

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

106^e session

Jugement n° 2801

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M. D. P. le 6 juillet 2007, la réponse de la Commission du 22 août, la réplique du requérant du 20 septembre et la duplique de la Commission du 28 novembre 2007;

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 italien né en 1963, est un ancien fonctionnaire du Secrétariat technique provisoire (ci-après le «Secrétariat») de la Commission. Il est entré au service de cette dernière le 9 janvier 2000 en qualité de fonctionnaire chargé des achats, au grade P-3, à la Section des achats de la Division de l'administration. Son contrat initial d'une durée déterminée de trois ans fut prolongé à deux reprises de deux ans chaque fois, et devait arriver à expiration le 8 janvier 2007, date à laquelle il aurait accumulé un total de sept années de service au Secrétariat.

Par la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999, la Commission institua une règle fixant la durée maximale de service à sept ans; elle est décrite en détail, sous A, dans le jugement 2315, prononcé le 4 février 2004. Le système visant à mettre en œuvre cette règle est exposé dans une note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005, dont les dispositions furent incorporées au contrat du requérant par une clause additionnelle que ce dernier signa le 5 octobre 2005. En vertu de ce système, un an environ avant l'expiration d'un contrat portant la durée de service d'un fonctionnaire à sept ans ou plus, le poste de celui-ci fait l'objet d'un avis de vacance en même temps qu'est examinée la possibilité de prolonger à titre exceptionnel l'engagement du titulaire du poste. Un groupe consultatif pour les questions de personnel procède alors à des entretiens avec les candidats retenus sur une liste restreinte et le directeur de la division concernée fait une proposition concernant l'éventuel «réengagement» du titulaire. Le Groupe détermine si celui-ci apporte au Secrétariat des compétences ou des connaissances essentielles et s'il y a donc lieu de lui accorder une prolongation à titre exceptionnel, ou si le poste doit être offert à l'un des candidats ayant été convoqués à un entretien. Le Groupe adresse ensuite une recommandation au Secrétaire exécutif. Dans un mémorandum accompagnant la note, également daté du 19 septembre 2005, le Secrétaire exécutif indiquait que la possibilité pour le titulaire d'un poste d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel devait s'apprécier au regard de ce qui est offert sur le marché du travail.

Le 17 janvier 2006, un avis de vacance concernant le poste du requérant fut publié. Par mémorandums des 25 et 29 mai 2006, deux groupes consultatifs pour les questions de personnel composés des six mêmes membres, dont un représentant du Conseil du personnel, furent chargés de procéder aux entretiens avec les candidats inscrits sur la liste restreinte, et d'évaluer les résultats de ces entretiens ainsi que la possibilité d'accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel. Le mémorandum du 25 mai précisait que les entretiens avec les candidats de la liste restreinte seraient menés par cinq des membres du groupe, c'est-à-dire sans la participation du représentant

du Conseil du personnel. Le mémorandum du 29 mai adressé aux six membres du groupe était accompagné du rapport du Comité chargé des entretiens, de la proposition du directeur de la division du requérant, des curriculum vitae des candidats soumis à un entretien et du rapport de notation du requérant. La proposition du directeur de la division du requérant était datée du 30 mai 2006. Celui-ci y recommandait de ne pas accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel. Tout en reconnaissant la qualité du travail fourni par l'intéressé pendant les sept années qu'il avait passées au service du Secrétariat, il considérait que les connaissances et les compétences essentielles des autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs affectés à la Section des achats étaient suffisantes pour ne pas l'inciter à conclure qu'une prolongation à titre exceptionnel était justifiée. Dans son rapport du 31 mai 2006, tout en prenant note des excellents états de service du requérant, le Groupe consultatif pour les questions de personnel approuva à l'unanimité la recommandation du directeur de la division du requérant. Par mémorandum du 6 juin, ce dernier fut informé que le Secrétaire exécutif avait décidé de ne pas lui accorder de prolongation au-delà de la durée maximale de service et d'offrir le poste à un candidat externe.

Le 20 juin 2006, le requérant demanda le réexamen de cette décision, mais le Secrétaire exécutif décida de la maintenir. Le 2 août 2006, le requérant saisit le Comité paritaire de recours, soutenant que les Groupes consultatifs pour les questions de personnel n'avaient pas été constitués conformément aux Statut et Règlement du personnel et aux directives administratives, que sa candidature à une prolongation n'avait pas été examinée de manière équitable et qu'il n'avait pas fait l'objet d'une véritable évaluation au regard du marché du travail. Il demandait que la décision contestée soit rapportée et que lui soit accordée à titre exceptionnel une prolongation de trois ans. Il réclamait en outre des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens. Peu après, il remit sa démission.

Dans son rapport du 20 avril 2007, le Comité paritaire de recours conclut que les prétentions du requérant n'étaient pas fondées. Il recommanda que le Secrétaire exécutif maintienne sa décision de ne

pas prolonger l'engagement du requérant et de ne pas lui accorder de réparation. Il appela également l'attention du Secrétaire exécutif sur une divergence entre la procédure de constitution des groupes consultatifs pour les questions de personnel qui est énoncée dans un bulletin d'information du personnel daté du 17 juillet 2002 et celle qui est définie dans la note du 19 septembre 2005, divergence qui était peut-être source d'une certaine confusion quant à la représentation du Conseil du personnel. Le Comité releva également que la Section du personnel aurait dû veiller à ce que toute la documentation requise soit remise de manière ordonnée et en temps utile aux membres des groupes consultatifs pour les questions de personnel. Par lettre du 11 mai 2007, le Secrétaire exécutif avisa le requérant qu'il avait décidé de suivre les recommandations du Comité paritaire de recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient qu'en examinant la question de savoir s'il fallait lui accorder une prolongation à titre exceptionnel, l'administration n'a pas respecté les procédures définies dans la note et le mémorandum du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005, pas plus que les garanties qu'elle avait données lors d'une réunion du Comité consultatif mixte concernant l'application de la règle des sept ans. Il affirme que l'administration n'a pas examiné de manière équitable s'il fallait lui accorder une prolongation à titre exceptionnel et qu'elle n'a pas tenu compte de ce qui était censé constituer l'«élément central du système d'application», à savoir que la possibilité pour le titulaire d'un poste d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel doit s'apprécier au regard de ce qui est offert sur le marché du travail. Dans sa proposition, le directeur de la division du requérant n'a pas fourni une description complète des qualifications de ce dernier, qu'il n'a pas non plus comparé aux candidats externes. Bien qu'il ait été reconnu comme possédant des connaissances et des compétences essentielles, une prolongation lui a été refusée au motif que les connaissances et compétences des autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs affectés à la Section des achats étaient suffisantes. Contrairement à ce que prévoyait le bulletin d'information du personnel du 17 juillet 2002, qui avait modifié la directive

administrative n° 20 (Rev.2), le Groupe consultatif pour les questions de personnel qui a procédé aux entretiens avec les candidats de la liste restreinte ne comptait aucun représentant du Conseil du personnel de grade P-5, et un seul représentant du Conseil du personnel a participé à la dernière réunion conjointe des deux groupes consultatifs, alors qu'il aurait dû y en avoir deux. En outre, les membres de ces groupes n'ont pas eu communication des documents requis de manière ordonnée et en temps utile. Contrairement à ce qu'indiquait le mémorandum de la chef du personnel en date du 29 mai 2006, la proposition du directeur de la division du requérant n'avait pas pu être communiquée aux membres des groupes par ce mémorandum, puisqu'elle était datée du 30 mai 2006.

Le requérant invoque des erreurs de droit. Il affirme en particulier que la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 est dénuée d'effet juridique, parce qu'elle viole les Statut et Règlement du personnel et le principe de la hiérarchie des normes, et qu'elle a modifié de manière illégale les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2). En instituant des règles sur la composition des groupes consultatifs pour les questions de personnel, leurs tâches et leurs responsabilités, la note contrevient à la disposition 4.1.01 du Règlement du personnel, qui dispose que le mandat de ces groupes doit être établi dans une directive administrative. En outre, dès lors que cette note apportait aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) des modifications fondamentales ayant donc valeur d'amendement de ladite directive, elle aurait dû faire l'objet d'un examen et d'une recommandation du Comité consultatif mixte visé par la disposition 8.2.01 du Règlement du personnel. De plus, l'administration aurait dû assurer la participation du Conseil du personnel au processus de modification, conformément aux articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel et aux dispositions 8.1.01, alinéas c) et e), et 8.2.01 du Règlement du personnel. Le requérant affirme par ailleurs que le rapport du Comité paritaire de recours, sur lequel est fondée la décision attaquée, est entaché d'erreurs de fait et de droit et ne respecte pas les droits de la défense. A cet égard, il invoque le refus du Comité de s'entretenir avec le représentant du Conseil du personnel et sa

conclusion erronée selon laquelle la participation de celui-ci aux groupes consultatifs pour les questions de personnel a garanti le respect des droits de la défense. Selon le requérant, la décision de l'administration est marquée par l'absence de bonne foi.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant au traitement, y compris toutes les indemnités, qu'il aurait perçu si son contrat avait été prolongé, à compter de la date à laquelle il a cessé ses fonctions jusqu'à la date de sa réintégration. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros, ainsi que les dépens encourus pour son recours interne et la procédure devant le Tribunal de céans.

C. Dans sa réponse, la Commission fait valoir que la décision de ne pas accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel repose sur une base légale solide et n'est entachée d'aucun vice. S'appuyant sur les Statut et Règlement du personnel ainsi que sur la jurisprudence du Tribunal, elle insiste sur le caractère discrétionnaire des décisions de prolongation ou de renouvellement des contrats de durée déterminée et rappelle que les contrats de ce type ne permettent pas d'escompter une prolongation ou un renouvellement et n'y donnent pas droit. Elle fait observer que, lorsqu'il examine un cas individuel, le Secrétaire exécutif doit tenir compte du fait que la Commission n'engage pas d'effectifs permanents et qu'un fonctionnaire n'a pas automatiquement droit à une prolongation à titre exceptionnel au seul motif qu'il est réputé posséder des compétences ou des connaissances essentielles.

La défenderesse nie toute irrégularité de procédure et déclare qu'elle a étudié la possibilité d'accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel de manière équitable et transparente, conformément aux règles applicables. Elle fait observer que les qualifications de l'intéressé ont été dûment prises en considération par le directeur de sa division et que le Groupe consultatif pour les questions de personnel, qui a évalué les résultats des entretiens menés avec les candidats de la liste restreinte et étudié la possibilité d'accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel, comptait

un représentant du Conseil du personnel et était par conséquent constitué conformément aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Contrairement à ce qu'affirme le requérant, la nécessité pour le Secrétariat de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles, visée dans le mémorandum du 19 septembre 2005, ne s'apprécie pas seulement en fonction des compétences offertes sur le marché du travail, mais aussi en fonction de l'existence ou non de telles compétences au sein du Secrétariat. Le directeur de la division du requérant pouvait donc, à bon droit, conclure dans sa proposition du 30 mai 2006 que la Section des achats pouvait compter sur suffisamment de compétences et de connaissances pour qu'il ne soit pas nécessaire d'accorder au requérant une prolongation à titre exceptionnel.

En ce qui concerne les prétendues erreurs de droit, la Commission souligne que la note du 19 septembre 2005 ne modifiait pas la directive administrative n° 20 (Rev.2) mais instituait simplement un mécanisme pour son application, ce qui entrainait pleinement dans le cadre des pouvoirs du Secrétaire exécutif. En outre, le requérant ayant expressément accepté l'incorporation de la note à son contrat, il n'est plus en droit d'affirmer que cette note constitue une modification illégale de la directive. Selon la défenderesse, le requérant n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle la note contredit la directive ou les Statut et Règlement du personnel, ou viole le principe de la hiérarchie des normes.

La Commission nie que les droits de la défense n'aient pas été respectés devant le Comité paritaire de recours. La décision de ne pas interroger le représentant du Conseil du personnel siégeant dans les groupes consultatifs pour les questions de personnel relevait pleinement du pouvoir d'appréciation conféré au Comité paritaire de recours par l'alinéa j) de la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel. Appelant l'attention sur le fait que les groupes consultatifs pour les questions de personnel ont adopté à l'unanimité la proposition du directeur de la division du requérant, la défenderesse rejette l'allégation de violation du principe de bonne foi, la déclarant dénuée de fondement. Elle invite le Tribunal à conclure que le requérant n'a

pas d'intérêt légitime pour agir car, ayant démissionné de son plein gré avant l'expiration de son contrat, il est le seul et l'unique responsable de sa cessation de service.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que sa démission n'a pas eu d'effet juridique sur la décision qu'il conteste devant le Tribunal. Il soutient qu'aucune disposition des Statut et Règlement du personnel ne vient étayer l'affirmation selon laquelle, en démissionnant, il a renoncé à son droit de recours ou que sa requête a perdu sa raison d'être. Il indique qu'il est toujours au chômage et qu'un deuxième recours concernant les circonstances qui l'ont obligé à démissionner est en instance devant le Comité paritaire de recours. Il réitère ses moyens sur le fond et ajoute que la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 ne lui est pas applicable parce que son consentement à l'incorporation de cette note à son contrat a été obtenu par dol. Il développe le moyen fondé sur l'absence de bonne foi, faisant valoir que le fait que l'administration n'a pas tenu ses promesses et n'a pas respecté ses obligations contractuelles lui a fait perdre une chance appréciable de se voir accorder une prolongation à titre exceptionnel.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient sa position. Elle rejette comme fallacieux l'argument du requérant selon lequel il devrait être exonéré de toutes les obligations prescrites dans la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 au motif qu'il y aurait eu dol, et affirme que cet argument ne saurait être retenu puisqu'il a été pour la première fois invoqué dans la réplique.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Secrétaire exécutif de la Commission, communiquée par une lettre datée du 11 mai 2007, d'accepter les recommandations du Comité paritaire de recours de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration, le 8 janvier 2007, et de ne lui accorder aucune des réparations qu'il avait demandées.

2. Il soutient que la décision attaquée est entachée d'erreurs de procédure et d'erreurs de droit, que le Comité paritaire de recours n'a pas respecté les droits de la défense et a fondé ses conclusions sur des erreurs de fait et de droit, et que l'administration a manqué à son obligation de bonne foi.

3. Le principal argument du requérant est que sa candidature à une prolongation à titre exceptionnel n'a pas été examinée de manière équitable conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2), à la note du Secrétaire exécutif et au mémorandum qui l'accompagnait — tous deux datés du 19 septembre 2005 —, ainsi qu'aux dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel. Il soutient que la Commission a agi en violation du mémorandum du 19 septembre 2005, qui dispose que «[l]a caractéristique centrale du système d'application est que la possibilité, pour le titulaire d'un poste, d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel, fondée sur la nécessité pour le [Secrétariat] de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles, doit s'apprécier au regard de ce qui est offert sur le marché du travail au [Secrétariat]». A l'appui de son affirmation, le requérant cite la proposition du 30 mai 2006 de son directeur de division aux termes de laquelle, entre autres, «les compétences et les connaissances essentielles des autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs affectés à la Section [étaient] suffisantes pour ne pas l'inciter à conclure qu'une prolongation à titre exceptionnel de l'engagement du [requérant était] justifiée», et il considère cette déclaration comme la preuve de ce que ses compétences n'ont pas été comparées à celles qui étaient offertes sur le marché du travail, mais seulement à celles de ses collègues de la Section des achats. Cette conclusion est erronée. Dans sa proposition, le directeur de la division du requérant a noté : «Après avoir examiné les résultats des entretiens de recrutement au poste de fonctionnaire chargé des achats et les qualifications du titulaire [...], je propose de ne pas accorder [au requérant] une prolongation de son contrat à titre exceptionnel fondée sur la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles». Il a ensuite donné son évaluation des candidats ayant été

convoqués à un entretien, qui montrait clairement que le marché du travail a été pris en considération. Il est important de noter qu'aux fins d'accorder une prolongation à titre exceptionnel après sept ans de service, la Commission doit non seulement tenir compte de la recommandation des groupes consultatifs pour les questions de personnel, mais encore s'assurer que les compétences ou les connaissances essentielles de l'intéressé correspondent à un besoin. En l'espèce, il a été estimé que ce besoin n'existait pas, compte tenu des «compétences et des connaissances essentielles des autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs affectés à la Section», et des qualifications de certains des candidats externes ayant passé un entretien. Le Secrétaire exécutif pouvait donc raisonnablement décider que les compétences et les connaissances du requérant n'étaient pas essentielles et que la Commission n'avait pas besoin de prolonger son contrat. Par conséquent, le moyen n'est pas fondé.

4. Le requérant soutient que la note du 19 septembre 2005 a modifié illégalement la directive administrative n° 20 (Rev.2). Cette affirmation s'appuie sur la composition des groupes consultatifs pour les questions de personnel qui ont été chargés d'étudier les candidatures au poste que le requérant occupait et la possibilité de lui accorder une prolongation à titre exceptionnel. Les paragraphes 2.3 et 3.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) prévoient que des groupes consultatifs distincts sont constitués pour formuler la recommandation concernant la nomination et la recommandation concernant l'éventuel «réengagement». Le Tribunal relève que, selon la note, les deux groupes «doivent être composés des mêmes membres» et doivent tenir une «réunion unique» avec la participation d'un représentant du Conseil du personnel. Ces deux dispositions ne s'écartent ni l'une ni l'autre de la directive administrative n° 20 (Rev.2); elles sont toutes deux pleinement compatibles avec cette dernière et apportent une garantie supplémentaire aux fonctionnaires. Par conséquent, la note n'a ni pour effet ni pour objet de modifier la directive administrative n° 20 (Rev.2). Pour cette raison, le moyen n'est pas fondé.

5. Le requérant soutient que la composition des groupes consultatifs pour les questions de personnel était entachée d'une erreur, dans la mesure où ces groupes ne comptaient pas parmi leurs membres un représentant du Conseil du personnel. Il relève qu'en vertu du bulletin d'information du personnel du 17 juillet 2002, lequel a selon lui modifié la directive administrative n° 20 (Rev.2), le Secrétaire exécutif doit désigner un membre des groupes sur une liste de cinq administrateurs de grade P-5 fournie par le Conseil du personnel. Il en conclut que «[l]e comité chargé des entretiens aurait dû comprendre au départ un fonctionnaire de grade P-5 choisi parmi les cinq inscrits sur la liste du Conseil du personnel» et que le fonctionnaire «aurait dû ensuite participer aux entretiens avec les candidats de la liste restreinte». Pour le requérant, le bulletin d'information du personnel du 17 juillet 2002 ayant modifié la directive administrative n° 20 (Rev.2), le groupe consultatif qui a tenu la «réunion unique» à laquelle il devait décider de recommander ou non une prolongation à titre exceptionnel aurait dû compter deux membres choisis sur une liste fournie par le Conseil du personnel. Cet argument ne tient pas. D'après le bulletin, le Secrétaire exécutif avait approuvé une recommandation du Comité consultatif mixte tendant à ce qu'un membre du Groupe consultatif pour les questions de personnel constitué par lui soit choisi sur une liste de cinq fonctionnaires de grade P-5 proposée par le Conseil du personnel. Il était également indiqué dans le bulletin que la directive administrative n° 20 (Rev.2) serait révisée pour tenir compte de cette nouvelle procédure, mais elle ne l'a pas été.

Les groupes consultatifs pour les questions de personnel ayant été constitués conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2) et à la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005, le moyen tiré de l'erreur de droit entachant leur composition n'est pas fondé.

6. Le requérant soutient que la procédure devant le Comité paritaire de recours était viciée puisque celui-ci a refusé de s'entretenir avec le représentant du Conseil du personnel qui avait siégé dans les groupes consultatifs pour les questions de personnel. Ce moyen est dénué de fondement. Le Comité paritaire de recours n'a demandé ni

entretiens ni documentation complémentaire, car il estimait à l'évidence que le représentant du Conseil du personnel avait eu la possibilité de faire part de ses préoccupations lors de la réunion des groupes. En outre, la recommandation de ces derniers avait été adoptée à l'unanimité et le requérant n'a fourni aucun élément donnant à penser que le Comité aurait pu par un tel entretien obtenir des informations pertinentes pour les questions à trancher. Le Tribunal considère que le rejet par le Comité paritaire de recours de la demande du requérant était raisonnable et résultait de l'exercice correct «du large pouvoir d'appréciation qu'il [faut] reconnaître en ce domaine aux organes de recours interne» (voir le jugement 2558, au considérant 5 b)). Ce moyen doit donc également être rejeté.

7. Concernant le moyen tiré de la violation du principe de bonne foi, le requérant précise que «[l]e manquement au principe de bonne foi ou l'absence de bonne foi découle en l'espèce du fait que l'organisation n'a pas tenu ses promesses et n'a pas respecté son obligation contractuelle d'examiner la possibilité de [lui] accorder une éventuelle prolongation en comparant ses compétences à celles qui étaient offertes sur le marché du travail». Il soutient qu'il a ainsi perdu une chance appréciable «que sa candidature soit examinée en vue d'une éventuelle prolongation à titre exceptionnel». Il ne cite toutefois aucun fait particulier et se borne à déplorer en termes généraux la perte d'une chance d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel. Comme il a été relevé plus haut, les procédures ont été menées conformément au droit applicable, et la possibilité pour le requérant d'obtenir une prolongation à titre exceptionnel fondée sur la nécessité pour la Commission de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles a été examinée au regard de ce que le marché du travail pouvait offrir au Secrétariat. Par conséquent, ce moyen n'est pas fondé non plus.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET