

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

107^e session

Jugement n° 2841

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. E. A. le 28 février 2008, la réponse de l'ONUDI du 17 juin, la réplique du requérant datée du 27 août et la duplique de l'Organisation du 17 décembre 2008;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant italien né en 1962, est entré au service de l'ONUDI le 1^{er} septembre 2000 en qualité d'analyste financier; il fut affecté au Bureau de promotion des investissements et de la technologie (BPIT) et mis au bénéfice d'un contrat de durée déterminée à temps partiel qui fut prolongé plusieurs fois. Le 2 novembre 2005, la directrice du BPIT lui annonça que son contrat ne serait plus prolongé. Par une lettre du 25 novembre, que le requérant reçut le 29 novembre, le directeur exécutif de la Division de l'administration de l'ONUDI l'informa que son engagement viendrait à expiration le 31 décembre 2005 étant donné que le nouveau programme de travail et les nouveaux besoins en personnel entraînaient la suppression de plusieurs postes, dont le sien. Le requérant répondit

le 2 décembre, faisant observer que la directrice du BPIT lui avait promis un contrat différent et se déclarant surpris que la lettre du 25 novembre ne contienne aucune «contre-proposition». Dans une lettre du 16 décembre, l'administratrice en charge du Service de la gestion des ressources humaines indiqua que la directrice du BPIT avait proposé d'utiliser ses services, en cas de besoin, au titre d'un contrat de service spécial. Il fut mis fin à ses fonctions le 31 décembre 2005.

Par une lettre datée du 27 février 2006, le requérant attira l'attention du Directeur général sur le fait qu'il n'avait été procédé à aucune suppression de poste et lui demanda quelles étaient ses intentions. Il faisait valoir que, le 2 novembre 2005, on lui avait promis un contrat de consultant puisqu'il n'était pas possible de maintenir son ancien poste par suite de contraintes budgétaires, mais que cette promesse n'avait pas été honorée. Par lettre du 28 mars, le directeur exécutif de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes reconnut que des discussions avaient eu lieu concernant l'octroi à l'intéressé d'un éventuel contrat de service spécial en qualité de consultant mais nia que ces discussions aient constitué un engagement de la part de l'Organisation. Il informa également le requérant du traitement maximum et de la durée du contrat qui pourrait lui être offert.

Dans l'intervalle, le 23 mars 2006, le requérant et deux autres fonctionnaires avaient demandé le réexamen de la décision de supprimer leurs postes, soutenant qu'elle n'était pas justifiée par le manque de fonds ni par le programme de travail et que les promesses de leur offrir un contrat de consultant n'avaient pas été tenues. Le 3 avril, le requérant demanda de nouveau quelles étaient les intentions du Directeur général. Il réitéra cette demande le 28 avril et sollicita l'autorisation de saisir directement le Tribunal de céans. Par lettre du 19 mai, le directeur exécutif de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes lui opposa un refus au nom du Directeur général. Ce jour-là, un contrat de consultant de six mois débutant le 1^{er} juin 2006 fut offert au requérant, qui refusa cette offre le 23 mai 2006 et introduisit peu après un recours devant la Commission paritaire

de recours, invoquant la mauvaise foi et le non-respect de la promesse qui lui avait été faite. Dans son rapport daté du 8 novembre 2007, la Commission recommanda que le recours soit rejeté pour forclusion. Le requérant fut informé par un mémorandum daté du 16 novembre 2007 que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que l'Organisation a enfreint à plusieurs reprises le principe de bonne foi. Tout d'abord, elle l'a empêché de soumettre en temps voulu son recours interne contre la décision du 25 novembre 2005 en lui répétant qu'il se verrait offrir un nouveau contrat et en le laissant dans l'incertitude quant à son avenir jusqu'en février 2006. En outre, elle l'a empêché de chercher un nouvel emploi dans des «conditions raisonnables» dans la mesure où elle ne l'a informé du non-renouvellement de son contrat qu'un mois seulement avant l'expiration de celui-ci. De plus, elle a supprimé son poste sans raison valable alors qu'en parallèle elle procédait à des recrutements. Le requérant considère que l'Organisation aurait dû le garder à son service compte tenu de ses connaissances et de son implication dans un projet qui devait se poursuivre pendant deux ans encore.

Par ailleurs, il invoque le non-respect du «principe d'espoir légitime». Etant donné la durée de son service à l'ONUDI et son implication dans le projet susmentionné, il pouvait raisonnablement escompter que son contrat soit renouvelé ou qu'on lui offre un autre contrat semblable, et l'Organisation a entretenu cet espoir. Or ce n'est que le 19 mai 2006, c'est-à-dire près de cinq mois après la fin de son contrat, qu'un nouveau contrat lui a été offert, mais à des conditions tellement désavantageuses qu'il l'a refusé. Se référant à la Convention européenne des droits de l'homme, le requérant invoque également un manquement au «droit à un procès équitable» au motif que la Commission paritaire de recours ne l'a pas entendu et que la procédure de recours interne a pris un retard excessif. Il affirme que le principe d'égalité de traitement a été violé dès lors que le nouveau contrat impliquait une réduction de 50 pour cent de son traitement.

Le requérant estime que la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude dans la mesure où, en raison d'une mauvaise gestion et d'un manque de coopération avec le BPIT, elle lui a fourni des informations différentes de celles communiquées par ce dernier, où elle a différé l'offre de contrat de consultant et où elle n'a pas établi de rapport d'évaluation pour 2004-2005 en violation du Règlement du personnel. Le fait que l'ONUDI ait retardé les négociations concernant ce contrat, que celui-ci comportait des conditions moins favorables et que d'autres membres du personnel aient poursuivi son travail sur le projet susmentionné a en outre porté atteinte à sa dignité et à sa réputation professionnelle.

Le requérant sollicite une procédure orale. Il demande au Tribunal d'annuler la décision du 16 novembre 2007 et d'ordonner à l'Organisation d'établir une lettre de référence dans laquelle elle déclarera que son travail était excellent et qu'il a été mis fin à son contrat pour des raisons financières. Il réclame une indemnité de fin de service se montant à deux années de traitement «correspondant à un contrat raisonnable» et une réparation équitable pour le tort matériel et moral subi. Il réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI soutient que la requête est irrecevable parce que la demande de réexamen de la décision du 25 novembre 2005 n'a pas été adressée au Directeur général dans un délai de soixante jours à compter de la date de notification de cette décision, comme l'exige le Règlement du personnel. Elle nie avoir empêché le requérant, comme celui-ci le prétend, de soumettre en temps voulu son recours interne, affirmant qu'on ne lui avait pas promis de nouveau contrat mais qu'il avait simplement été informé que l'on pourrait entrer en contact avec lui «si [ses] services [s'avéraient] nécessaires». Citant la jurisprudence du Tribunal, selon laquelle une demande de réexamen n'empêche pas un règlement négocié, la défenderesse fait valoir qu'elle n'avait aucune obligation de fournir au requérant des conseils en matière de procédure étant donné que rien n'indiquait qu'il était dans l'erreur ou n'était pas sûr de la date à laquelle il devait présenter sa demande de réexamen. Elle rejette comme irrecevable l'argument de ce dernier concernant le

non-établissement d'un rapport d'évaluation ainsi que sa conclusion tendant à ce qu'elle établisse une lettre de référence puisque aucune mention n'en a été faite dans son recours interne. Dans la mesure où elle va au-delà de la réparation demandée initialement dans son recours interne, sa conclusion tendant à l'octroi de deux années de traitement «correspondant à un contrat raisonnable» est également irrecevable. L'ONUDI soutient que le Tribunal n'a pas compétence pour examiner l'allégation de non-respect d'une promesse concernant l'octroi d'un contrat de consultant puisqu'il ne connaît que des requêtes invoquant l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel. Les personnes qui se voient offrir des contrats de consultant ne peuvent être considérées comme des fonctionnaires de l'ONUDI et les Statut et Règlement du personnel ne leur sont pas applicables. De plus, la question du non-respect de la promesse qui aurait été faite au requérant est sans rapport avec le lien qui a uni ce dernier à l'Organisation jusqu'à l'expiration de son engagement en décembre 2005.

Sur le fond, l'ONUDI conteste la version des faits présentée par le requérant. D'après elle, ce dernier a pour la première fois été informé du non-renouvellement de son engagement le 2 novembre 2005, soit près de deux mois avant l'expiration de son contrat. Elle indique qu'aucun recrutement n'a été effectué après son départ. De plus, rien ne permet de penser qu'il y ait eu un quelconque manque de coopération entre l'ONUDI et le BPIT, et il ressort du dossier que l'Organisation et le Bureau «travaillaient en équipe».

La défenderesse considère que la suppression du poste du requérant était un acte qui relevait légitimement du pouvoir d'appréciation en matière de gestion et reposait non seulement sur des raisons financières mais également sur les nouvelles priorités opérationnelles. La connaissance qu'avait le requérant d'un projet donné et son implication dans ce projet n'empêchaient pas la suppression de son poste. De plus, il ressort clairement de sa lettre d'engagement comme du Règlement du personnel qu'il ne pouvait escompter le renouvellement de son contrat ou la conversion en

un autre type d'engagement. L'ONUDI soutient que c'est à tort que l'intéressé invoque la Convention européenne des droits de l'homme et que la procédure d'appel interne n'a pas pris un retard excessif. Elle affirme que le requérant n'a pas prouvé qu'il y a eu violation du principe d'égalité de traitement, soulignant que dans son nouveau contrat il n'avait aucun droit à ce que le nouveau traitement qu'il percevait soit égal à celui afférent à son poste antérieur. D'après la défenderesse, il n'a pas été porté atteinte à la dignité ou à la réputation professionnelle de l'intéressé puisque son poste n'a pas été supprimé en raison de son comportement professionnel. L'Organisation indique qu'après la suppression de son poste elle lui a offert de bonne foi un contrat de consultant dans les conditions les plus favorables qui soient.

L'ONUDI se déclare opposée à la demande de procédure orale formulée par le requérant et soutient que sa conclusion tendant à l'octroi de deux années de traitement ne se justifie pas car, si son dernier contrat avait été prolongé, il l'aurait été de douze mois seulement. Elle ajoute que le Tribunal ne peut ordonner à une organisation d'établir une lettre de référence.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses arguments. Il explique qu'en tant que profane il n'était pas en mesure, à l'époque où il a introduit son recours interne, d'apprécier convenablement toute l'étendue du préjudice financier qu'il avait subi ni l'importance des rapports d'évaluation et d'une lettre de référence. Il soutient que le Tribunal est bien compétent pour examiner l'allégation de non-respect d'une promesse puisque les discussions concernant l'octroi d'un contrat de consultant ont commencé alors qu'il était encore au service de l'ONUDI et que le droit à un procès équitable s'applique en tant que principe général du droit. Enfin, il fait observer que le contrat de consultant reprenait toutes ses tâches antérieures.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI réitère sa position. Elle ajoute que l'argument du requérant selon lequel il est un profane n'est pas convaincant car il aurait pu se faire conseiller avant ou pendant la

procédure de recours interne et que le contrat de consultant impliquait qu'il aurait à travailler sur un seul projet.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'ONUDI le 1^{er} septembre 2000 en qualité d'analyste financier au titre d'un contrat de durée déterminée à temps partiel qui fut prolongé plusieurs fois.

2. Au cours d'une réunion tenue le 2 novembre 2005, il fut informé qu'il ne serait plus possible de l'employer car, en 2006, il était prévu que le nouveau programme de travail et les nouveaux besoins en personnel entraîneraient la suppression de postes, dont le sien. Le requérant fut par la suite informé, par une lettre du 25 novembre qu'il reçut le 29 novembre, que son poste serait supprimé et que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration le 31 décembre 2005. Le 27 février 2006, il écrivit au Directeur général pour contester cette décision. Un échange de correspondance s'ensuivit entre l'administration et le requérant et, le 27 mai 2006, ce dernier saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 25 novembre 2005. Dans l'intervalle, le 19 mai 2006, il s'était vu offrir un contrat de consultant de six mois qu'il n'avait pas accepté.

Dans son rapport du 8 novembre 2007, la Commission paritaire de recours conclut que le recours était irrecevable, rappelant que, selon la disposition 212.02 du Règlement du personnel, tout agent affecté, ou ayant été affecté, à un projet qui souhaite faire appel d'une décision administrative doit d'abord adresser, dans les soixante jours suivant la notification écrite de cette décision, une lettre au Directeur général pour en demander le réexamen. Le Directeur général fit sienne la recommandation de la Commission et rejeta le recours.

3. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 16 novembre 2007 qui rejette son recours comme étant irrecevable. Ses autres conclusions sont énoncées, sous B, ci-dessus.

4. Le requérant invoque les moyens suivants : non-respect des principes de bonne foi, d'«espoir légitime» et d'égalité de traitement, manquement au devoir de sollicitude, non-respect de sa dignité et atteinte au droit à un procès équitable.

5. L'Organisation conteste la recevabilité de la requête et soutient qu'elle est dénuée de fondement.

6. Après avoir examiné les écritures et estimé qu'elles étaient suffisamment explicites, le Tribunal rejette la demande de procédure orale formulée par le requérant.

7. Le Tribunal est d'avis que la requête est irrecevable. Il ressort des pièces du dossier qu'il n'y a eu qu'une communication de l'Organisation au requérant entre le 29 novembre 2005, date à laquelle ce dernier a reçu la lettre du 25 novembre l'informant de la décision de ne plus prolonger son contrat, et le 27 février 2006, date de la lettre dans laquelle il a demandé au Directeur général de réexaminer cette décision. Cette communication, une lettre du 16 décembre 2005 émanant de l'administratrice en charge du Service de la gestion des ressources humaines, indiquait clairement que la lettre du 25 novembre «concernait seulement l'expiration de l'engagement de durée déterminée [du requérant]». Il y était également dit que «toutes dispositions ultérieures [...] seraient traitées séparément et si [ses] services [s'avéraient] nécessaires». On ne peut interpréter ce qui précède comme signifiant, ainsi que le prétend le requérant en invoquant le principe de bonne foi, que les parties avaient entamé, en vue d'un règlement, des négociations qui auraient pu suspendre le délai de dépôt d'une demande de réexamen. L'Organisation n'a pas promis d'offrir à l'intéressé un contrat donné à une date donnée. En conséquence, rien n'explique que ce dernier n'ait pu présenter sa demande de réexamen dans le délai de soixante jours prévu par la disposition 212.02 du Règlement du personnel et c'est à juste titre que la Commission paritaire de recours a recommandé le rejet de son recours pour forclusion.

8. Le Tribunal considère que, dans la mesure où elles concernent son rapport d'évaluation et une lettre de référence, les conclusions du requérant sont irrecevables car les questions auxquelles elles se rapportent ont été abordées pour la première fois dans la requête.

9. Toutefois, le Tribunal estime que l'Organisation n'a pas traité le recours du requérant avec la rapidité et la diligence voulues. Conformément à une jurisprudence bien établie, «[é]tant donné que le respect des procédures de recours interne est une condition préalable à l'accès au Tribunal, une organisation a l'obligation de s'assurer que ces procédures se déroulent dans des délais raisonnables» (voir le jugement 2197, au considérant 33). Dans le cas d'espèce, la procédure de recours interne a duré environ dix-huit mois, ce qui est inacceptable au vu de la simplicité du recours qui portait essentiellement sur une question de recevabilité. Le Tribunal accorde donc au requérant 1 500 euros à titre de dommages-intérêts.

10. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens, fixés à 800 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'ONUDI versera au requérant 1 500 euros à titre de dommages-intérêts pour le retard pris dans la procédure de recours interne.
2. Elle lui versera également 800 euros à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 15 mai 2009, par Mme Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

MARY G. GAUDRON
AGUSTÍN GORDILLO
GIUSEPPE BARBAGALLO
CATHERINE COMTET