, à savoir la décision de non-renouvellement en raison de contraintes budgétaires», s'il souhaitait contester celle-ci.

Le 21 janvier 2013, le requérant forma un recours devant la Commission paritaire d'appel pour contester la décision de ne pas renouveler son contrat. Dans son rapport du 10 avril 2013, la Commission recommanda le rejet du recours pour forclusion. Par lettre du 25 avril 2013, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de faire siennes les conclusions de la Commission. Ce même jour, des copies de la lettre et du rapport de la Commission furent adressées au requérant en pièces jointes à un courriel dans lequel l'OIM lui demandait d'en accuser réception et de confirmer son adresse postale. Ce courriel fut transmis en copie au conseil du requérant. N'ayant pas reçu de réponse, l'OIM contacta ledit conseil directement le 2 mai pour obtenir confirmation de l'adresse postale du requérant. Le conseil répondit que les documents pouvaient être envoyés à sa propre adresse postale,

et l'OIM les lui fit parvenir. Le conseil en accusa réception le 27 mai 2013.

Le requérant saisit le Tribunal le 21 août 2013, attaquant la décision du 25 avril 2013. Il demande au Tribunal d'invalidier la décision de ne pas renouveler son contrat et d'ordonner qu'il soit réintégré à un poste approprié ou que lui soient versés les salaires et indemnités à taux plein pour la période où il était considéré qu'il avait cessé ses fonctions. Il demande également au Tribunal d'ordonner à l'OIM de mener une enquête en bonne et due forme sur sa plainte pour harcèlement et de lui fournir une protection adéquate contre d'éventuelles représailles. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral et des «dommages-intérêts pour tort professionnel», ainsi que les dépens.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et, à titre subsidiaire, comme étant dénuée de fondement. Elle ajoute que le requérant était entré récemment au service de l'OIM et ne bénéficiait que d'un contrat de durée déterminée d'un an; vu qu'il ne pouvait escompter un renouvellement de contrat, sa demande de réintégration devait être rejetée.

#### CONSIDÈRE :

1. Le 12 octobre 2012, le requérant reçut une lettre du directeur régional, datée du 10 octobre 2012, confirmant que l'OIM n'était pas en mesure de renouveler son contrat de durée déterminée d'un an lorsqu'il arriverait à expiration le 5 janvier 2013 en raison de contraintes budgétaires. Il lui était précisé que le non-renouvellement de son contrat n'était pas lié à la qualité de son travail ni à son comportement. Le requérant contesta cette décision dans un courriel daté du 19 octobre 2012, intitulé «recours contre un non-renouvellement de contrat». Dans un courriel daté du 6 novembre 2012, l'OIM répondit notamment ceci : «Nous faisons suite à votre courriel contenant une lettre que vous présentez comme un recours formel contre le non-renouvellement de votre contrat à l'OIM en raison de contraintes budgétaires. Après examen, nous vous confirmons que votre contrat ne peut être renouvelé car il n'y a pas de fonds disponibles à cet effet.» Il était également

indiqué que, si le requérant souhaitait engager une procédure préalable à l'introduction d'un recours contre la décision de ne pas renouveler son contrat, comme exigé et prévu par le Statut et Règlement du personnel, il devait suivre la procédure énoncée dans les Statuts de la Commission paritaire d'appel annexés au Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, qui étaient également joints au courriel. Le requérant forma un recours interne devant la Commission le 21 janvier 2013.

2. Dans son rapport du 10 avril 2013, la Commission paritaire d'appel conclut que le recours était frappé de forclusion. Les dispositions pertinentes relatives à la procédure préalable à l'introduction d'un recours et au dépôt des recours contenues dans les Statuts de la Commission paritaire d'appel prévoient notamment ce qui suit :

«4. Procédure préalable à l'introduction d'un recours

- i) Un fonctionnaire est tenu, avant d'introduire un recours, de déposer une demande de réexamen de la décision contestée auprès du chef de l'administration de son lieu d'affectation (le directeur des ressources humaines au Siège, le représentant régional ou le chef de mission, selon le cas, sur le terrain).
- ii) La demande doit exposer l'acte, la décision ou omission de l'administration qui, de l'avis du fonctionnaire, constitue une violation de ses droits. Elle doit également préciser les mesures correctives qui, de son point de vue, devraient être prises par l'administration.
- iii) La demande doit être présentée par écrit. Le fonctionnaire peut, à titre exceptionnel, présenter une demande par courriel, sous réserve que la version écrite originale de la demande soit transmise par courrier postal dans les quarante-huit heures suivant l'envoi du courriel.
- iv) Le fonctionnaire doit présenter la demande dans les soixante jours suivant la notification de l'acte administratif ou de la décision administrative contesté(e). En cas d'omission de la part de l'administration, la demande doit être présentée dans les soixante jours suivant le moment où le fonctionnaire a eu connaissance de cette omission.
- v) Le chef de l'administration du lieu d'affectation du fonctionnaire répondra à la demande par écrit dans les trente jours suivant sa réception.

5. Introduction d'un recours

- i) Tout recours contre la décision prise par l'administration en vertu de l'alinéa v) de l'article 4 doit être introduit devant la Commission paritaire d'appel dans les trente jours suivant la notification de la décision.

ii) En l'absence de réponse à sa demande de réexamen de la part du chef de l'administration de son lieu d'affectation dans les trente jours, conformément à l'alinéa v) de l'article 4, le fonctionnaire dispose d'un délai de trente jours suivant l'expiration du délai de trente jours prévu à l'alinéa v) de l'article 4 pour former un recours contre l'acte, la décision ou l'omission de l'administration qu'il conteste.

[...]»\*

3. La Commission paritaire d'appel a estimé que, si le courriel du 6 novembre 2012 devait être considéré comme étant la décision de l'administration susceptible de faire l'objet d'un recours, la date limite de dépôt du recours interne était le 6 décembre et que, si le courriel du 6 novembre ne devait pas être considéré comme une réponse valable, comme le soutenait le requérant, ce dernier devait, conformément à l'article 5 des Statuts de la Commission paritaire d'appel, déposer son recours dans les trente jours suivant la date limite à laquelle l'administration était tenue de répondre (le 19 novembre 2012), ce qui portait la date limite de dépôt de son recours au 19 décembre 2012. Dans les deux cas, le requérant ayant formé son recours le 21 janvier 2013, la Commission paritaire d'appel a considéré que le recours était manifestement frappé de forclusion.

4. C'est par une lettre émanant du directeur de la gestion des ressources humaines et datée du 25 avril 2013, qui lui avait été envoyée par courriel le jour même, que le requérant a été informé de la décision du Directeur général d'approuver la conclusion et le raisonnement de la Commission paritaire d'appel selon laquelle le recours était frappé de forclusion. Ni le requérant ni son conseil n'ayant accusé réception de ce courriel, l'OIM a pris contact avec ledit conseil le 2 mai 2013 afin de l'informer que le rapport de la Commission paritaire d'appel et la décision du Directeur général avaient été envoyés par courriel et lui demander à nouveau l'adresse postale du requérant pour l'envoi des versions imprimées des deux documents. Le conseil répondit le jour même et indiqua l'adresse à laquelle les documents pouvaient être envoyés. Le 27 mai 2013, le conseil du requérant accusa réception de

---

\* Traduction du greffe.

la version imprimée des documents. Le requérant déposa sa requête devant le Tribunal le 21 août 2013.

5. La requête est irrecevable faute d'avoir été déposée dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu par le Statut du Tribunal. En l'espèce, ce délai commençait à courir le 2 mai 2013, date à laquelle le conseil du requérant a répondu à la communication de l'OIM lui rappelant que le rapport de la Commission paritaire d'appel et la décision du Directeur général avaient été envoyés par courriel au requérant le 25 avril 2013. Ce dernier avait donc jusqu'au 31 juillet 2013 pour déposer sa requête. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, 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 3 février 2016.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC