

QUATRE-VINGT-QUATRIÈME SESSION

Affaire Bedrikow (No 2)

Jugement No 1687

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Roberto Bedrikow le 20 novembre 1996 et régularisée le 30 décembre, la réponse de l'OIT du 23 avril 1997, la réplique du requérant en date du 30 juillet et régularisée le 21 août, et la duplique de l'Organisation du 24 octobre 1997;

Vu les pièces produites par l'Organisation, sur demande du Tribunal, le 3 novembre 1997, les observations du requérant sur ces pièces en date du 6 novembre et le mémoire supplémentaire de l'OIT du 14 novembre 1997;

Vu les articles II, paragraphes 1 et 6 a), et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, né en 1962 et de nationalité brésilienne, a été employé à plusieurs reprises, entre 1988 et 1995, par le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en vertu de contrats de courte durée. La règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée, connu sous le nom de Règlement de courte durée, s'appliquait à son dernier contrat qui allait du 1^{er} juillet au 31 décembre 1995. Cette disposition le mettait au bénéfice de presque tous les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée visés au Statut du personnel.

Par une minute datée du 30 août 1995, le Service de la planification du personnel et de l'organisation des carrières (P/PLAN) l'informa que la situation financière de l'Organisation ne permettrait pas le renouvellement de son contrat au-delà de son terme. Cependant, le directeur du Département des normes internationales du travail (NORMES) demanda, par minute en date du 21 novembre 1995 et après avoir consulté le requérant, que son contrat soit renouvelé jusqu'au 30 juin 1996.

Le 14 décembre 1995, le requérant partit en congé. Le 21 décembre, le Département du personnel émit une offre de prolongation de son contrat jusqu'au 31 mars 1996 et le chef du Service de l'application des normes (APPL), à qui elle avait été envoyée pour transmission, la visa le 3 janvier 1996 et la déposa dans le bureau qu'avait occupé le requérant. Le 18 janvier, le requérant envoya une télécopie au chef dudit service pour lui demander si une offre de contrat pour 1996 [avait] été faite et pour le prier, le cas échéant, de la lui faire parvenir. Par télécopie du 26 janvier, le chef d'APPL lui répondit que le Département du personnel prendra[it] contact avec [lui] très prochainement. Suite à une nouvelle demande du requérant en date du 30 janvier, le chef d'APPL lui indiqua, le 1^{er} février, que son dossier était traité par le Département du personnel.

Par lettre du 6 février 1996, la directrice du Département du personnel informa le requérant que le Bureau avait tenté plusieurs fois sans succès de le joindre pour lui offrir une prolongation de contrat. Elle lui reprochait de ne pas s'être préoccupé de sa situation avant le 18 janvier et d'avoir été absent sans autorisation les 20 et 21 décembre 1995. Elle concluait que le contrat du requérant avait pris fin au 31 décembre 1995, comme indiqué par P/PLAN le 30 août 1995.

Après un échange de correspondance avec la directrice du Département du personnel, le requérant saisit le Directeur général, le 27 juin 1996, d'une réclamation au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel. Il estimait avoir été victime d'un licenciement caché et injustifié, arguait de vices entachant la procédure de trois concours auxquels il s'était présenté et réclamait le paiement de l'indemnité de rapatriement et d'heures supplémentaires. Le 26 août 1996, le chef du Service de l'administration du personnel lui répondit que, du fait d'une surcharge de travail, sa réclamation était toujours à l'étude mais que les commentaires des fonctionnaires mis en cause lui seraient transmis pour observation, à la suite de quoi la décision définitive du Directeur général lui serait dûment notifiée. N'ayant reçu ni les commentaires ni la décision définitive, le requérant introduisit, le 20 novembre 1996, la présente

requête contre le rejet implicite de sa réclamation. La décision définitive du Directeur général lui fut communiquée le 10 juin 1997.

B. Le requérant affirme que son absence les 20 et 21 décembre 1995 correspondait à une compensation pour des jours supplémentaires travaillés et avait été approuvée par le chef d'APPL de manière informelle, comme cela était la pratique au sein du service. Il affirme également avoir demandé à ce dernier, avant de partir en congé, de lui communiquer au Brésil toute nouvelle concernant une éventuelle offre de contrat du BIT.

Il soutient que son contrat était devenu, du fait de l'application de la règle 3.5, un contrat de durée déterminée. Le titulaire d'un tel contrat ne peut, selon lui, être licencié que pour incapacité ou faute grave, ou bien encore si l'activité du service ou des raisons financières le justifient. Ni des raisons financières, puisqu'une offre de prolongation de contrat avait été faite et qu'une autre personne a été engagée à sa place, ni les autres raisons ne pouvant être invoquées en l'espèce, il estime avoir été victime d'un licenciement abusif.

Le requérant soutient que le BIT a violé son droit d'être entendu préalablement à la décision contestée. De surcroît, celle-ci est mal motivée et disproportionnée. Il dénonce une volonté délibérée de l'éliminer d'APPL pour le punir de sa première requête et met en cause la bonne foi du chef de ce service et celle de l'Organisation qui n'a pas sérieusement tenté de lui communiquer l'offre de contrat puis en a nié l'existence.

Evoquant deux concours ouverts dans le but de pourvoir des postes à APPL et auxquels il s'est porté candidat, il soutient que l'administration a tout fait pour l'écarter au profit d'un collègue, même après qu'il eut été, selon lui, recommandé par le Comité de sélection. Il allègue plusieurs vices de forme tels que l'ouverture du premier concours à toutes les nationalités, l'organisation d'un examen écrit postérieurement à la recommandation du Comité, le fait qu'il n'ait pas été autorisé à rédiger en espagnol et des erreurs de l'administration l'ayant empêché de se rendre à l'examen pour le second concours.

Il affirme, ensuite, que l'organisation d'un concours pour pourvoir un poste dans le Service de la liberté syndicale (LIBSYND) était discriminatoire car, ayant été classé deuxième à un concours précédent dans le même service, il aurait dû, conformément à la pratique de l'OIT, être nommé directement. Il reproche à l'administration de lui avoir interdit d'écrire en espagnol et d'avoir exercé un chantage sur le Comité de sélection qui l'avait, selon lui, retenu pour occuper le poste.

Les conclusions du requérant sont les suivantes :

1. Ma réintégration et le paiement rétroactif au 1er janvier 1996 et jusqu'au moment de ma réintégration à APPL du montant des salaires non payés depuis le début de 1996, corrigés avec un taux d'intérêts de 5 % à l'an à compter du 20 janvier 1996.
2. Subsidiairement, au cas où je ne serais pas réintégré à APPL, le paiement d'une somme de US\$ 200.000,00 (deux cent mille dollars des Etats-Unis), avec intérêts de 5 % à l'an dès le 28 juin 1996, en tant que compensation pour tort moral.
3. Le paiement d'une somme de US\$ 65.000,00 (soixante mille [sic] dollars des Etats-Unis), avec intérêts de 5 % à l'an dès le 28 juin 1996, en tant que compensation pour tort moral, même si je suis réintégré au BIT conformément à la conclusion n 1 ci-dessus.
4. Le paiement de toutes les dépenses que j'ai eues en conséquence de mon licenciement.
5. En cas de réintégration, le paiement de toutes les contributions (du BIT et [les] miennes) à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies dont j'ai dû demander la restitution du fait de mon licenciement, corrigées au taux d'intérêt de 5 % à l'an à compter de la date de la restitution et, au cas où je ne serais pas réintégré, le paiement d'une somme correspondante au montant des contributions du BIT du fait de mon affiliation à cette Caisse, également avec un taux d'intérêt de 5% à l'an à compter du 28 juin 1996.
6. Le paiement d'une somme de US\$ 8.500,00 (huit mille cinq cent dollars des Etats-Unis) pour chaque mois écoulé (ou fraction de mois) entre le 1^{er} janvier 1996 et le moment où la procédure de concours relative au concours n V/APPL/4/95 sera conclue, en tant que compensation pour tort moral.
7. Le paiement d'une somme de US\$ 8.500,00 (huit mille cinq cent dollars des Etats-Unis) pour chaque mois écoulé (ou fraction de mois) entre le 1^{er} janvier 1996 et le moment où la procédure de concours relative au concours n V/APPL/5/95 sera conclue, en tant que compensation pour tort moral.
8. Ne pas nommer [un fonctionnaire qu'il cite] ou tout autre candidat ne remplissant pas les conditions de nationalité (c'est-à-dire provenant uniquement de pays insuffisamment représentés, conformément à la liste en annexe à l'avis de concours n V/APPL/5/95, à l'exception de l'Espagne) ou de qualification, selon les avis de concours n V/APPL/4/95 et n V/APPL/5/95, et, au cas où une telle nomination aurait lieu, son

annulation.

9. Ma nomination à un poste à APPL dans le cadre des concours susmentionnés.

10. Subsidiairement, ma nomination à un poste à APPL dans le cadre de toute procédure destinée à pourvoir à des postes à APPL.

11. Le paiement d'une somme de US\$ 100.000,00 (cent mille dollars des Etats-Unis), en tant que compensation pour le tort moral subi en raison de l'attitude du Département du personnel (ou d'autres départements, services ou personnes) visant à me discréditer et porter atteinte à mon image auprès des membres des Comités de sélection, ainsi qu'à l'extérieur de ceux-ci.

12. L'annulation de la nomination de [une autre fonctionnaire qu'il cite] au poste à LIBSYND pourvu dans le cadre du concours n V/LIBSYND/14/95.

13. Ma nomination au poste occupé actuellement par [la fonctionnaire qu'il vient de citer] et le paiement d'une somme correspondante au total des mois de salaire (calculé comme salaire pensionable), corrigé au taux d'intérêt de 5 % à l'an à compter de la date où a eu lieu la nomination de [cette fonctionnaire].

14. Au cas où le Tribunal serait satisfait de la véracité des faits décrits dans mon mémoire comme chantage du BIT dans le cadre du concours n V/LIBSYND/14/95, le paiement d'une somme de US\$ 100.000,00 (cent mille dollars des Etats-Unis) en tant que compensation pour tort moral.

15. Le paiement de l'indemnité de rapatriement prévue à l'article 11.15 du Statut du personnel en comptant le temps de service continu hors du pays des foyers depuis le 04 octobre 1993.

16. Le paiement du total des heures supplémentaires travaillées à la réunion tripartite maritime de novembre/décembre 1994, conformément au décompte qui figure en annexe à ma réclamation du 27 juin 1996, notifiée le 28 juin 1996.

17. Le paiement du total de 60 (soixante) heures supplémentaires conformément au décompte communiqué à [une fonctionnaire du service du personnel qu'il nomme] le 16 avril 1996.

18. Le remboursement des frais de photocopies des écritures.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait observer que, la nature du contrat du requérant ayant fait l'objet de sa première requête, elle n'entend pas aborder ce point; elle réfute toutefois le terme de licenciement. Elle soutient que l'offre de prolongation de contrat a été retirée avant qu'elle ne soit notifiée au requérant. La seule question est donc, selon elle, de savoir si elle avait l'obligation de renouveler son contrat de courte durée. Or la lettre d'accompagnement, datée du 19 juillet 1995, précisait que ce contrat ne lui donnait aucune perspective d'emploi à plus long terme et devait prendre fin à sa date d'expiration sans autre notification, à moins qu'une offre de renouvellement n'ait été faite auparavant et acceptée. La minute du 30 août 1995 reprenait cette explication.

La défenderesse indique que la secrétaire du chef d'APPL et les supérieurs du requérant ont affirmé ne pas avoir été informés de son absence les 20 et 21 décembre 1995. Elle déclare que : L'offre de contrat portait la date du 1^{er} janvier 1996. Or, à cette date, l'intéressé était introuvable. Ce seul fait suffisait à rendre l'offre caduque... Le requérant, connaissant la charge de travail d'APPL et sachant qu'il y avait bon espoir que [la demande de prolongation] soit acceptée, a fait preuve de légèreté.

L'OIT soutient que les conclusions relatives aux concours à APPL échappent à la compétence du Tribunal et que, les résultats n'étant pas encore connus, elles sont prématurées et donc irrecevables. A titre subsidiaire, elle estime que les vices allégués sont fantaisistes. De même, elle réfute catégoriquement les allégations du requérant relatives au concours à LIBSYND.

Enfin, l'Organisation affirme qu'elle ne peut verser au requérant l'indemnité de rapatriement tant qu'il n'a pas fourni, conformément au Statut du personnel, les pièces établissant qu'il a élu domicile dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation. Quant à sa demande de compensation d'heures supplémentaires, elle est tardive.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que le fait que le chef d'APPL ait visé l'offre de prolongation de contrat le 3 janvier 1996 prouve que son absence, les 20 et 21 décembre 1995, était autorisée. Il ne pouvait s'agir, tout au plus, que d'un malentendu, ce que le BIT n'a jamais voulu considérer. Il affirme, par ailleurs, que, puisqu'il avait lui-même déjà donné son approbation, l'offre signée du Département du personnel et le visa du chef d'APPL devaient suffire à formaliser le contrat.

Le requérant reconnaît que les résultats du premier concours à APPL n'étaient pas connus au moment du dépôt de sa requête; il estime toutefois que ses craintes étaient fondées puisque le collègue qui avait la préférence de l'administration a été nommé alors même qu'il ne possédait pas le diplôme de droit requis par l'avis de concours et qu'il y avait violation du principe de répartition géographique.

Revenant sur le concours à LIBSYND, le requérant affirme que l'examen écrit a été organisé parce que le Comité de sélection ne pouvait départager trois des candidats. Etant donné qu'il était classé premier à l'issue de cet examen et que c'est la candidate classée dernière qui a finalement été nommée, il maintient ses allégations relatives au chantage.

Pour ce qui est de l'indemnité de rapatriement, le requérant affirme avoir proposé de fournir une copie de son carnet de travail, qui est, au Brésil, une preuve juridique de la résidence; mais le BIT n'aurait pas répondu à sa proposition. Enfin, il conteste avoir tardivement présenté sa demande de compensation d'heures supplémentaires.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient que l'acceptation du contrat ne pouvait précéder l'offre. Selon elle, il est incontestable que le contrat de travail n'a pas été finalisé. Elle ajoute que, devant ce qu'elle considère comme une attitude irresponsable jugée indigne d'un candidat à la fonction publique internationale, elle n'a pas souhaité offrir un autre emploi au requérant.

En ce qui concerne les concours, la défenderesse réaffirme que les demandes formulées en prévision d'une décision faisant éventuellement grief sont irrecevables. Elle estime qu'il est inadmissible de tenter de faire pression sur les résultats d'un concours et que le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner la nomination d'office d'un candidat. Pour l'un des concours à APPL, le Directeur général a décidé de nommer le collègue du requérant au terme d'une évaluation impartiale et après avoir pris connaissance du comportement de ce dernier. Elle ajoute que le fonctionnaire nommé possède le diplôme requis. Quant au concours à LIBSYND, l'Organisation estime que l'épreuve écrite n'est qu'un des éléments permettant d'évaluer les candidats et que, même si le Comité de sélection avait recommandé le requérant, celui-ci n'aurait pas pu être nommé puisqu'il ne totalisait pas le nombre d'années d'études universitaires de droit formellement requis par l'avis de vacance de poste.

F. A la demande du Tribunal, l'Organisation a produit, le 3 novembre 1997, l'avis de vacance de poste pour le concours V/LIBSYND/14/95, la notice personnelle remplie par le requérant pour faire acte de candidature et le rapport du Comité de sélection relatif à ce concours.

G. En se basant sur le rapport, le requérant fait observer que le Service de la liberté syndicale et le Comité de sélection ont estimé que sa candidature correspondait aux exigences de l'avis de vacance de poste et qu'il avait le niveau d'éducation et les connaissances linguistiques requises. L'examen écrit devait servir, selon ce rapport, à départager les trois candidats retenus. Or le requérant a été classé premier à cet examen. Ce n'est qu'après l'intervention du chef du Service de la liberté syndicale que la candidate qui était classée dernière, mais qui travaillait déjà dans ce service, a été recommandée par le Comité. Le requérant soutient que le chef de LIBSYND a, après avoir pris connaissance des résultats de l'examen, formulé de nouvelles exigences, contraires à l'avis de vacance, pour favoriser la candidate issue de son service. Quant à la condition que le fonctionnaire nommé soit de langue maternelle française, elle représente une discrimination intolérable.

En ce qui concerne ses qualifications, il affirme que, de par son formalisme excessif, l'Organisation accorde plus d'importance au nombre d'années d'études qu'à la formation véritablement reçue. Il estime avoir été trompé par l'Organisation qui lui a fait croire pendant des années, en particulier dans ses rapports de notation, qu'il remplissait les exigences pour gagner un concours.

Il fait encore observer qu'il n'a été informé de la tenue de l'examen écrit que le 15 août 1995, soit deux jours et demi avant qu'il n'ait lieu, alors que, selon le rapport du Comité, la décision avait été prise le 6 juin. Enfin, il soutient que le Tribunal est compétent pour ordonner la nomination d'un candidat à un concours.

H. Dans son mémoire supplémentaire, la défenderesse réaffirme que le Comité de sélection n'a jamais indiqué que sa recommandation serait basée exclusivement sur le résultat de l'examen écrit. Cet examen ayant confirmé que les trois candidats avaient le niveau requis sans permettre, selon l'Organisation, de les départager, il était tout à fait justifié que l'avis du chef concerné soit pris en considération. Elle soutient que la mise à l'écart des candidats ne possédant pas toutes les qualifications requises est conforme à la jurisprudence du Tribunal.

L'Organisation affirme qu'en parlant de 'langue maternelle', le Chef de service utilisait une expression inexacte, certes, mais usuelle pour définir ce que l'on entend par 'maîtrise' d'une langue. Mais il est incontestable qu'un candidat de langue maternelle française, comme la fonctionnaire sélectionnée, aurait une meilleure maîtrise de la langue que le requérant.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a travaillé au service du Bureau international du Travail (BIT) dans la période allant de 1988 au 31 décembre 1995 sur la base d'engagements de courte durée, au début de manière occasionnelle, puis dès octobre 1993 avec plus de continuité, comme cela est exposé dans le jugement 1666 sur la première requête de M. Bedrikow. Selon le dernier contrat de courte durée, conclu en juillet 1995, l'engagement était prolongé jusqu'au 31 décembre 1995; le requérant était mis au bénéfice de la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée (dit Règlement de courte durée). Cette règle lui assurait certains avantages reconnus aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée; en revanche, les autres clauses du contrat demeuraient inchangées, le contrat prenant fin par l'écoulement du temps sans dénonciation et sans conférer aucune perspective d'emploi à plus long terme.

Vers la fin de l'année 1995, le chef du Service de l'application des normes (APPL), supérieur hiérarchique du requérant, évoqua à son adresse la possibilité d'une prolongation du contrat de courte durée. Une prolongation pour trois mois, soit du 1^{er} janvier au 31 mars 1996, fut accordée, dans son principe, vers le 14 décembre 1995. Une offre dans ce sens fut préparée par le Département du personnel et signée le 21 décembre 1995; elle a été visée ensuite par le chef du Service de l'application des normes le 3 janvier 1996. Le BIT n'ayant pas atteint le requérant, cette formule d'offre fut déposée dans le bureau qu'avait occupé le requérant avant l'expiration de son contrat.

Le requérant avait été formellement autorisé à prendre des vacances du 14 au 19 décembre 1995, alors que, selon la feuille de congé qu'il avait signée, les 20 et 21 décembre 1995 devaient être des jours de travail. Il ne s'est toutefois pas présenté au travail ces deux jours-là. Le 18 janvier 1996, il adressa une télécopie au chef du Service de l'application des normes pour demander si son contrat était renouvelé; il n'y était pas indiqué d'adresse de l'expéditeur, mais seulement le numéro de télécopie utilisé. Le destinataire répondit le 26 janvier 1996 au titulaire de ce numéro pour informer le requérant que le Département du personnel lui donnerait prochainement une réponse. Après une nouvelle télécopie du requérant en date du 30 janvier, le Département du personnel lui écrivit le 6 février, à son adresse à Genève, pour l'informer que le BIT avait renoncé à lui soumettre une offre de prolongation de contrat; il avait vainement cherché à le joindre depuis le 15 décembre 1995, tant à son adresse à Genève que chez sa mère au Brésil; il avait en vain attendu son retour de congé, le 20 décembre 1995; lui-même ne s'était pas préoccupé de sa situation jusqu'au 18 janvier 1996, laissant jusque-là le Bureau dans l'inquiétude quant à son sort.

Le requérant expose à ce sujet qu'il s'est rendu au Brésil pour ses vacances, en partant de Genève le 15 décembre 1995. Il explique avoir eu droit à des jours de congé, en remplacement d'heures supplémentaires; bien qu'une demande officielle de congé n'ait pas été établie, il prétend avoir informé son supérieur, chef d'APPL, dont il aurait obtenu l'accord, les documents officiels devant être régularisés plus tard, comme cela se pratiquait sans grand formalisme. Le chef du Service de l'application des normes conteste ces allégations. Alors qu'un fonctionnaire du BIT affirme avoir téléphoné au Brésil chez la mère du requérant pour lui faire part des intentions du BIT et inviter le requérant à reprendre contact sans tarder, ce dernier conteste la réalité de cet appel téléphonique. Il reproche au BIT de n'avoir pas fait tout son possible pour le joindre. S'il affirme que l'administration ou certains agents du BIT connaissaient ses adresses à Genève et São Paulo, de même que celle de ses parents dans cette dernière ville, il ne conteste cependant pas avoir omis de communiquer au BIT l'endroit et l'adresse auxquels il pouvait être atteint personnellement, soit au Brésil, soit à Genève. Il est avéré que, si le BIT n'a pas écrit alors au requérant, il a vainement cherché à établir un contact téléphonique avec lui, comme il l'avait fait avec succès pour d'autres fonctionnaires qui se trouvaient dans la même situation que le requérant.

2. Le 27 juin 1996, le requérant adressa au Directeur général une réclamation dans laquelle il demandait en bref :

-- sa réintégration et l'octroi d'un nouveau contrat;

-- sa nomination comme fonctionnaire, dans le cadre de trois concours auxquels il avait participé : V/APPL/4/95, V/APPL/5/95 et V/LIBSYND/14/95;

-- le paiement de son indemnité de rapatriement;

-- le paiement de ses heures supplémentaires.

Le requérant ne reçut pas de réponse dans le délai de deux mois.

Le 10 juin 1997, un représentant du Directeur général lui répondit en substance que :

-- il n'avait pas droit à une prolongation de son engagement de courte durée et, vu son comportement après son départ en vacances, il ne pouvait plus se voir offrir une prolongation de contrat, qui aurait dû prendre effet dès le 1^{er} janvier 1996;

-- le Directeur général avait autorisé les fonctionnaires engagés par des contrats de courte durée à participer aux concours. Lors de la réclamation, la procédure n'était pas terminée pour les postes V/APPL/4/95 et V/APPL/5/95, de sorte que la réclamation était prématurée. Pour le poste V/LIBSYND/14/95, la procédure était terminée, mais n'était pas viciée, de sorte qu'il n'y avait pas à annuler la nomination du tiers qui avait été choisi; le requérant se plaignait d'avoir dû présenter un travail en français, plutôt qu'en espagnol, mais cela ne lui avait pas été préjudiciable, dès lors que l'espagnol n'était pas sa langue maternelle, qu'il maîtrisait parfaitement le français et que la pratique de cette langue était plus importante pour le poste à pourvoir;

-- l'indemnité de rapatriement lui serait payée dès qu'il aurait établi qu'il réside au Brésil;

-- s'agissant des heures supplémentaires, la demande relative à un travail effectué pour la réunion de 1994 n'était pas retenue car, contrairement aux règles, l'intéressé avait tardé à présenter sa demande (le 16 avril 1996), ce qui rendait un contrôle impossible et empêchait maintenant une compensation en nature, sous la forme de jours de congé; pour 1995, la demande était acceptée, sur la base du registre des entrées et sorties, sous déduction de deux jours d'absence non autorisée en décembre 1995.

3. Contre la décision implicite de rejet, le requérant a adressé au Tribunal une requête dans laquelle il reprend en substance ses conclusions et ses moyens. Après avoir reçu la réponse directe du Directeur général (voir ci-dessus au considérant 2), il a renoncé à sa demande de compensation d'heures supplémentaires effectuées en novembre et décembre 1995.

L'Organisation conclut au rejet de la requête sur le fond dans la mesure où elle est recevable. Elle fait valoir que l'offre de prolongation de contrat n'a pas été signifiée au requérant; elle aurait de toute manière été retirée avant son acceptation, de telle sorte qu'aucun contrat n'a été conclu. S'agissant d'un contrat de courte durée, l'Organisation soutient qu'elle n'avait aucun devoir de le prolonger; de toute manière, en l'espèce, le refus de prolonger ne présente rien d'abusif, attendu que l'intéressé s'est mis dans l'incapacité de conclure un nouveau contrat à temps et surtout de commencer le travail à la date prévue. La procédure de nomination pour les deux postes mis au concours pour le Service de l'application des normes n'était pas terminée lors de la réclamation; à ce stade, le requérant n'était pas lésé, si bien que la réclamation devait alors être rejetée. Pour le motif indiqué au considérant 2 ci-dessus, l'Organisation estime que la procédure de nomination pour le poste au Service de la liberté syndicale (LIBSYND) a été régulière. La possibilité d'obtenir une indemnité de rapatriement n'est pas contestée dans son principe, mais il appartient au fonctionnaire d'établir qu'il réside dans le lieu de rapatriement, ce que le requérant n'avait pas fait. Pour les heures supplémentaires, l'Organisation s'en tient à la communication adressée au requérant, en rappelant, pour les heures effectuées en 1994, que l'article 7.2 b) du Statut du personnel ne prévoit qu'un remplacement des heures supplémentaires en nature sous la forme de congés.

Dans sa duplique, l'Organisation a présenté des explications nouvelles -- en fait et en droit -- concernant le concours pour le poste à LIBSYND. Autorisé à se déterminer à ce sujet, le requérant l'a fait par écrit et l'Organisation a eu l'occasion de se prononcer sur ce point.

4. La requête a été formée dans le délai prévu à l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal pour contester une décision implicite de rejet.

Les autres questions relatives à la recevabilité seront examinées à propos des prétentions qu'elles concernent.

Sur le non-renouvellement du contrat

5. a) Le requérant soutient que les parties auraient conclu un contrat dont l'objet coïncidait avec celui de l'offre du BIT.

La conclusion d'un contrat suppose la rencontre d'une offre et d'une acceptation ayant le même objet. L'offre et l'acceptation portent effet lorsqu'elles ont été adressées à leurs destinataires.

Dans le cas présent, l'offre du BIT est demeurée juridiquement une intention, car elle n'a jamais été communiquée au requérant personnellement ou à son domicile (avant d'être révoquée); en particulier, l'ancien bureau du requérant au BIT n'était pas un domicile de notification, puisqu'au moment où l'offre y a été déposée, son engagement avait pris fin, de telle sorte qu'il ne s'agissait plus de son bureau.

Le requérant soutient en vain qu'il a accepté tacitement l'offre, le BIT sachant d'emblée qu'il était d'accord avec la prolongation. En effet, une acceptation tacite présuppose l'existence d'une offre, laquelle n'a pas été communiquée à son destinataire dans le cas particulier. En outre, une acceptation tacite ne suffisait pas, dès lors que l'auteur de l'offre exigeait une acceptation expresse -- écrite -- par l'intéressé, qui n'a pas été exprimée.

Les parties n'ont donc pas conclu de contrat en janvier 1996.

b) Le requérant soutient aussi qu'il aurait eu droit à la conclusion d'un nouveau contrat, le non-renouvellement de son contrat étant une décision illicite.

Selon la jurisprudence du Tribunal, le non-renouvellement d'un contrat conclu pour une période déterminée -- susceptible d'être prolongée -- est une décision d'appréciation; 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 fait 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. Le Tribunal s'impose une retenue particulière lorsque le contrat a pour objet un stage pendant une période d'essai, car un tel contrat a pour but de permettre aux parties de décider l'une et l'autre s'il doit être transformé en un engagement plus long (voir par exemple le jugement 1418, affaire Morier). La situation est un peu comparable pour les contrats de courte durée, d'emblée conçus par les intéressés pour déployer des effets durant un temps très limité et dont le caractère précaire est évident (voir le jugement 1560, affaire Ndédi, au considérant 4 et les jugements y cités). Cela n'autorise pas pour autant les organes de l'organisation à faire usage de leur pouvoir d'appréciation de manière arbitraire. A cette occasion, il sied de prendre en considération en particulier la durée effective des services du fonctionnaire, leur qualité, ainsi que les besoins objectifs de l'organisation.

En l'espèce, au regard de ces principes, l'intention du BIT de prolonger le contrat du requérant ne prêtait nullement le flanc à la critique.

En revanche, l'Organisation fut confrontée à un problème nouveau lorsqu'elle dut constater que l'intéressé ne pouvait pas être atteint personnellement en vue de formaliser le renouvellement de contrat du 1^{er} janvier au 31 mars 1996, mais surtout qu'il n'avait pas fait le nécessaire pour se mettre en mesure d'offrir ses services -- dont l'Organisation avait besoin -- dès le 1^{er} ou 2 janvier 1996, puisqu'il ne se manifesta que le 18 janvier. La manière dont se comporta alors ce fonctionnaire -- qui n'exprima pas de regrets, mais articula des reproches -- était aussi propre à susciter des doutes quant à son aptitude à servir à la satisfaction de l'Organisation.

Sans doute le requérant fait-il remarquer que le BIT aurait été en mesure de lui écrire à Genève et São Paulo, ce qui aurait pu lui permettre de reprendre contact assez tôt. Il n'est cependant pas certain qu'une pareille démarche aurait suffi pour atteindre ce résultat, dès lors que le nouveau contrat devait déployer ses effets dès le 1^{er} janvier 1996 et que le BIT était fermé du 22 décembre 1995 au 1^{er} janvier 1996; dans ces circonstances, il est bien compréhensible que les responsables du BIT aient cherché à établir un contact direct avec le requérant. Certains responsables espéraient le joindre le 20 ou le 21 décembre 1995; il attribue cela à un malentendu, car il aurait dit qu'il s'absentait jusqu'à la fin de l'année; toutefois, la manière dont la feuille de congé a été remplie était propre à susciter un tel malentendu et on aurait pu attendre du requérant qu'il fasse en sorte d'en prévenir les conséquences.

Dans ces conditions, le Directeur général ou ses représentants n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en renonçant alors à reconduire le contrat de courte durée dont bénéficiait le requérant.

c) Pour le surplus, les différents moyens invoqués par le requérant ne sont pas pertinents.

Le non-renouvellement n'est en l'occurrence pas une sanction disciplinaire déguisée, de sorte que les règles régissant une telle sanction ne lui sont pas applicables.

La décision entreprise est suffisamment motivée.

Le droit d'être entendu du requérant a été respecté; il a eu la faculté de s'exprimer sans restriction et de faire valoir ses moyens avant que ne soit intervenue la décision implicite entreprise.

d) Le requérant soutient que, s'il ne pouvait obtenir une reconduction de son contrat, il conviendrait de lui reconnaître à l'avenir la primeur au moment de pourvoir un poste.

Selon l'article II, paragraphe 6 a), du Statut, le Tribunal peut connaître, après la fin des fonctions d'un agent, de ses contestations liées à sa qualité d'ancien fonctionnaire. Mais si sa prétention ne lui est pas acquise en raison de cette qualité, le Tribunal n'est pas compétent. Le requérant ne démontre pas comment celui qui ne peut obtenir un renouvellement immédiat de son contrat acquerrait ultérieurement le droit à un nouveau contrat. Il n'est point nécessaire de rechercher si un tel droit pourrait être reconnu dans des situations spéciales (par exemple si un non-renouvellement est justifié par des difficultés momentanées); il ne saurait être reconnu de manière générale. Responsable des conséquences de ses actes, le requérant ne saurait se prévaloir d'une telle exception.

Sur les contestations relatives aux concours

6. Le requérant s'en prend à trois procédures de nomination, à la suite de concours auxquels il a participé.

Il sied de remarquer que les fonctionnaires engagés au titre d'un contrat de courte durée, comme celui dont le requérant était titulaire, avaient été autorisés à participer comme tels à ces concours. Le Tribunal est donc compétent pour connaître de leurs contestations à ce sujet, même s'ils ne sont plus fonctionnaires (article II, paragraphe 6 a), du Statut du Tribunal).

a) Le Tribunal, respectueux de l'exigence de l'épuisement des voies de recours internes, doit juger de la contestation dans son état lorsque l'Organisation a statué ou aurait dû le faire.

Or, pour les deux postes mis au concours dans le service APPL, la procédure n'était pas terminée et le fonctionnaire pas nommé au moment de la contestation. En l'état, le requérant n'est pas lésé; faute d'intérêt, sa requête n'est pas recevable sur ce point.

b) En revanche, pour le troisième poste (LIBSYND), la procédure était alors terminée et le fonctionnaire nommé.

i) L'Organisation explique, pour la première fois dans sa duplique, que le requérant ne pouvait pas être nommé au poste à LIBSYND parce qu'il ne remplissait pas une des conditions de base posées dans l'avis de concours, soit que le candidat devait avoir suivi des études universitaires de droit pendant au moins cinq ans; il résultait de sa notice personnelle qu'il ne remplissait pas cette condition, ce que le Comité de sélection avait relevé dans son rapport.

Les faits sont établis par les pièces déposées.

Selon la jurisprudence du Tribunal, la nomination d'un fonctionnaire à la suite d'un concours est viciée et doit être annulée s'il ne remplit pas une des conditions essentielles mentionnées dans les modalités du concours (avis de vacance) (voir les jugements 1158, affaire Vianney; 1223, affaire Kirstetter No 2; 1497, affaire Flores; et 1646, affaire Pinto). Ne remplissant pas cette condition, le requérant ne devait pas être nommé. S'il l'avait été, les autres candidats auraient pu demander l'annulation de cette décision.

Sans doute est-il donc étonnant que l'on ait invité le requérant à participer aux épreuves écrites auxquelles les candidats les mieux placés ont été soumis. Toutefois, cette circonstance, regrettable, n'est pas opposable aux autres candidats, de sorte qu'elle ne permet pas à l'Organisation de renoncer au respect des règles de concours sur ce point.

Le requérant fait encore remarquer qu'à son avis l'exigence de cinq années d'études universitaires en droit n'apparaît pas raisonnable, attendu que des universités -- comme celle de Genève dans laquelle il a étudié -- permettent de

terminer des études de droit en trois ans et que l'exigence formulée favorise donc les moins doués ou les moins studieux ! La remarque est bien compréhensible, mais ne permet pas de considérer comme nulle et sans effet cette condition du concours.

De toute manière, les griefs du requérant ne sauraient être retenus.

ii) Dans ses dernières écritures, le requérant voit une violation des règles de concours dans le fait que, contrairement aux conditions de l'avis de vacance -- qui exigeait une bonne connaissance du français --, l'Organisation aurait formulé une nouvelle condition, à savoir que le candidat soit de langue maternelle française.

L'exigence que le candidat remplisse une nouvelle condition, non mentionnée dans l'avis de vacance, pourrait constituer une violation des règles de procédure.

Toutefois, un tel reproche ne saurait être adressé à l'Organisation : elle n'a pas fait du français comme langue maternelle une condition *sine qua non* à remplir, mais elle est restée dans le cadre des conditions de concours -- spécialement de l'exigence d'une excellente maîtrise du français -- en donnant la préférence à un candidat de langue maternelle française pour un poste de travail exigeant une excellente maîtrise de cette langue.

iii) Le requérant se plaint d'un vice de procédure, parce que les trois candidats retenus au dernier stade de la sélection auraient été invités à présenter un travail écrit en français, contrairement à ce qui était indiqué dans l'avis de vacance, ce qui l'aurait désavantagé, parce que les deux autres candidates étaient de langue française, alors qu'il est lui-même de langue maternelle portugaise, sa deuxième langue, dans laquelle il aurait voulu s'exprimer, étant l'espagnol.

L'Organisation répond qu'elle cherchait un fonctionnaire de langue française et que le requérant, connaissant très bien le français, n'a pas été lésé.

Cela est confirmé par le rapport du Comité de sélection. Le requérant jouit, en effet, d'une très bonne connaissance du français, pour avoir habité longtemps à Genève et y avoir fait ses études de droit principales. Par ailleurs, selon l'examen écrit, le requérant était le mieux placé. L'usage de la langue française ne lui a donc pas été défavorable.

L'Organisation recherchait un fonctionnaire appelé à travailler avant tout en français, de sorte que la maîtrise de cette langue a été à juste titre examinée par le Comité de sélection.

iv) Le requérant suspecte l'existence d'un vice dans la procédure devant le Comité de sélection, qui aurait pu céder à des pressions inadmissibles de tiers tendant à ce que sa candidature ne soit pas retenue : si cette candidature était retenue, la nomination serait gelée et n'aurait pas lieu.

Le rapport circonstancié du Comité de sélection ne laisse apparaître aucune manipulation : sur la base des dossiers, la candidature finalement retenue venait en première position et celle du requérant en deuxième position, alors qu'un des membres du Comité l'aurait placée en première position; sur la base des épreuves écrites, le requérant était en première position; ce qui a été décisif, c'est l'avis demandé au chef de service, qui a dit avoir besoin d'un fonctionnaire ayant une parfaite connaissance du français et une très bonne connaissance de l'anglais, et, si possible, du droit anglais; après réflexion et un total de trois séances, le Comité de sélection s'est rangé à cette exigence, en considérant que la candidate retenue, bilingue français-anglais, la satisfaisait au mieux; d'accord avec le chef de service, le Comité unanime proposa de la nommer.

Le requérant n'a, par ailleurs, fourni aucun élément comportant un début de preuve de la manipulation qu'il disait soupçonner. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner la production d'autres preuves ni de retenir un tel grief (voir le jugement 1436, affaire Sala No 2, au considérant 6).

Le requérant s'imagine à tort que le Comité de sélection -- puis le Directeur général -- aurait été lié par le résultat des épreuves auxquelles il a soumis les candidats. Relatif aux concours organisés pour pourvoir à une vacance, le paragraphe 12 e) de l'annexe I du Statut du personnel prévoit que :

le choix est fait après que les candidats restants ont été entendus ou soumis à un examen ou même à ces deux formalités, si le Comité le juge souhaitable, et après consultation du chef intéressé.

Cette consultation, obligatoire, permet de déterminer quels sont les besoins de l'Organisation. Le Comité de

sélection est donc demeuré dans le cadre de ses fonctions en sollicitant l'avis du chef intéressé et en lui attribuant de l'importance dans son choix.

Les critères retenus par le Comité de sélection et, après lui, par le Directeur général, répondent de toute évidence aux besoins de l'Organisation et ne permettent nullement de déceler un détournement de pouvoir.

v) Le requérant prétend n'avoir pas été informé du résultat du concours, contrairement à la règle 23 de la circulaire 246, série 6; celle-ci prévoit que :

Il est établi un registre des fonctionnaires classés deuxième et troisième dans les concours, qui doivent être informés de leur classement. Les autres candidats non retenus en seront également informés.

Selon le paragraphe 20 de l'annexe I à la circulaire 209, série 6, les résultats définitifs des concours font l'objet d'un affichage public.

Il n'est pas nécessaire de rechercher si le requérant a été suffisamment informé, car le grief articulé n'est pas propre à affecter la décision de nomination.

Le moyen du requérant se révèle donc mal fondé.

Sur la contestation relative à l'indemnité de rapatriement

7. L'article 11.15 c) du Statut du personnel prévoit que :

L'indemnité [de rapatriement] est payable sur présentation par l'ancien fonctionnaire de pièces établissant à la satisfaction du Directeur général qu'il a élu domicile dans un pays autre que son dernier lieu d'affectation.

La contestation n'a trait qu'à la remise de pièces établissant le lieu de résidence du fonctionnaire, le requérant se prévalant d'une résidence au Brésil.

Le requérant prétend que les autorités brésiliennes ne délivrent aucun document relatif à la résidence; il aurait offert de produire son carnet de travail. L'Organisation considère que le requérant n'a pas fourni les preuves nécessaires.

Sur ce point, la décision attaquée échappe à la critique. Le requérant est en mesure d'utiliser les possibilités offertes par le droit brésilien pour établir qu'il réside au Brésil et d'en faire usage. Il aura la faculté de prouver en particulier son lieu d'habitation et ses conditions de travail, ainsi que la durée de l'un et de l'autre; au besoin, il pourra dissiper les doutes qui pourraient subsister.

Donc, au moment où il a été opposé, le refus temporaire n'était pas injustifié.

Sur la contestation relative aux heures supplémentaires

8. a) La contestation est devenue sans objet, en ce qui concerne les heures supplémentaires pour 1995, l'Organisation ayant admis la réclamation du requérant.

b) Dans sa réclamation, le requérant se référait au décompte remis le 16 avril 1996, concernant notamment les heures supplémentaires effectuées en 1994; dans ce dernier document, le requérant indiquait :

A ce chiffre [heures de 1995] devraient s'ajouter les heures supplémentaires travaillées pour la Réunion tripartite sur les normes maritimes (28.11-09.12.94) selon relevé dont je vous envoie copie ci-joint. L'original a été remis dès la fin de la Réunion. Ces heures n'ont pas été compensées en jours de congé et, du fait de mon licenciement, ne peuvent plus l'être.

Dans sa réponse interne, le représentant du Directeur général s'est prononcé comme suit :

Quant aux heures travaillées pendant la réunion de 1994, étant donné qu'il s'est écoulé plus d'un an avant que vous ne soumettiez le formulaire le 16 avril 1996, le Directeur général estime que le Bureau n'a pas à prendre en considération votre demande.

Suit un exposé sur la péremption du droit, fondée sur la considération que celui-ci doit être invoqué sans tarder.

Dans sa requête au Tribunal, le requérant répète qu'on a ignoré sa demande de compensation, bien qu'il ait fourni le

relevé d'heures dès la fin de la réunion et qu'il ait rappelé cette demande aux responsables de cette réunion, notamment à son chef, qui s'était alors opposé à la compensation; il n'aurait reçu par ailleurs aucune réponse du BIT.

Dans sa réponse au Tribunal, l'Organisation affirme, sans plus de commentaires, que l'administration n'a eu connaissance de son relevé que le 16 avril 1996, de telle sorte que sa demande est clairement tardive et ne peut être acceptée.

Dans sa réplique, le requérant confirme ses dires. Selon lui, le décompte a été remis juste à la fin de la réunion

à [la personne] (responsable également pour ces questions à la Réunion) et qui m'a confirmé avoir transmis ladite feuille [au chef d'APPL]. Je fais observer que dans ma minute du 25.07.95, j'ai demandé [au chef d'APPL] de m'autoriser à compenser ces heures, ce [qu'il] m'a refusé... Comme je l'ai indiqué ci-dessus, je l'ai transmis à [la personne susmentionnée] qui récemment m'a confirmé l'avoir transmis [au chef d'APPL]. Celui-ci a refusé la compensation demandée le 25.07.95 ... ce n'est pas vrai que j'ai attendu le 16 avril 1996... Le 16 avril 1996, j'ai soumis une copie.

Il résulte de ce qui précède qu'il y a une contestation de fait quant à savoir si le requérant a remis un décompte, en 1994, concernant ses heures supplémentaires et, le cas échéant, quelle suite lui a été donnée. L'Organisation ne s'est pas vraiment prononcée sur les allégués du requérant. Il lui appartient de vérifier les faits, sur la base des indications du fonctionnaire, puis de statuer à nouveau. La requête doit donc être admise dans cette mesure.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision attaquée est annulée en ce qui concerne les heures supplémentaires pour 1994; l'Organisation statuera à nouveau, après enquête.
2. L'Organisation versera au requérant une indemnité de 500 francs suisses à titre de dépens partiels.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Julio Barberis, Juge, et M. Jean-François Egli, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 29 janvier 1998.

Michel Gentot
Julio Barberis
Jean-François Egli

A.B. Gardner