

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2462

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. L. C. O. le 27 août 2004, la réponse de l'OIAC du 6 décembre 2004, la réplique du requérant du 24 janvier 2005 et la duplique de l'Organisation du 31 mars 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. Le requérant, ressortissant burkinabè né en 1949, est un ancien fonctionnaire de l'OIAC. Il est entré au service de l'Organisation le 1^{er} août 2000 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans en qualité de chef de la logistique de grade P 4 au sein du Service des achats et de la logistique de la Division de l'administration.

En décembre 2002, le Bureau du contrôle interne a présenté un projet de rapport intitulé «Audit de la gestion des opérations en matière de voyages au secrétariat» où il était dit que le «rôle de la section de la logistique en matière de voyages devrait être revu». Ce rapport a été présenté sous sa forme définitive en mars 2003.

Le rapport d'évaluation du requérant pour 2001 contenait l'appréciation suivante : «Répond parfaitement aux attentes». Le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé a attribué à celui-ci la même appréciation dans son rapport d'évaluation pour 2002. Le directeur de la Division de l'administration a pour sa part exprimé des réserves lorsqu'il a signé ce rapport le 10 février 2003.

Dans un mémorandum du 28 mars, le chef par intérim du Service des ressources humaines a informé plusieurs hauts fonctionnaires que le Comité pour la prorogation des contrats se réunirait le 1^{er} avril 2003 afin d'examiner les contrats des fonctionnaires venant à expiration. Dans un mémorandum daté du 1^{er} avril adressé au directeur de l'administration, le supérieur hiérarchique direct du requérant a recommandé que le contrat de ce dernier soit prolongé de un an. Les conclusions du Comité concernant le requérant se lisaient comme suit : «Le directeur de l'administration a recommandé de ne pas prolonger le contrat de l'intéressé, compte tenu des problèmes que pose son travail et des nouvelles exigences qui seront attachées au poste à l'avenir.» L'un des membres du Comité a émis une opinion dissidente qui a été ajoutée au procès-verbal du Comité.

Par une lettre du 22 mai 2003, le chef par intérim du Service des ressources humaines a informé le requérant que son contrat ne serait pas prolongé lorsqu'il viendrait à expiration le 31 juillet 2003. Il ajoutait que les opérations relatives aux voyages au sein de l'Organisation suscitaient des inquiétudes, que la portée des attributions et l'étendue des responsabilités du poste de chef de la logistique devaient être redéfinies et que le titulaire devrait à l'avenir posséder «des compétences et des connaissances différentes» et «assumer un rôle plus dynamique de coordonnateur et de planificateur des opérations relatives aux voyages». Il faisait savoir au requérant que, conformément à la directive AD/PER/28 du 9 mai 2003, le Directeur général était disposé à lui offrir «une prolongation spéciale d'une durée maximale de six mois» à compter de la date de sa lettre, laquelle portait notification de cette offre. Le requérant était invité à faire connaître ce qu'il souhaitait par écrit, faute de quoi sa cessation de service prendrait effet à la date d'expiration de son contrat de durée déterminée en juillet.

Dans un mémorandum du 23 mai, le requérant a accepté «l'offre du Directeur général de prolonger [son] contrat de trois mois et vingt deux jours» tout en se réservant le droit de faire appel. Le 27 juin, il a demandé le réexamen de la décision de prolonger son contrat pour une durée inférieure à la «durée normale [...] de un an». Le chef par

intérim du Service des ressources humaines l'a informé, par une lettre du 25 juillet, que le Directeur général maintenait sa décision.

Le 2 juillet 2003, l'OIAC a publié l'avis de vacance du poste de chef de la logistique. Le requérant a postulé. Cet avis a été annulé en février 2004 et le poste a fait l'objet d'un nouvel avis de vacance publié le 29 mars 2004.

