

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**114<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3159**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. M. F. le 14 juillet 2010, la réponse de l'OMS du 8 novembre, la réplique du requérant du 18 novembre 2010 et la duplique de l'Organisation du 18 février 2011;

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 1952, est entré au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe en juin 1993 au grade P-4. À compter du mois de décembre de la même année, il fut employé en vertu de vingt-neuf engagements à court terme successifs dont certains furent suivis d'une interruption de service, ordinairement de moins de trente jours. Il fut promu au grade P-5 le 9 janvier 1998. En janvier 2005, son engagement à court terme fut converti en engagement de durée déterminée d'une année avec effet rétroactif au 4 août 2004. Cet engagement fut prolongé à cinq reprises jusqu'au 31 décembre 2008.

En décembre 2007, le requérant fut informé à la fois par son supérieur direct et par l'administration que le Bureau régional pour

l'Europe prévoyait de supprimer son poste. À la suite de discussions avec le directeur régional adjoint et son supérieur direct, le requérant fut informé par une lettre datée du 22 septembre 2008, émanant du directeur de la Division des systèmes de santé des pays, que son poste serait effectivement supprimé. Son dernier jour de service serait le 31 décembre 2008, mais il était encouragé à postuler à un autre emploi qu'il estimait correspondre à ses qualifications.

Le requérant déposa le 19 novembre 2008 une déclaration d'intention de saisine du Comité régional d'appel dans laquelle il contestait la décision de supprimer son poste. Ledit comité conclut que l'OMS avait agi conformément aux articles et dispositions pertinents des Statut et Règlement du personnel mais releva que, malgré le nombre d'années de service du requérant, l'Organisation n'avait pas aidé ce dernier à trouver un autre poste susceptible de lui convenir. Par lettre du 5 août 2009, le directeur du Bureau régional pour l'Europe rejeta l'appel de l'intéressé, faisant observer que celui-ci ne répondait pas aux critères qui lui permettraient de bénéficier de la procédure de réaffectation prévue par l'article 1050.2 du Règlement du personnel, lequel s'applique seulement aux fonctionnaires ayant bénéficié d'un engagement de durée déterminée pendant une période continue et ininterrompue d'au moins cinq ans.

Le 6 octobre 2009, le requérant saisit le Comité d'appel du Siège d'une déclaration d'intention de contester la décision du 5 août. Il se plaignait d'avoir fait l'objet de parti pris et disait que l'examen des faits avait été incomplet et que l'administration n'avait pas observé ou avait appliqué incorrectement les articles des Statut et Règlement du personnel. Le Comité conclut que le Bureau régional pour l'Europe avait agi conformément au pouvoir qui était le sien en décidant de supprimer le poste du requérant et que cette décision n'était pas entachée de parti pris. Toutefois, il faisait valoir que l'administration aurait pu faire bénéficier le requérant d'une procédure de réaffectation comme elle en avait le pouvoir et que, pour déterminer sa période de service continu, elle aurait dû prendre en compte les années de service accomplies depuis au moins septembre 2002. Le Comité soulignait la longue suite de contrats à court terme que le requérant avait remplis

dans les mêmes fonctions et faisait observer que ces contrats avaient souvent été ponctués d'interruptions de moins de trente jours, ce qui allait à l'encontre des règles pertinentes. Le Comité était d'avis que de brèves interruptions d'une ou deux semaines seulement entre deux périodes de service étaient insuffisantes pour distinguer les contrats du requérant — notamment pour distinguer son dernier engagement à court terme de son engagement de durée déterminée — en termes de continuité de service. L'utilisation par l'Organisation d'interruptions brèves constituait selon lui un moyen artificiel d'empêcher des fonctionnaires employés pendant une longue période d'accumuler les cinq années de service continu requises pour bénéficier de la procédure de réaffectation. Le Comité recommandait entre autres que le requérant soit réintégré avec plein traitement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, que des efforts soient faits immédiatement pour le réaffecter dans le cadre d'une procédure officielle menée par un comité de réaffectation et que l'Organisation lui accorde 20 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral, le remboursement des dépenses encourues en vertu de l'article 1230.7 du Règlement du personnel et 2 500 francs au titre des dépens sur présentation des factures.

Par lettre du 24 mai 2010, la Directrice générale informa le requérant qu'elle approuvait la conclusion du Comité d'appel du Siège selon laquelle l'abolition de son poste était licite et n'était pas entachée de parti pris. En revanche, n'étant pas d'accord avec les autres conclusions du Comité, elle avait décidé de rejeter l'appel mais rembourserait à l'intéressé, à réception des preuves de paiement, ses dépenses de voyage exposées pour venir défendre son cas devant le Comité d'appel du Siège. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient qu'à l'expiration de son contrat il avait à son actif quinze années de service dans la catégorie des administrateurs. À l'époque des faits — entre 2002 et 2004 —, les engagements à court terme, conformément à l'article 420.3 du Règlement du personnel, étaient limités à une durée de onze mois. De plus, la note de service 2002/21 concernant les dispositions contractuelles révisées applicables au personnel temporaire prévoyait

qu'il fallait une interruption de trente jours entre deux engagements de ce type, à moins que le programme concerné ne justifie par écrit une interruption plus courte. Le requérant fait valoir qu'il a été employé de manière continue du 4 septembre 2002 jusqu'à la conversion de son engagement en engagement de durée déterminée, avec seulement deux interruptions de quinze jours, dont l'OMS n'a pas justifié par écrit la brièveté comme l'exigeait la note de service.

S'appuyant sur les jugements 1385 et 2263, il fait valoir également que le Tribunal a estimé antérieurement que, lorsqu'il est fait recours à des contrats à court terme dans une relation d'emploi de longue durée, le service accompli en vertu de ces contrats doit être considéré comme continu même s'il y a des interruptions de service. À son avis, ce principe est d'autant plus applicable dans le cas d'espèce que l'organe de recours interne a vu dans l'utilisation de ce type de contrat «un artifice».

Le requérant prétend que, même si le service qu'il a accompli en vertu de contrats à court terme ne lui permet pas de prétendre à l'application de l'article 1050.2 du Règlement du personnel, l'OMS a à son égard un devoir de loyauté fondé sur la durée de son service. Il renvoie au jugement 2902 pour étayer le point de vue selon lequel, même si l'organisation n'est pas tenue de trouver un autre poste à un fonctionnaire dont le poste est supprimé, elle a le devoir de rechercher avec l'intéressé les options possibles avant que cette personne ne quitte l'organisation et que ne pas le faire constitue une atteinte à la dignité du fonctionnaire. À cet égard, le requérant souligne la conclusion du Comité régional d'appel — citée par le Comité d'appel du Siège — selon laquelle l'administration n'a pas fait d'efforts sérieux pour trouver un autre poste susceptible de lui convenir.

Enfin, le requérant affirme qu'en violation d'un principe juridique bien établi la Directrice générale n'a pas motivé son rejet de la recommandation du Comité d'appel du Siège qui préconisait de lui accorder les dépens.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2009 avec plein traitement et indemnités et d'ordonner à la défenderesse de

prendre immédiatement les mesures nécessaires pour l'affecter à un poste susceptible de lui convenir. Il réclame 20 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral et 7 500 francs à titre de dépens à la fois pour la présente procédure et pour la procédure interne.

C. Dans sa réponse, l'OMS affirme que l'article 1050.2 du Règlement du personnel ne confère à aucun fonctionnaire le droit à une réaffectation : il confère simplement à tout fonctionnaire réunissant les conditions requises le droit de voir sa candidature prise en compte en vue d'une réaffectation au cas où son poste serait supprimé. Dans le cas du requérant, celui-ci n'a pas bénéficié d'une procédure de réaffectation parce qu'il n'avait pas été employé en vertu d'un engagement de durée déterminée pendant une période continue et ininterrompue de cinq ans au moins. Même s'il a été employé en vertu d'engagements à court terme pendant plusieurs années avant d'obtenir un engagement de durée déterminée, cela ne lui donnait pas le droit de participer à une procédure de réaffectation. Rien dans le Règlement ne permet de le traiter rétroactivement comme s'il avait été au bénéfice d'un engagement de durée déterminée pendant les périodes où il a été employé en vertu d'engagements à court terme; l'intéressé a été recruté en vertu d'un engagement à court terme sans avoir à passer un concours et il a librement accepté les termes de ses engagements. Dans la mesure où il n'a pas démontré que ses contrats portaient atteinte à un principe de droit fondamental ou à une norme supérieure, ou bien que son consentement apparent était vicié, le Tribunal, de l'avis de l'OMS, n'a pas compétence pour requalifier ces contrats ni refondre d'une autre manière l'accord sur lequel les parties se sont entendues.

L'Organisation fait observer que le Tribunal a déjà rejeté des demandes d'autres requérants qui souhaitaient être traités comme des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée alors qu'ils avaient été recrutés au titre d'un contrat de courte durée. En outre, elle conteste l'affirmation du requérant selon laquelle il a été délibérément privé des avantages d'un contrat de durée déterminée. La défenderesse fait valoir que la mauvaise foi doit être prouvée et que le requérant n'a

pas démontré que le fait qu'il était employé de manière continue en vertu d'engagements à court terme était motivé par autre chose que les besoins d'ordre opérationnel et budgétaire de l'Organisation.

S'appuyant sur le jugement 2902, l'OMS soutient qu'elle a pris les mesures appropriées pour s'acquitter de l'obligation qu'elle pouvait avoir d'aider le requérant après la suppression de son poste. Celui-ci a été tenu informé des nouveaux postes à pourvoir et a été encouragé à postuler à tout emploi vacant pour lequel il estimait avoir les qualifications et l'expérience nécessaires. Or, alors qu'il était libre de postuler à n'importe quel emploi qui l'intéressait, le requérant n'a pas voulu briguer des emplois vacants pour lesquels il était qualifié. L'OMS soutient que la réintégration n'est pas une réparation appropriée en l'espèce car l'intéressé a quitté l'Organisation par suite d'une décision licite de supprimer son poste.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il rejette l'affirmation de l'OMS selon laquelle les contrats librement conclus sont contraignants et, se référant plus particulièrement au jugement 2086, il fait observer que le Tribunal a déjà estimé que le nom donné à un contrat ne traduit pas nécessairement la véritable relation d'emploi. Il dit avoir postulé à de nombreux emplois vacants en plus de ceux mentionnés par la défenderesse, mais en vain.

E. Dans sa duplique, l'OMS maintient sa position. Elle soutient que la version de l'article 420.3 du Règlement du personnel en vigueur à l'époque des faits n'indiquait pas de durée maximale de service au titre d'engagements à court terme et ne mentionnait pas davantage les interruptions de service. En outre, les contrats du requérant après l'entrée en vigueur de la note de service 2002/21 le 1<sup>er</sup> juillet 2002 étaient conformes aux conditions prévues dans ce document. De plus, la défenderesse affirme que les faits relatifs aux affaires qui ont abouti aux jugements 2086 et 2263 doivent être distingués de ceux propres à l'affaire à l'examen et que la situation du requérant n'appelle pas les mêmes conclusions quant au caractère juridique de sa relation d'emploi.

CONSIDÈRE :

1. La question centrale dans la présente affaire est de savoir quelles étaient les obligations de l'OMS à l'égard du requérant juste avant et après son départ de l'Organisation le 31 décembre 2008, lorsque le poste qu'il occupait alors a été supprimé. Dans certains cas, lorsqu'un poste est supprimé à l'OMS, l'Organisation doit s'efforcer de réaffecter le titulaire du poste. À cet égard, l'article 1050.2 du Règlement du personnel prévoit ceci :

«Quand un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre continu ou par un membre du personnel engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général [...]»

2. L'OMS avait employé le requérant pendant quinze périodes depuis le 28 juin 1993 jusqu'au 31 décembre 2008. À l'exception de la dernière de ces périodes, l'intéressé avait été employé en vertu d'engagements à court terme de moins d'un an. Les interruptions entre ces périodes avaient été d'une manière générale d'une à deux semaines, trois interruptions ayant été plus longues, de quatre à cinq semaines. La dernière période commençait le 4 août 2004 et avait duré environ quatre ans et cinq mois. Elle avait été précédée d'une interruption de quinze jours après la période précédente (du 20 août 2003 au 19 juillet 2004) pendant laquelle le requérant était engagé à court terme. Auparavant, et là encore après une interruption de quinze jours seulement, une période d'emploi à court terme avait commencé le 4 septembre 2002 et s'était terminée le 4 août 2003.

3. Dans son mémoire, le requérant avance deux prétentions. La première est qu'il a droit au bénéfice de l'article 1050.2 du Règlement du personnel. La seconde est que, même s'il n'y a pas droit, l'OMS avait à son égard un devoir de loyauté qu'elle a enfreint. Selon le requérant, la jurisprudence du Tribunal de céans veut que, lorsqu'il est fait recours à des contrats à court terme pour une relation d'emploi de longue durée, le service effectué dans le cadre de ces contrats doit être

considéré comme continu même s'il y a des interruptions de service. Le requérant renvoie aux jugements 1385 et 2263.

4. L'OMS fait valoir dans sa réponse que le Tribunal a constamment débouté les fonctionnaires recrutés à court terme qui demandaient à être traités rétroactivement comme des fonctionnaires recrutés pour une durée déterminée en arguant seulement de leur ancienneté et que le Tribunal ne modifiera pas les termes d'un accord que les parties ont librement conclu, à moins qu'il ne soit démontré que ces termes violaient un principe de droit fondamental ou une norme supérieure, ou bien que le consentement de l'intéressé était vicié. À l'appui de cette argumentation, il est fait référence au jugement 2107 (pour ce qui est de la première) et au jugement 2097 (pour ce qui est de la seconde). L'OMS soutient qu'elle s'est acquittée pleinement de l'obligation qu'elle pouvait avoir envers le requérant et qu'elle a fait les efforts appropriés pour aider ce dernier à trouver un nouveau poste. La réplique du requérant et la duplique de l'Organisation reprennent pour l'essentiel les arguments déjà avancés.

5. L'appel initial du requérant portait sur la suppression de son poste. La procédure de recours interne a abouti à un rapport du Comité d'appel du Siège, lequel a conclu qu'il était de la compétence du Bureau régional pour l'Europe de décider de supprimer le poste du requérant. Le Comité d'appel du Siège a également estimé que la décision n'était pas entachée de parti pris. Toutefois, il a trouvé raisonnable la demande du requérant tendant à ce que ses quinze années de service soient prises en compte et il a fait observer que l'intéressé aurait pu bénéficier de la procédure de réaffectation si la direction l'avait voulu. Le Comité a conclu que le calcul de la durée de service continu du requérant aurait dû prendre en compte le service accompli par ce dernier au moins depuis septembre 2002 eu égard à la succession de contrats au titre desquels il avait été employé pour remplir la même fonction et à la brièveté des interruptions entre ces contrats «qui contrevient à la directive imposant normalement une interruption de trente jours suivie à l'époque à l'OMS».



6. Le Comité d'appel du Siège a ensuite fait le raisonnement suivant :

«Le Comité a estimé que les interruptions courtes, d'une semaine ou deux seulement, entre les contrats de onze mois étaient insuffisantes pour réellement distinguer les contrats, dans le cas d'espèce pour distinguer le contrat temporaire du contrat de durée déterminée, aux fins d'établir la continuité de service au sein de l'Organisation. L'interruption courte est utilisée par l'Organisation comme un moyen artificiel d'empêcher des membres du personnel ayant de longs état de service, tels que l'appelant, de jamais atteindre les cinq ans nécessaires pour pouvoir prétendre à bénéficier de la procédure de réaffectation.»

7. S'appuyant sur ce raisonnement, le Comité a conclu que l'intéressé avait droit à tous les avantages d'un engagement de durée déterminée au moins à compter de septembre 2002, y compris au bénéfice d'une procédure de réaffectation, compte tenu du caractère continu de ses contrats. Il a également conclu que le requérant avait subi un préjudice matériel et de graves difficultés par suite de la fin prématurée de sa carrière. Il a recommandé entre autres que l'intéressé soit réintégré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 avec plein traitement, que le Comité de réaffectation étudie immédiatement son cas pour trouver un poste susceptible de lui convenir et que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses lui soient versés.

8. Dans une lettre adressée au requérant le 24 mai 2010, la Directrice générale a accepté les conclusions du Comité d'appel du Siège en ce qui concerne le pouvoir qu'avait l'OMS de supprimer le poste de l'intéressé et le fait qu'il n'y avait pas eu de parti pris à son encontre. Elle a rejeté les autres conclusions du Comité. Telle est la décision que le requérant attaque devant le Tribunal de céans.

9. Les termes de l'article 1050.2 du Règlement du personnel sont clairs. Ils imposent un devoir à l'Organisation dans des circonstances précises. Celle-ci est tenue de déployer des efforts raisonnables pour réaffecter un fonctionnaire dont le poste est supprimé. Les circonstances précises indiquées sont, s'agissant d'un

membre du personnel engagé pour une durée déterminée, que l'intéressé «compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu». L'expression «continu et ininterrompu» souligne avec insistance qu'il s'agit d'un service de nature particulière. Rien dans le libellé de l'article ne permet de la considérer comme d'application extensible en ce sens qu'une personne qui a été au bénéfice d'un engagement de durée déterminée mais n'a pas été employée à ce titre pendant une période continue et ininterrompue d'au moins cinq ans serait néanmoins une personne que l'Organisation, en application de l'article, est tenue de s'efforcer, dans la mesure du raisonnable, de réaffecter. La période de cinq ans est arbitraire dans le sens où l'objectif de l'article (reconnaître que les membres du personnel au service de l'Organisation depuis longtemps dont les postes sont supprimés sont dans une situation spéciale et qu'il est approprié de les aider à trouver un autre poste) serait également atteint si la période était légèrement plus courte ou même si elle était plus longue. Il n'en reste pas moins que la période de cinq ans est celle indiquée dans l'article; or le requérant n'avait pas été employé de manière continue pendant cinq ans.

10. De plus, rien ne permet de déduire des états de service antérieurs du requérant au titre de contrats à court terme que les dispositions prises étaient autre chose que la manifestation de l'intention des parties ou qu'elles ne constituaient pas des accords librement consentis par elles. La conclusion du Comité d'appel du Siège, qui va apparemment dans le sens opposé, selon laquelle les contrats à court terme constituaient un artifice n'est fondée sur aucun élément susceptible de l'étayer. Il faut bien distinguer ce cas des circonstances inhabituelles mises au jour dans le jugement 1385, où une période d'emploi en vertu d'un contrat de courte durée avait été, d'après le dossier, adoptée par l'Organisation défenderesse comme moyen de priver le requérant de la protection d'une règle qui autrement lui aurait été applicable. Dans ces circonstances, le Tribunal était disposé à examiner l'intention véritable des parties, obscurcie par ailleurs par le caractère temporaire de l'emploi. Dans le cas d'espèce, où rien ne prouve le subterfuge, les périodes d'emploi à court terme accomplies par le requérant n'ont pas à entrer en ligne de compte car

l'emploi en vertu de contrats à court terme ne figure pas parmi les circonstances visées à l'article 1050.2 du Règlement du personnel qui rendraient celui-ci opérant. Au vu des éléments du dossier, cet article ne s'applique pas au requérant.

11. Dans son mémoire, le requérant avance un autre argument reposant sur l'article 420.3 du Règlement du personnel qui était en vigueur en septembre 2002 et sur la note de service 2002/21 qui a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2002. Cet argument semble avoir été favorablement accueilli par le Comité d'appel du Siège. L'article 420.3 se lit comme suit :

«Un "engagement temporaire" est un engagement pour une période n'excédant pas 11 mois. Il existe deux catégories d'engagements temporaires: les engagements "à court terme" et les engagements "à durée limitée". Ces engagements sont accordés selon les conditions fixées par le Directeur général.»

Les passages pertinents de la note de service 2002/21 prévoient ce qui suit :

«8. Sous réserve des paragraphes 21 et 22 ci-après, la période totale de service à l'OMS au titre des engagements temporaires combinés sera limitée au maximum à quatre périodes d'emploi de 11 mois (c'est-à-dire 44 mois sur 48). La durée des engagements temporaires peut varier, mais la durée maximum d'un engagement temporaire, à court terme ou à durée limitée, est de 11 mois.

9. L'entrée en fonctions du personnel temporaire se fait toujours au titre d'un engagement à court terme d'une durée maximum de 11 mois. La période totale de service au titre des engagements à court terme est de 22 mois sur 24. Cette période peut être suivie d'un engagement à durée limitée.

[...]

11. Il doit y avoir une période d'interruption de service à l'OMS de 30 jours civils au maximum entre chaque période d'emploi au titre d'engagements temporaires d'une durée de 11 mois. Cette période de 30 jours ne peut être réduite que si, en raison des besoins du programme, celui-ci fournit une justification écrite. En aucun cas, la période ne peut être ramenée à moins de 15 jours civils.»

12. Comme déjà indiqué, la dernière période d'emploi du requérant au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, qui avait duré

plus de quatre ans, avait été précédée par une interruption de quinze jours après la période précédente pendant laquelle l'intéressé avait bénéficié d'engagements à court terme. Avant cela, et là aussi après une interruption de quinze jours seulement, il y avait eu une autre période d'emploi au titre d'un engagement à court terme.

13. Dans son mémoire, le requérant met en avant ces deux interruptions de quinze jours et fait observer que l'OMS «n'a apporté aucune preuve d'une justification écrite qui aurait été fournie pour déroger aux règles applicables», faisant là référence à l'avant-dernière phrase du paragraphe 11 de la note de service. L'OMS n'aborde cette question que dans sa duplique. Elle ne prétend pas qu'il y ait eu «justification écrite» au sens du paragraphe 11, elle soutient que «la note de service n'exige pas des interruptions de trente jours mais [impose] une restriction sur le nombre de mois de service pendant une période donnée». Dans l'argumentation qu'elle développe dans sa duplique, l'Organisation s'appuie seulement sur les paragraphes 8 et 9, sans faire référence au paragraphe 11.

14. Le requérant invoque les jugements 2086 et 2263, qui concernaient tous deux le même fonctionnaire. Dans cette affaire, la promotion que demandait le fonctionnaire était subordonnée à la condition d'avoir accompli dix-huit ans de service continu en vertu de contrats de durée déterminée. La question de savoir si l'intéressé avait la durée de service requise était obscurcie par les débuts de sa relation d'emploi au sein de l'organisation. Le fonctionnaire avait été employé de manière continue pendant près de deux ans au titre de contrats de courte durée, avait eu une interruption d'un mois, puis avait bénéficié d'un autre contrat de courte durée de près de trois mois. Immédiatement après, il avait été employé au titre d'un engagement de durée déterminée qui avait été prolongé jusqu'à ce qu'il obtienne un engagement permanent dans un autre poste. Deux questions se posaient. Pouvait-on faire entrer tout ou partie de ses deux premières années de service effectuées sous contrat de courte durée dans le calcul des dix-huit ans d'emploi sous contrat de durée déterminée qui

étaient exigés ? Et, dans l'affirmative, est-ce que l'interruption d'un mois rompait la continuité du service ?

15. S'agissant de la première question, le Tribunal a renvoyé à une règle en vigueur qui interdit d'employer quiconque en vertu de contrats de courte durée pour des périodes de plus de douze mois. Il en a conclu que les douze premiers mois de la période de deux ans ne pouvaient être retenus pour le calcul des dix-huit ans exigés mais que le reste de la période le pouvait puisqu'il dépassait la période maximale d'emploi au titre de contrats de courte durée. Pour ce qui est de la seconde question, le Tribunal a conclu que l'interruption n'était justifiée «que par le fait que l'intéressé bénéficiait de contrats de courte durée». L'interruption s'étant produite à un moment où le fonctionnaire était réputé en service continu nonobstant le fait qu'il était employé en vertu d'un contrat de courte durée, le Tribunal a conclu que l'interruption devrait être considérée comme une période de congé.

16. Dans le cas d'espèce, les deux dernières périodes de service du requérant en vertu d'engagements à court terme (de septembre 2002 à août 2003 et d'août 2003 à juillet 2004) ne sont pas directement entachées d'illégalité. La note de service 2002/21 permettait le recours à des engagements à court terme pour des périodes de cette durée, à la différence de la période initiale de service visée dans les deux jugements susmentionnés. Ce qu'il convient de déterminer, c'est l'effet juridique de la durée de l'interruption entre ces deux périodes (et, peut-être, de la durée de l'interruption qui a suivi la seconde), cette durée étant apparemment inférieure à la durée autorisée par la note de service.

17. Dans certaines circonstances, l'OMS est en droit d'imposer une interruption réduite à quinze jours après une période d'emploi en vertu d'un contrat temporaire avant de réengager la personne pour un autre contrat temporaire. La condition préalable pour ce faire est que le programme fournisse «une justification écrite». L'OMS n'a pas répondu dans sa réponse ni dans sa duplique à l'observation formulée

par le requérant dans son mémoire, selon laquelle elle n'avait apporté «aucune preuve d'une justification écrite». Mais, même si la durée de la première interruption considérée (en août 2003) ne respectait pas les règles, il ne s'ensuit pas que cette infraction à la note de service 2002/21 ait pour effet juridique de changer la nature de la période d'emploi suivante (d'août 2003 à juillet 2004) qui d'un engagement à court terme deviendrait un engagement de durée déterminée. Les parties ont librement conclu un accord en août 2003 aux termes duquel l'engagement était à court terme. Aucune considération rationnelle ou juridique ne permet de conclure que les intentions des parties étaient autres simplement parce que l'interruption précédant cet engagement était plus courte que l'interruption autorisée par la note de service.

18. Il s'ensuit que le requérant n'a pas été employé pendant une période continue et ininterrompue de cinq ans au moins en vertu d'un engagement de durée déterminée au sens de l'article 1050.2 du Règlement du personnel. Cet article ne s'applique donc pas à sa situation.

19. Toutefois, une disposition énoncée dans les termes de l'article 1050.2 du Règlement du personnel n'empêche pas que l'Organisation puisse être tenue de faire preuve d'initiative dans des situations autres que celles visées par l'article lui-même. L'OMS ne conteste pas le devoir général de loyauté qui lui incombe, comme le soutient le requérant. La question de savoir ce à quoi une organisation peut être tenue dans des circonstances plus ou moins semblables a été traitée par le Tribunal dans le jugement 2902. Dans cette affaire, le requérant avait été nommé à un poste en 1992 en qualité d'expert affecté à un projet particulier et les stipulations de son contrat d'engagement limitaient ses services au projet en question. Cependant le projet avait été prolongé en 1994, 1996, 1999 et 2003. De ce fait, l'intéressé avait conservé son emploi jusqu'à ce qu'il y fût mis fin en 2005 alors qu'en fait, suite à une évaluation effectuée en 2005, il était prévu de prolonger le projet, mais avec une restructuration qui entraînerait la suppression du poste du requérant. Le Tribunal a rejeté l'idée selon laquelle l'Organisation aurait été tenue, en vertu du

Règlement du personnel en vigueur, d'offrir à l'intéressé un autre emploi. Le Tribunal a néanmoins déclaré :

«Elle avait cependant le devoir d'étudier avec lui diverses possibilités avant sa cessation de service. Ne pas le faire constituait un affront à sa dignité et manifestait un manque de respect pour un fonctionnaire qui avait beaucoup d'ancienneté et était bien considéré.»

20. Le même raisonnement peut s'appliquer au cas d'espèce. Le requérant et l'OMS ont trouvé mutuellement acceptable, et présentant un intérêt pour les deux parties, que le requérant soit employé au bénéfice d'une série d'engagements à court terme pendant la majeure partie de sa carrière. Il n'empêche que, concrètement, l'intéressé avait travaillé pendant plus d'une décennie et demie au service de l'Organisation. Dans ces conditions, celle-ci était tenue de rechercher avec lui d'autres possibilités d'emploi avant qu'il ne quitte son service.

21. Aucune des deux parties n'a soumis de documentation détaillée ou d'autres éléments d'appréciation concernant les mesures prises par l'OMS pour satisfaire à l'obligation qui lui incombait de rechercher d'autres possibilités d'emploi. Dans son mémoire, le requérant, après avoir cité le passage du jugement 2902 reproduit plus haut, invite simplement le Tribunal à examiner une conclusion à laquelle le Comité régional d'appel était parvenu et que le Comité d'appel du Siège avait citée, à savoir que «[l]a direction n'a[vait] pas sérieusement fait d'effort pour trouver [...] un autre poste susceptible de lui convenir». Dans sa réponse, la défenderesse soutient d'une manière générale que «[l]e requérant a été informé des postes à pourvoir et il a été encouragé à postuler à tout nouvel emploi vacant pour lequel il estimerait avoir les qualifications et l'expérience requises». Le requérant a joint à son mémoire une lettre qui lui a été adressée le 22 septembre 2008 pour lui notifier sa cessation de service, dans laquelle il était dit :

«[V]ous êtes encouragé à postuler à tout emploi de durée déterminée ou emploi temporaire pour lequel vous vous estimerez qualifié dont la vacance est ou sera annoncée sur la page du site web de l'OMS consacrée au recrutement en ligne.

---

Si vous avez besoin d'éclaircissements sur cette question, n'hésitez pas à me contacter ou à contacter le directeur des ressources humaines.»

22. En outre, l'OMS fait expressément observer que le requérant a choisi de ne pas postuler à un emploi «que le directeur des ressources humaines lui avait particulièrement signalé». L'intéressé ne conteste dans sa réplique ni l'affirmation générale de la défenderesse ni son observation particulière. En fait, il explique pourquoi il n'a pas postulé à l'emploi en question et dit à ce sujet que, «[s]i c'était une erreur, il l'avait commise en toute innocence». Il indique ensuite divers emplois auxquels il avait postulé et pour lesquels il n'avait pas été retenu sur la liste restreinte, ou pour lesquels il avait figuré sur la liste restreinte mais n'avait pas été choisi.

23. Le Tribunal ne peut pas conclure que l'OMS a manqué à son devoir à l'égard du requérant. Il ne suffit pas, comme ce dernier l'argumente, de démontrer que ses candidatures à toute une série d'emplois n'ont pas abouti. Si l'OMS avait été tenue de prendre des mesures raisonnables pour réaffecter le requérant, le fait que celui-ci n'a pas obtenu un autre poste et la raison de cet échec auraient pu constituer un élément de la défense du requérant. Mais, comme déjà exposé plus haut, l'OMS n'était pas tenue à ce devoir.

24. Une question reste à trancher. Dans ses recommandations, le Comité d'appel du Siège a préconisé que soient versés au requérant pour son recours interne 2 500 francs suisses de dépens sur présentation des factures. Le requérant soutient dans son mémoire que la Directrice générale n'a pas motivé son rejet de cette recommandation dans sa décision du 24 mai 2010. On peut certes admettre que la Directrice générale a traité cette question de manière sommaire, mais le rejet de cette recommandation particulière concernant les dépens est la suite logique du rejet de toutes les recommandations du Comité d'appel du Siège qui étaient favorables au requérant.

Par ces motifs,



DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA  
DOLORES M. HANSEN  
MICHAEL F. MOORE  
CATHERINE COMTET