Le 2 septembre 2003, le requérant a saisi la Commission de recours. Il a cessé de travailler à l'OIAC le 21 novembre 2003. Dans son rapport du 14 juillet 2004, la Commission de recours a conclu que l'Organisation semblait avoir pris la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant «parce que [son] travail suscitait des inquiétudes» et non parce qu'«une importante restructuration était en cours concernant le poste». Par conséquent, elle considérait que l'OIAC aurait dû suivre une procédure précise pour évaluer le travail de l'intéressé. Considérant que tel n'avait pas été le cas, elle a estimé que la décision de ne pas renouveler son contrat «n'avait pas été prise dans les règles». Par une lettre du 23 juillet 2004, qui constitue la décision attaquée, le requérant a été informé que le Directeur général avait considéré qu'il n'y avait pas lieu d'annuler la décision de non renouvellement.

B. Le requérant indique qu'il attaque la décision du Directeur général de ne pas renouveler son contrat pour la «durée normale de un an». Selon lui, la raison de ce non renouvellement n'a jamais été éclaircie et la recommandation du directeur de l'administration au Comité pour la prorogation des contrats n'était pas motivée. Initialement, c'est son travail qui semblait en cause, mais finalement l'Organisation a justifié la non prolongation de son contrat par le besoin de redéfinir son poste. Le requérant doute que telle ait été réellement l'intention car, fait-il valoir, le libellé de l'avis de vacance publié le 2 juillet 2003 était pratiquement identique à celui de l'avis publié lors de son recrutement. Son principal argument est que, si c'est pour des raisons liées à son travail que son engagement n'a pas été prolongé, l'Organisation n'a pas suivi la procédure prescrite.

Il soutient que la décision attaquée est illégale à trois titres. Premièrement, elle reposait sur une erreur de fait manifeste. Elle ne pouvait pas répondre au besoin de redéfinir son poste car celui-ci n'avait fait l'objet d'aucune définition vraiment nouvelle. Le requérant considère que la décision d'annuler l'avis de vacance de poste n'était qu'une simple réaction aux arguments qu'il avait avancés dans son recours interne.

Deuxièmement, la décision était entachée d'un vice de procédure. Il fait observer que la Commission de recours a conclu que la décision de ne pas renouveler son contrat n'avait pas été prise dans les règles puisque l'Organisation n'avait pas suivi la procédure applicable. Elle a estimé que, si un fonctionnaire encourt le risque de perdre son emploi pour des raisons liées à sa compétence ou à son efficacité, il incombe à l'Organisation d'en informer en détail l'intéressé et de s'efforcer de trouver avec lui une solution à son problème. Le requérant fait valoir que, malgré cette obligation, il n'a pas reçu de rapport d'évaluation pour 2003 et qu'aucune mesure corrective n'a été mise en œuvre.

Troisièmement, le requérant soutient que des conclusions erronées ont été tirées des faits. La qualité de son travail ne pouvait être une raison valable pour justifier le non renouvellement de son engagement. En effet, son rapport d'évaluation pour 2002 contenait l'appréciation d'ensemble suivante : «Répond parfaitement aux attentes». Même s'il est vrai que, dans ce même rapport, le directeur de l'administration a formulé des observations défavorables, l'appréciation d'ensemble est restée inchangée.

Le requérant estime qu'il pouvait raisonnablement escompter rester au service de l'Organisation pendant les sept années prévues dans le Statut du personnel et qu'il a donc subi un préjudice matériel. Il affirme que la décision attaquée lui a causé un préjudice moral dans la mesure où la qualité de son travail a été mise en doute sans raison valable et qu'il a servi de bouc émissaire pour l'inefficacité des opérations de voyages. De plus, l'Organisation ne lui ayant pas fait savoir que son poste avait été remis au concours en mars 2004, il n'a pu poser de nouveau sa candidature.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 23 juillet 2004. Il demande à être réintégré rétroactivement à compter de la date de son départ et à percevoir le traitement et les indemnités dues, sans pour autant que la période écoulée entre son départ et la date de sa «réintégration effective» soit prise en compte dans le calcul des sept années de service. A défaut de réintégration, il demande le versement de l'équivalent de deux années de traitement brut, celui-ci devant être calculé en tenant compte des augmentations d'échelons et inclure l'ajustement de poste et les indemnités qu'il aurait perçues si son engagement avait été renouvelé, ainsi que les cotisations de l'Organisation à la Caisse de prévoyance. Il réclame 25 000 euros à titre de réparation pour le tort

moral subi, ainsi que les dépens.

C. L'Organisation répond que la décision attaquée relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général et était conforme aux règles régissant le renouvellement des contrats. Elle fait observer que, comme indiqué à l'article 4.4 du Statut du personnel, l'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière et que les contrats ne sauraient laisser espérer un renouvellement. Elle nie que la décision attaquée ait été illégale.

La défenderesse soutient que le poste du requérant a été redéfini. La vérification effectuée par le Bureau du contrôle interne en décembre 2002 avait fait ressortir la nécessité de procéder à de profondes modifications dans la gestion des voyages. C'est ce qui a finalement conduit au non renouvellement du contrat du requérant. Par ailleurs, la description du poste tel que redéfini diffère sur des points importants de celle du poste du requérant. L'OIAC affirme que l'avis de vacance de poste du 2 juillet 2003 a été annulé pour des raisons internes et ajoute qu'aucune nomination n'a été effectuée sur la base de cet avis. Un autre avis a été publié le 29 mars 2004, mais le requérant ne s'est pas porté candidat au poste ainsi remis au concours. L'Organisation soutient qu'elle n'était pas tenue de l'informer de cette vacance.

L'OIAC nie que la procédure ayant abouti au non renouvellement du contrat du requérant ait été entachée d'une quelconque irrégularité. Le Comité pour la prorogation des contrats qui s'est réuni le 1^{er} avril 2003 a été constitué dans les règles, conformément à la directive AD/ADM/16/Rev.2 du 2 mai 2002. Il a pris en compte la recommandation du directeur de l'administration ainsi qu'une fiche d'information normalisée provenant du dossier personnel du requérant. Le Directeur général a décidé de ne pas renouveler le contrat de celui-ci parce que la portée des attributions et l'étendue des responsabilités du poste devaient être redéfinies dans l'intérêt de l'Organisation.

On ne peut pas davantage prétendre que des conclusions erronées ont été tirées des faits. La raison du non renouvellement du contrat du requérant ne tenait pas à son travail. La lettre du 22 mai 2003 expliquait clairement pourquoi son contrat n'était pas prolongé. Le Directeur général était en droit, lorsque le contrat du requérant a «naturellement pris fin», de redéfinir les exigences du poste et de chercher quelqu'un ayant les compétences et l'expérience voulues pour gérer la section de la logistique selon ces nouvelles exigences. La défenderesse soutient que le requérant n'a subi aucun préjudice.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens et reproche à l'Organisation un manque d'équité dans le déroulement de la procédure. Se référant à la réunion du Comité pour la prorogation des contrats, il soutient qu'une «situation de conflit d'intérêts évident» est apparue puisque le directeur de l'administration, qui assistait à cette réunion en sa qualité de membre à part entière du Comité, a été amené à examiner la recommandation de non renouvellement qu'il avait lui-même émise; il se trouvait donc être à la fois juge et partie. Le requérant reproche au directeur de l'administration d'avoir fait preuve de parti pris à son égard.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait valoir à titre préliminaire que le requérant ne tient pas compte de ce que, dans la lettre du 22 mai, il n'est fait aucune référence à son travail personnel. Il y est dit en revanche que la portée des attributions et l'étendue des responsabilités du poste devaient être redéfinies.

L'Organisation soutient qu'aux termes de la directive AD/ADM/16/Rev.2 le directeur de l'administration était tenu de participer à la réunion du Comité puisqu'il était directeur de la division dont relevait le poste du requérant. Par ailleurs, celui-ci n'a pas prouvé qu'il y avait lieu de mettre en doute l'impartialité du directeur de l'administration. L'Organisation affirme avoir correctement suivi ses procédures et règles internes.

Pour expliquer pourquoi l'avis de vacance de poste du 2 juillet 2003 a été annulé, la défenderesse fait observer que l'ensemble de la Division de l'administration faisait l'objet d'une réforme et qu'il était devenu nécessaire de procéder à une nouvelle évaluation concernant la répartition des tâches et les besoins en personnel du Service des achats et de la logistique.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'OIAC où il a commencé à travailler le 1^{er} août 2000 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans en qualité de chef de la logistique. Ses fonctions couvraient essentiellement le transport et les voyages, un secteur dans lequel il est apparemment très qualifié puisqu'il est

titulaire de maîtrises d'économie et de droit du transport aérien. Son mémoire pour l'obtention du premier de ces diplômes portait sur le système européen «Amadeus» de réservation informatisée.

2. Le premier rapport d'évaluation du requérant couvrant une année complète a été établi le 28 février 2002. Dans ce rapport, le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé déclarait que ce dernier répondait parfaitement aux attentes. Son supérieur hiérarchique au deuxième degré, le directeur de l'administration, a souscrit sans réserve à cette évaluation. Dans son rapport d'évaluation pour l'ensemble de l'année 2002 qui a été établi en février 2003, son supérieur hiérarchique direct déclarait de nouveau qu'il répondait parfaitement aux attentes. Bien que cette appréciation n'ait pas été modifiée, le directeur de l'administration indiquait qu'il la trouvait généreuse et qu'il aurait pour sa part formulé l'appréciation suivante : «Répond partiellement aux attentes».

3. Dans ses observations sur le rapport d'évaluation de 2002, le directeur de l'administration déclarait que le requérant «se devait de faire preuve de plus de dynamisme et de montrer davantage d'initiative ainsi que le désir de faire plus que le minimum requis». Il concluait qu'il «aurait besoin de montrer dans les mois à venir qu'il s'était notablement amélioré». Il ne signalait cependant aucune défaillance particulière et ne faisait aucune proposition concrète en vue de l'amélioration souhaitée.

4. Le requérant a exprimé son désaccord avec les observations formulées par le directeur de l'administration dans son rapport de 2002. Il semble qu'il ait été fondé à exprimer un tel désaccord car, dès octobre 2000, il avait souligné dans plusieurs mémorandums les défaillances dans les opérations concernant les voyages et avait proposé des mesures précises pour remédier à la situation, notamment par la centralisation de la gestion des voyages. Par ailleurs, à la demande de son supérieur hiérarchique direct, il avait élaboré au début de l'année 2003 une proposition détaillée — accompagnée d'un calendrier précis d'achat, de formation et de déploiement — relative à l'acquisition avant la fin de cette année là d'un système de gestion des voyages en ligne. Cette proposition, datée du 17 février 2003, faisait suite au projet de rapport de vérification que le Bureau du contrôle interne avait établi en décembre 2002.

5. Le 28 février 2003, le directeur de l'administration a informé le requérant que les opérations concernant les voyages seraient centralisées et qu'un système de gestion des voyages serait acquis auprès de la compagnie aérienne KLM. Le requérant a fait savoir que cette acquisition n'était pas conforme aux règles d'achat de l'OIAC et qu'en tout état de cause il estimait que le système ne correspondait pas à leurs besoins. Il s'est finalement avéré le 4 mars 2003 que le système en question ne pouvait être acheté auprès de KLM mais devait l'être par l'intermédiaire d'une agence de voyages.

6. Au début du mois d'avril, le requérant a fait savoir par écrit à son supérieur hiérarchique direct qu'il trouvait préoccupantes les observations faites par le directeur de l'administration dans son rapport d'évaluation de 2002, faisant remarquer qu'il n'avait pas reçu de programme de travail pour 2003. Dans l'intervalle, son supérieur avait recommandé que son contrat soit prolongé de un an. Cette recommandation a été faite le 1^{er} avril 2003, le jour même où le Comité pour la prorogation des contrats se réunissait afin d'étudier la possibilité de prolonger les contrats qui venaient à expiration cette année là. Le directeur de l'administration siégeait à ce comité et participa à ses délibérations, notamment celles concernant le requérant. On lit dans le procès verbal du Comité :

«Le directeur de l'administration a recommandé de ne pas prolonger le contrat de l'intéressé compte tenu des problèmes liés à son travail ainsi que des nouvelles exigences qui sont prévues pour le poste à l'avenir et qui requièrent d'autres compétences et connaissances que celles de l'intéressé. Le conseiller juridique par intérim a fait observer que, selon le rapport d'évaluation, le travail de l'intéressé “répond parfaitement” aux attentes.

Les membres du Comité (à l'exception du président de l'Association du personnel) ont fait leur la recommandation du directeur tendant à ne pas offrir de prolongation de contrat. Le Comité a également pris note de l'opinion dissidente exprimée par le représentant du Conseil du personnel.»

7. Le Directeur général a accepté la recommandation du Comité et, le 22 mai 2003, le requérant a été informé que son contrat ne serait pas prolongé mais qu'il se verrait offrir «une prolongation spéciale» d'une durée maximale de six mois. En fait, on lui a offert une prolongation de trois mois et vingt deux jours qui permettait de lui donner le préavis de six mois requis. Il a accepté cette offre sans préjudice de ses droits et son engagement a pris fin en novembre.

8. Il était dit dans la lettre du 22 mai 2003 par laquelle le requérant a été informé que son contrat ne serait pas

prolongé que :

«L'inefficacité des opérations concernant les voyages au sein de l'Organisation a été un sujet de graves préoccupations. Le Directeur général a donc décidé de les rationaliser. Dans le cadre de cette réforme, la portée des attributions et l'étendue des responsabilités du poste de chef de la logistique seront redéfinies. A l'avenir, le titulaire devra avoir des compétences et des connaissances différentes et devra assumer un rôle plus dynamique de coordonnateur et de planificateur des opérations relatives aux voyages des bureaux/services. Il est donc prévu de publier un nouvel avis de vacance de poste.»

9. Le 27 juin 2003, le requérant a demandé au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas prolonger son contrat. Cette demande a été rejetée le 25 juillet et le requérant a alors saisi la Commission de recours. Dans l'intervalle, le 2 juillet, le poste de chef de la logistique avait fait l'objet d'un avis de vacance dont le libellé était pour l'essentiel le même que celui de l'avis ayant annoncé la vacance du poste auquel le requérant s'était initialement porté candidat. Celui-ci a posé sa candidature au poste remis au concours, mais l'avis de vacance a par la suite été retiré. Le poste a de nouveau fait l'objet d'un avis de vacance publié le 29 mars 2004, mais le requérant, qui n'en avait pas été informé, n'a pas postulé.

10. Donnant suite à une demande présentée par le requérant, la Commission de recours a recommandé, le 15 octobre 2003, de suspendre toute mesure relative à la décision de ne pas prolonger le contrat de celui-ci dans l'attente d'une décision finale sur son recours. Cette recommandation a été rejetée.

11. Le 14 juillet 2004, la Commission de recours a conclu à l'unanimité que la décision du 22 mai 2003 avait été prise parce que «le travail [du requérant] suscitait des inquiétudes et non parce qu'une importante restructuration était en cours concernant [son] poste». Elle a d'autre part conclu que, les procédures pour l'évaluation du travail de l'intéressé n'ayant pas été suivies, la décision de ne pas prolonger son contrat était entachée d'irrégularité. Le Directeur général n'a pas accepté cette conclusion. Il a considéré qu'il n'y avait «aucune raison d'annuler la décision attaquée», ce dont le requérant a été informé par une lettre du 23 juillet 2004 qui constitue la décision attaquée.

12. Le requérant soutient que, comme l'a constaté la Commission de recours, il n'existait pas de proposition de restructuration d'une importance telle que son poste dût faire l'objet d'un nouvel avis de vacance et que, puisque la décision du Directeur général reposait sur cet élément, il y a eu erreur manifeste de fait. Dans la mesure où la décision concernait le travail du requérant, celui-ci fait valoir qu'il y a eu vice de procédure et que des conclusions manifestement erronées ont été tirées des faits.

13. Le requérant demande l'annulation de la décision du Directeur général datée du 23 juillet 2004 portant rejet de son recours, et sa réintégration dans son poste à compter de la date de son départ, sans perte de traitement ni d'autres indemnités. A défaut, il réclame le versement de l'équivalent de deux années de traitement, y compris l'ajustement de poste et les autres indemnités et allocations qu'il aurait perçues si son contrat avait été prolongé. En outre, il demande 25 000 euros à titre de réparation pour le tort moral subi, ainsi que les dépens.

Les questions en litige

14. La recevabilité de la requête n'est pas contestée. Il n'est pas davantage contesté que, même si une décision de ne pas accorder une prolongation de contrat relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal, celui-ci peut l'annuler si elle repose sur une erreur de fait, si des faits essentiels ont été omis, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des faits ou si elle n'a pas été prise conformément aux procédures prévues (voir les jugements 1262 et 1273).

Les erreurs de fait : restructuration concernant le poste

15. Comme déjà indiqué, il n'y avait pas de différence notable de libellé entre l'avis de vacance de poste sur le fondement duquel le requérant a été nommé en août 2000 et celui publié le 2 juillet 2003 puis retiré. La raison avancée par l'Organisation pour expliquer ce retrait est qu'«une nouvelle réforme du service était nécessaire et qu'une autre évaluation des besoins en personnel était en cours». La seule différence contenue dans l'avis de vacance publié le 29 mars 2004 et susceptible de justifier «des compétences et des connaissances différentes» tient, selon l'OIA, à ce que la nouvelle définition du poste prévoyait que le titulaire devrait «recommander, superviser et mettre en œuvre tous les nouveaux changements requis» au lieu d'«administrer les systèmes et procédures

existants».

16. D'après la lettre du 22 mai 2003 informant le requérant qu'il avait été décidé de ne pas prolonger son contrat, les «compétences et [...] connaissances différentes» requises pour le poste consistaient à «assumer un rôle plus dynamique de coordonnateur et de planificateur», ce qui correspond précisément à ce que le directeur de l'administration avait signalé comme étant un problème pour le requérant dans le rapport d'évaluation de ses services pour 2002.

17. Le fait que le libellé de l'avis de vacance de poste du 2 juillet 2003 était pour l'essentiel le même que celui de l'avis sur le fondement duquel le requérant avait été nommé montre bien que, lorsque le Directeur général a décidé en mai de cette année-là de ne pas prolonger le contrat du requérant, il n'était pas prévu de donner au poste une nouvelle définition qui aurait exigé la publication d'un nouvel avis de vacance. Tout au plus, l'idée a-t-elle pu être que cela pourrait être nécessaire après une rationalisation des opérations et la mise en place d'un système de gestion des voyages en ligne. Qu'il s'agissait au mieux d'une idée envisageable ultérieurement ressort du fait qu'un nouvel avis de vacance a été publié le 29 mars 2004, soit deux jours avant la date à laquelle on aurait pu escompter que la question d'une nouvelle prolongation du contrat du requérant soit étudiée si son contrat n'avait pas pris fin en novembre 2003. De plus, il ressort également d'une note adressée par le secrétariat technique au Conseil exécutif de l'OIAC que le poste ne serait pourvu qu'en mai 2005 et que sa vacance depuis novembre 2003 a entraîné des retards dans la mise en œuvre des réformes prévues dans le Service des achats et de la logistique.

18. Dans la mesure où la décision du Directeur général reposait sur la modification, voire le caractère évolutif, du poste du requérant, ce qui exigeait la publication d'un nouvel avis de vacance, cette situation n'existait pas en mai 2003. La décision reposait donc sur une erreur de fait manifeste et doit être annulée.

Droits de la défense : questions relatives au travail de l'intéressé

19. Même si ce n'est pas indispensable, il est utile de répondre aussi à l'argument du requérant selon lequel les droits de la défense n'ont pas été respectés.

20. Le fait que le Directeur général a invoqué le besoin que le titulaire du poste fasse preuve de plus de dynamisme laisse fortement à penser que, contrairement à ce qui a été dit par la suite, le travail du requérant est un élément qui a bel et bien pesé dans la décision de ne pas prolonger son contrat. Il ressort en outre clairement des termes de la recommandation du directeur de l'administration au Comité pour la prorogation des contrats et de la note du représentant du Conseil du personnel que, parmi les éléments présentés au Comité, le travail du requérant avait été l'élément principal et le besoin de compétences différentes l'élément secondaire.

21. L'Organisation soutient avec raison que le directeur de l'administration devait siéger au Comité pour la prorogation des contrats qui a étudié le cas du requérant (voir la directive AD/ADM/16/Rev.2, à l'alinéa b) du paragraphe 4, et le jugement 2096). Toutefois, le non-respect des droits de la défense ne résulte pas du fait qu'il a participé aux délibérations du Comité proprement dites, mais du fait qu'il n'a pas montré clairement que sa recommandation était contraire à celle du supérieur hiérarchique direct du requérant — laquelle n'a, semble-t-il, pas été soumise au Comité — et qu'elle reposait sur les remarques qu'il avait lui-même inscrites dans le rapport d'évaluation du requérant pour 2002 qui n'a pas été suivi de mesures correctives. Par ailleurs, la recommandation du directeur de l'administration n'avait pas été communiquée au requérant et, dans la mesure où elle se fondait sur une restructuration à venir, il n'en avait pas été discuté avec ce dernier. Il s'agit là d'éléments qui, pris dans leur ensemble, peuvent être considérés comme constitutifs d'un non-respect des droits de la défense, le requérant ayant été privé de toute possibilité réelle de répondre à l'un quelconque des points invoqués pour justifier la non-prolongation de son contrat.

Réparation

22. Etant donné que le poste précédemment occupé par le requérant devait être pourvu par une autre personne en mai 2005, il ne convient pas d'ordonner la réintégration de l'intéressé. Par ailleurs, dans la mesure où son supérieur hiérarchique immédiat avait recommandé une prolongation de un an et où un nouvel avis de vacance aurait sans doute été justifié à la fin de cette période, les dommages-intérêts devraient être limités à une année de traitement brut minoré des gains nets éventuellement perçus par le requérant dans tout emploi occupé entre le 22 novembre 2003 et le 22 novembre 2004.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 23 juillet 2004 portant rejet du recours du requérant est annulée.
2. L'OIAC versera au requérant le solde d'une année du traitement brut, y compris l'ajustement de poste, l'augmentation d'échelon et les autres allocations et indemnités, qu'il aurait perçu, majoré d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an à compter du 22 novembre 2003 et à partir des dates auxquelles lesdites sommes lui auraient été dues. L'Organisation versera également une année de sa part de cotisations à la Caisse de prévoyance.
3. L'OIAC paiera au requérant 25 000 euros à titre de réparation pour le tort moral subi.
4. Elle lui versera également 10 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet