

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**116<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3257**

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. C. E. le 6 juillet 2011 et régularisée le 7 octobre, la réponse de la Commission du 2 décembre 2011, la réplique du requérant du 17 février 2012 et la duplique de la Commission du 3 mai 2012;

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 est entré au Secrétariat technique provisoire de la Commission en qualité de commis à l'information, au grade G-5, au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans commençant le 1<sup>er</sup> avril 1997. Le 1<sup>er</sup> avril 2000, il bénéficia d'une prolongation d'engagement de deux ans qui fut suivie de quatre autres prolongations de la même durée jusqu'au 31 mars 2010.

Se référant au paragraphe 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), qui régit la procédure applicable aux propositions de

réengagement éventuel, le directeur de la division du requérant écrivit le 11 juin 2009 à la Section du personnel pour recommander que l'intéressé soit réengagé parce que son travail donnait satisfaction. Il ajoutait que le rapport de notation le plus récent serait communiqué à la Section du personnel. L'évaluation intermédiaire et le rapport de notation final du requérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009 furent tous deux finalisés et signés par son supérieur hiérarchique direct et son supérieur hiérarchique au deuxième degré, le nouveau directeur de la division, le 8 septembre 2009.

Par lettre du 16 septembre 2009, le requérant se vit offrir une prolongation d'engagement pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010. Il devait signer et retourner la lettre d'acceptation dans un délai de deux semaines si l'offre lui convenait.

Le 6 octobre 2009, le requérant demanda au Secrétaire exécutif de réexaminer cette décision, faisant valoir qu'aucune raison n'était invoquée pour expliquer pourquoi on lui offrait une prolongation d'une année au lieu des deux années habituelles. Le même jour, le requérant demanda au directeur de l'administration de lui fournir toute la documentation relative à la décision du 16 septembre 2009, y compris la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel concernant la prolongation de son contrat, comme le prévoit la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999 sur le recrutement, les nominations, les réengagements et la durée de service. Certains des documents demandés furent adressés au requérant le 14 octobre, notamment le rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel du 16 septembre 2009. Le Groupe recommandait au Secrétaire exécutif de prolonger d'un an seulement le contrat du requérant parce qu'il était nécessaire de mieux évaluer si l'intéressé était capable d'accomplir durablement un travail de qualité. Il recommandait également de fournir au requérant, au cours de cette période, une formation et un «accompagnement professionnel» appropriés.

Par courriel du 27 octobre, la Section du personnel rappela au requérant que le délai fixé pour l'acceptation de l'offre de

prolongation allait expirer le lendemain (le 28 octobre 2009) en fin de journée. Le requérant laissa passer ce délai.

Par lettre du 4 novembre 2009, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter sa demande de réexamen du 6 octobre, expliquant que sa décision de lui offrir une prolongation d'une année avait été prise sur la base des recommandations du Groupe consultatif pour les questions de personnel. Il ajoutait que son contrat expirerait le 31 mars 2010 puisqu'il n'avait pas accepté l'offre de prolongation d'une année. Le Secrétaire exécutif indiquait que la Section du personnel assisterait le requérant pendant la procédure de cessation de service.

Le 2 décembre 2009, le requérant informa la chef de la Section du personnel qu'il acceptait l'offre de prolongation, expliquant qu'il avait tardé à le faire parce qu'il n'avait reçu la réponse du Secrétaire exécutif à sa demande de réexamen que le 4 novembre 2009. La chef de la Section du personnel lui répondit le 10 décembre 2009 que, selon les termes de la lettre du 16 septembre 2009 qui proposait la prolongation et de la lettre du Secrétaire exécutif du 4 novembre 2009, l'offre de prolongation était devenue caduque et que, par conséquent, son contrat expirerait le 31 mars 2010. Le 21 décembre 2009, le requérant saisit le Comité paritaire de recours pour contester la décision du 4 novembre 2009, demandant qu'elle soit annulée et qu'on lui accorde une prolongation de contrat de deux ans; il réclamait en outre 25 000 euros à titre de réparation pour violation de son droit à une procédure régulière.

Par lettre du 23 décembre 2009, le requérant demanda au Secrétaire exécutif de réexaminer la décision qui lui avait été communiquée le 10 décembre 2009 et de reconnaître la validité de son acceptation de l'offre de prolongation d'une année, faisant valoir qu'il n'avait reçu sa décision concernant la demande de réexamen du 6 octobre 2009 que le 4 novembre. Le requérant relevait que l'offre de prolongation ne respectait pas le délai de préavis de six mois prévu au paragraphe 3.5 de la directive administrative n° 20 (Rev.2). Par lettre du 12 janvier 2010, le Secrétaire exécutif rejeta la demande de réexamen au motif que l'offre de prolongation contenue dans la lettre

du 16 septembre 2009 était devenue caduque en conséquence directe du fait que le requérant n'avait pas accepté l'offre dans le délai clairement indiqué et non en application d'une décision administrative. Il ajoutait que, conformément à l'alinéa c) de la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel, la demande de réexamen soumise le 6 octobre 2009 n'avait pas d'effet suspensif sur le délai d'acceptation de l'offre.

Dans son rapport du 17 mars 2011, le Comité paritaire de recours recommanda d'accorder au requérant 7 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison du fait que l'administration ne lui avait pas expliqué en temps voulu pourquoi elle lui offrait une prolongation d'une année seulement et eu égard à «la manière négligente dont elle s'était fondée sur le rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel pour établir l'offre». Il recommandait de rembourser les dépens de l'intéressé sans dépasser la somme de 5 000 euros, mais de rejeter toutes les autres conclusions.

Par lettre du 15 avril 2011, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de suivre la recommandation du Comité paritaire de recours de rejeter ses demandes visant à l'annulation des décisions du 16 septembre 2009 et du 4 novembre 2009, à l'octroi d'une prolongation de contrat de deux ans et au versement de 25 000 euros. En revanche, il ne suivrait pas la recommandation du Comité paritaire de recours tendant à accorder au requérant 7 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral car cette recommandation n'avait à ses yeux pas de base légale. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'irrégularités de procédure ainsi que d'erreurs de fait et de droit. Il considère que les procédures applicables, telles qu'elles sont exposées dans la directive administrative n° 20 (Rev.2), n'ont pas été suivies. Il fait observer que, le 16 septembre 2009, le Secrétaire exécutif a décidé de lui offrir une prolongation de contrat sans avoir eu en main le rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel, qu'il n'a approuvé que près de deux semaines plus tard. Le Secrétaire exécutif a donc déformé les faits lorsque, dans sa lettre rejetant la

demande de réexamen du requérant, il a écrit qu'il avait pris sa décision «à la lumière des recommandations du Groupe consultatif pour les questions de personnel». Selon le requérant, le Comité paritaire de recours a conclu à tort que cette erreur était sans incidence.

Le requérant soutient que l'objet de la directive administrative est d'assurer que tous les faits pertinents seront pris en compte au moment de décider d'un réengagement. Or le Secrétaire exécutif a pris la décision sans disposer du rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel, ni de la proposition du directeur de la division du requérant accompagnée des rapports de notation de ce dernier, comme l'exige la directive administrative n° 20 (Rev.2). En outre, rien n'indique que le Secrétaire exécutif ait pris l'initiative de consulter l'un ou l'autre des rapports de notation du requérant, qui étaient constamment satisfaisants. Aux yeux du requérant, l'on ne saurait accepter la conclusion du Comité paritaire de recours selon laquelle une décision prise en violation des procédures applicables est légale dans la mesure où les règles ont été finalement respectées. Ces erreurs de fait et de droit sont, selon lui, suffisantes pour vicier la décision attaquée.

Le requérant dit aussi que le paragraphe 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), qui dispose que le directeur de division concerné doit justifier la recommandation de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire, n'a pas été respecté. Dans sa proposition de réengagement éventuel, l'ancien directeur du requérant a recommandé de prolonger son contrat «en raison de son travail satisfaisant» mais n'a pas indiqué la durée de la prolongation. L'absence de justification pour une offre de prolongation d'une année au lieu des deux années habituelles constitue de la part de la Commission un manquement à son devoir de motiver toute décision touchant les droits d'un fonctionnaire.

De plus, la Commission n'a pas respecté les procédures prévues dans la directive administrative n° 2 (Rev.3), intitulée «Évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires», en date du 22 septembre 2005. Le requérant relève qu'il n'y a pas eu de réunions périodiques pour l'informer d'éventuelles lacunes dans son travail. Le

dernier rapport de notation n'a pas été établi dans le délai prescrit et aucune évaluation intermédiaire n'a été menée durant la période de notation. Qui plus est, il ressort des nombreux courriels produits par le requérant que son supérieur hiérarchique louait constamment la qualité de son travail. L'ancien directeur de la division du requérant a quitté l'Organisation avant d'achever le rapport de notation de l'intéressé, qui n'a été finalisé que le 8 septembre 2009, c'est-à-dire avec trois mois de retard. Si le directeur avait des réserves sur le travail du requérant, l'absence d'évaluation intermédiaire a constitué une grave violation des droits de ce dernier à une procédure régulière puisqu'il n'a pas eu la possibilité de répondre à d'éventuels reproches.

Le requérant soupçonne son nouveau directeur de division d'avoir dit au Groupe consultatif pour les questions de personnel que son travail n'était pas constamment satisfaisant, car cet organe justifie la prolongation de contrat d'une année seulement en ces termes : «le but est de s'assurer que [le requérant] est capable d'accomplir durablement un travail de qualité, de lui faire développer son intérêt pour le domaine de l'information et de permettre à ses supérieurs hiérarchiques d'instaurer avec lui une solide relation de confiance». Selon le requérant, tous les faits n'ont pas été portés à la connaissance du Groupe consultatif pour les questions de personnel puisque celui-ci ne disposait pas de l'ensemble de ses rapports de notation. Par conséquent, non seulement il n'a pas eu la possibilité de répondre aux reproches concernant la qualité de son travail, mais la procédure suivie n'a été ni transparente ni contradictoire, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal.

Enfin, le requérant soutient que la Section du personnel aurait dû l'informer que le fait qu'il accepte la prolongation d'une année n'aurait pas d'incidence sur sa demande de réexamen qui était en instance. Il considère que la Commission l'a délibérément induit en erreur et donc qu'elle a fait preuve de mauvaise foi en n'agissant pas de manière transparente. Selon lui, la hâte avec laquelle la Commission a agi pour laisser son engagement arriver à expiration est la preuve que la décision était en fait une sanction déguisée qu'on lui infligeait pour avoir contesté la décision de prolonger son contrat d'une année seulement.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, ainsi que le paiement de tous les traitements, émoluments, indemnités et avantages qu'il aurait perçus si son engagement n'avait pas pris fin, assortis d'intérêts. Au minimum, il réclame tous les traitements, émoluments et avantages correspondant à la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2012, assortis d'intérêts. Il demande des dommages-intérêts pour tort moral et à titre exemplaire d'un montant de 25 000 euros pour la mauvaise foi dont la Commission a fait preuve, ainsi que 8 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission soutient que la requête est dénuée de fondement car la décision d'offrir au requérant une prolongation d'une année de son engagement de durée déterminée n'était entachée d'aucun vice de fond ou de procédure. Elle rappelle que la directive administrative n° 20 (Rev.2) ne fait nullement de la prolongation de deux ans une obligation : le choix est laissé à la discrétion du Secrétaire exécutif. Le paragraphe 4.3 de cette directive dispose expressément que «[d]es engagements de plus courte durée pourront aussi être accordés selon les besoins de la Commission». C'est aussi ce qui ressort de l'alinéa a) de la disposition 4.4.01 du Règlement du personnel — qui prime la directive administrative n° 20 (Rev.2) —, où il est prévu que des engagements de durée déterminée peuvent être accordés pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas trois ans. La défenderesse estime par conséquent que la décision du Secrétaire exécutif d'offrir au requérant une prolongation d'une année de son engagement de durée déterminée reposait sur une base légale solide.

La Commission nie que le Secrétaire exécutif ait signé l'offre de prolongation d'une année sans disposer du rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel. Elle conteste tout autant l'allégation du Comité paritaire de recours selon laquelle ce rapport aurait été utilisé «de manière négligente» comme base de la décision du Secrétaire exécutif. Elle explique que la date du 16 septembre 2009 figurant sur la lettre de prolongation d'engagement qui a été remise en main propre au requérant le 5 octobre 2009 aurait dû être remplacée

par la date du 30 septembre 2009, celle où le Secrétaire exécutif a effectivement signé la lettre. Toutefois, cette erreur n'a porté aucun préjudice au requérant puisque le délai pour engager la procédure de recours interne a commencé à courir le 5 octobre, le jour où il a reçu la lettre.

La Commission fait par ailleurs observer qu'en formulant sa proposition de prolongation d'engagement, l'ancien directeur du requérant était libre de ne pas préciser la durée de la prolongation qu'il recommandait, car le paragraphe 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) n'impose aucune obligation à ce sujet. En outre, le fait que le directeur ait formulé sa recommandation de prolongation avant la finalisation du dernier rapport de notation du requérant n'a pas pu porter préjudice à l'intéressé puisque ce rapport de notation, sur lequel le directeur avait fondé sa recommandation, a été communiqué au Groupe consultatif pour les questions de personnel avant que celui-ci n'émette sa propre recommandation.

La Commission rejette l'allégation du requérant selon laquelle elle n'aurait pas suivi les procédures appropriées pour l'établissement de son dernier rapport de notation, soulignant que l'intéressé avait indiqué sur ce rapport qu'il avait reçu des observations régulières et utiles. Elle estime totalement infondé son reproche d'absence d'évaluation intermédiaire étant donné que le requérant a signé le rapport de notation dans lequel il est fait état de plusieurs entretiens tenus au cours de la période de notation pour discuter de son travail. Tout en reconnaissant un retard dans l'établissement du dernier rapport de notation, la Commission soutient, comme l'a également noté le Comité paritaire de recours, que ce retard n'a eu aucune incidence sur la décision d'offrir au requérant une prolongation d'un an, et que cet argument ne serait pas suffisant pour invalider la procédure. Elle indique qu'il n'existe aucune obligation légale de fournir au Groupe consultatif pour les questions de personnel l'ensemble des rapports de notation couvrant la totalité des états de service de l'intéressé au sein du Secrétariat technique provisoire.

En ce qui concerne l'allégation du requérant selon laquelle son supérieur hiérarchique aurait «implicitement fait savoir» au Groupe



consultatif pour les questions de personnel que son travail n'était pas constamment satisfaisant, la Commission soutient qu'elle n'est étayée d'aucune preuve. Quoi qu'il en soit, elle souligne que le Groupe consultatif pour les questions de personnel n'avait pas pour mission d'examiner des objections à un rapport de notation et que le requérant n'a pas engagé de procédure d'objection conformément à la directive administrative n° 2 (Rev.3).

La Commission rejette catégoriquement l'allégation de mauvaise foi formulée par le requérant. Le fait est qu'au 4 novembre 2009, date à laquelle le Secrétaire exécutif a rejeté la demande de réexamen du requérant, ce dernier n'avait pas accepté l'offre de prolongation. La Commission considère que la décision de prolonger le délai initialement imparti au requérant pour accepter l'offre de prolongation d'un an est la preuve de sa bonne foi, d'autant plus que, dans les faits et d'un point de vue juridique, elle n'était nullement obligée de le faire. La Commission soutient que l'allégation de «sanction déguisée» formulée par le requérant est totalement dénuée de fondement.

Enfin, la Commission fait observer que, si la lettre datée du 16 septembre 2009 ne contenait pas de justification, cette lacune a été comblée par la lettre du 4 novembre 2009, qui a bien fourni au requérant les motifs de la décision de lui offrir une prolongation d'une année. Se référant à la jurisprudence du Tribunal, elle soutient que ce qui importe dans ce type d'affaire, c'est que l'absence de justification ne fasse pas grief au fonctionnaire. Dans la mesure où le préjudice invoqué par le requérant résulte seulement de l'expiration normale de son engagement de durée déterminée et du choix qu'il a fait de ne pas accepter dans le délai prescrit une offre de prolongation, ce préjudice n'est pas imputable à une faute de la Commission.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il réaffirme que son dernier rapport de notation a été établi par le nouveau directeur de la division, qui n'était pas son supérieur hiérarchique au deuxième degré pendant la période considérée et n'était donc pas au courant de son travail. En ce qui concerne l'explication de l'administration selon laquelle le Secrétaire exécutif n'a en fait pas

signé la lettre de prolongation le 16 septembre mais aurait attendu jusqu'au 30 septembre pour le faire après avoir étudié le rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel, le requérant fait observer que les preuves fournies ne sont pas convaincantes et il ne comprend pas pourquoi cet argument n'a pas été avancé dans le cadre de la procédure interne. Il souligne que, contrairement à l'allégation de la Commission, il a bien engagé une procédure formelle d'objection à son dernier rapport de notation. En outre, il n'espérait pas que l'offre resterait ouverte indéfiniment, mais espérait simplement qu'elle le resterait jusqu'à ce qu'on lui eut expliqué pourquoi il avait été décidé de ne lui offrir qu'une prolongation d'une année.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient intégralement sa position. Elle relève que le rapport de notation litigieux a été examiné par une instance qui a constaté qu'il était «indépendant et objectif» et a recommandé de le maintenir dans sa forme originelle.

#### CONSIDÈRE :

1. La décision attaquée devant le Tribunal de céans est celle qui a été prise par le Secrétaire exécutif de la Commission. Elle figure dans une lettre en date du 15 avril 2011. Cette décision portait sur le recours interne dont le requérant avait saisi le Comité paritaire de recours pour contester la décision du Secrétaire exécutif de lui offrir à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 une prolongation d'un an de son engagement de durée déterminée, alors que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2000 il avait bénéficié de prolongations de deux ans. Dans son recours, le requérant demandait au Comité paritaire d'ordonner que la décision du Secrétaire exécutif soit annulée et qu'une prolongation de deux ans lui soit accordée. Il réclamait également 25 000 euros pour violation de son droit à une procédure régulière, 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

2. Le Comité paritaire de recours débouta le requérant de sa demande d'annulation de la décision du Secrétaire exécutif ainsi que de sa prétention à se voir accorder une prolongation de contrat de deux

ans. Il rejeta également sa demande tendant à l'octroi d'une somme de 25 000 euros pour violation de son droit à une procédure régulière. Il recommanda toutefois d'accorder au requérant la somme de 7 000 euros parce que le Secrétaire exécutif n'avait pas expliqué en temps opportun pourquoi il avait offert une prolongation de contrat d'un an et eu égard à la manière négligente dont le rapport du Groupe consultatif pour les questions de personnel avait été utilisé comme base pour établir cette offre. Le Comité paritaire de recours recommanda par ailleurs que la Commission verse au requérant un montant maximal de 5 000 euros à titre de dépens sur production de pièces justificatives.

3. Dans la décision attaquée, le Secrétaire exécutif a suivi le Comité paritaire de recours dans ses recommandations en n'accordant pas une prolongation de deux ans au requérant, de même qu'en ne lui octroyant pas 25 000 euros pour violation de son droit à une procédure régulière. En revanche, le Secrétaire exécutif a rejeté la recommandation du Comité de verser au requérant 7 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et il est resté silencieux quant à la recommandation relative aux dépens.

4. Aucune question préalable n'a été soulevée. La Commission admet que le Tribunal est compétent en l'espèce. Elle admet également que la requête est recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal. Il y a donc lieu d'examiner la requête sur le fond.

5. Le requérant fait valoir en substance que la Commission a commis une erreur lorsque, sans avertissement ni explication, le Secrétaire exécutif lui a offert une prolongation de contrat d'une année seulement, au lieu d'une prolongation de deux années comme cela avait été le cas pendant près d'une décennie.

6. En vertu des conditions d'emploi du requérant, les Statut et Règlement du personnel et les directives administratives de la Commission lui étaient applicables. Ces textes, combinés à la jurisprudence du Tribunal, régissent la poursuite, la prolongation, le non-renouvellement et la cessation de l'emploi des personnes qui

bénéficient de contrats de durée déterminée. (Voir le jugement 1317, aux considérants 23, 24 et 28.)

7. Il y a lieu à ce stade de rappeler la jurisprudence constante du Tribunal selon laquelle l'exercice du pouvoir discrétionnaire de prolonger ou non un contrat de durée déterminée ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Celui-ci ne peut censurer une décision de prolongation que si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si un détournement de pouvoir est établi, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si une conclusion manifestement erronée a été tirée des pièces du dossier (voir, par exemple, le jugement 1750, au considérant 5, et le jugement 2850, au considérant 6).

8. Le Comité paritaire de recours a d'abord vérifié si le Secrétaire exécutif avait ou non motivé son offre de prolongation de contrat du requérant pour une durée d'un an au lieu de deux. Ce faisant, il s'est référé à l'article 4.4 du Statut, qui dispose ce qui suit :

«Les fonctionnaires sont engagés sur la base de nominations pour une durée déterminée, selon les clauses et conditions, compatibles avec le présent Statut, fixées par le Secrétaire exécutif. Les nominations pour une durée déterminée peuvent être prolongées ou renouvelées au gré du Secrétaire exécutif si l'intéressé est disposé à accepter cette prolongation ou ce renouvellement. Toutefois, elles n'autorisent en aucun cas leur titulaire à compter sur une prolongation ou un renouvellement.»

9. Le Tribunal considère que cette disposition laisse la prolongation ou le renouvellement d'un contrat de durée déterminée à la discrétion du Secrétaire exécutif et exclut que le titulaire d'un tel contrat puisse en escompter la prolongation ou le renouvellement. Le Tribunal note par ailleurs que le paragraphe 4.3 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) dispose qu'en matière de contrats de durée déterminée des engagements de plus courte durée peuvent aussi être accordés selon les besoins de la Commission.

10. Le Tribunal considère ensuite que la prolongation d'une année qui a été offerte au requérant était valable, mais il estime, à la lumière du jugement 1617, au considérant 2, qu'il aurait fallu respecter les règles du préavis dans la mesure où la prolongation offerte était plus courte que celles dont l'intéressé bénéficiait précédemment. Le Tribunal note cependant qu'il est dit aussi, au même considérant du jugement susmentionné, que la nécessité de bénéficier d'un préavis n'est pas aussi grande lorsqu'un engagement est effectivement prolongé mais pour une période plus courte que celle de l'engagement en cours.

11. Le Comité paritaire de recours a rejeté l'affirmation du requérant selon laquelle le fait qu'il ait reçu la lettre de préavis le 5 octobre 2009, soit cinq jours après la date à laquelle il aurait dû la recevoir, constituait un vice de procédure. Il a estimé que ce retard était trop insignifiant pour constituer un déni de justice. Le Tribunal ne fera pas de commentaire sur le bien-fondé de cette conclusion, mais il relève que le requérant a également contesté la décision du Secrétaire exécutif en faisant valoir que la lettre de préavis du 16 septembre 2009 ne motivait pas la décision. Même si une explication a été fournie dans la lettre du Secrétaire exécutif du 4 novembre 2009, cette explication est arrivée après le 28 octobre 2009, la date limite fixée au requérant pour accepter l'offre de prolongation d'un an. Elle est arrivée également après que le requérant eut demandé un réexamen de la décision du Secrétaire exécutif de lui accorder une prolongation d'un an. Ce sont là des éléments importants qui font ressortir en l'espèce la nécessité de motiver la décision; en effet, ces circonstances ont influé sur la capacité du requérant à évaluer l'opportunité d'accepter l'offre de prolongation de contrat d'un an et l'opportunité de contester la décision.

12. Un autre élément important est que le requérant se soit vu rappeler la date limite le 27 octobre 2009, alors qu'il n'avait pas encore reçu l'explication. De plus, c'est dans la lettre du 4 novembre 2009, où figurait l'explication, que le Secrétaire exécutif a fait savoir au requérant que son contrat expirerait le 31 mars 2010 parce qu'il n'avait pas accepté l'offre de prolongation. Le Tribunal estime par

conséquent que la décision d'offrir au requérant une prolongation d'une année a été viciée par le fait que l'administration n'a pas expliqué cette décision en temps opportun.

13. Une autre question qui se pose est de savoir si l'évaluation du travail du requérant était entachée d'une irrégularité de procédure. La directive administrative n° 2 (Rev.3) du 22 septembre 2005 donne des orientations générales pour l'évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires. Cette directive définit la finalité des évaluations en faisant référence à l'alinéa a) de la disposition 4.2.01 du Règlement du personnel, qui permet l'établissement d'un système de notation. Conformément à cette disposition, le système de notation doit permettre à la Commission de tirer le meilleur parti de ses ressources humaines et de contribuer au perfectionnement de chaque fonctionnaire. La disposition prévoit ainsi l'établissement de rapports périodiques qui doivent être communiqués à l'intéressé pour observations et versés à son dossier permanent. Le paragraphe 1.3 de la directive dispose que le système de notation, outre qu'il doit permettre aux supérieurs hiérarchiques d'évaluer correctement le travail, vise à améliorer les relations au sein du Secrétariat technique provisoire. Le paragraphe 1.5 de la directive prévoit que le supérieur hiérarchique doit fournir au fonctionnaire des commentaires utiles à intervalles réguliers au cours d'une période de notation, et notamment une évaluation intermédiaire. Les commentaires doivent être donnés de manière professionnelle et constructive, et le supérieur hiérarchique ne doit pas attendre un entretien d'évaluation pour informer un fonctionnaire que ses résultats ne sont pas acceptables.

14. Le Comité paritaire de recours a repris à son compte ce que le Tribunal déclarait dans le jugement 2170, au considérant 14 : une organisation internationale a le devoir de respecter ses propres règles internes et d'agir d'une manière qui permette à ses employés d'avoir l'assurance que ces règles seront respectées.

15. Le requérant a invoqué une infraction à la directive administrative n° 2 (Rev.3) en disant qu'il n'avait pas reçu de son

supérieur hiérarchique des observations appropriées sur son travail. Le Comité paritaire de recours n'a pas estimé que la procédure d'évaluation était à cet égard entachée d'irrégularité puisque le requérant avait lui-même suffisamment confirmé sur les formulaires d'évaluation qu'il avait bien reçu des observations. Le Comité n'a commis aucune erreur dans son raisonnement.

16. En revanche, le Tribunal considère que la Commission a enfreint à deux titres ses propres règles concernant la procédure d'évaluation du travail du requérant. Premièrement, les rapports de notation ont été établis avec retard. Le rapport pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008 a été établi le 17 octobre 2008, soit environ huit mois après la date prescrite pour sa préparation. L'évaluation intermédiaire et le rapport de notation final pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009 ont tous deux été établis à la même date, à savoir le 8 septembre 2009. Or toute décision d'offrir une prolongation de contrat d'une durée plus courte que la durée habituelle, quand elle n'est pas fondée sur les besoins de la Commission, doit tenir compte de la qualité du travail du fonctionnaire. Le paragraphe 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) prévoit qu'une proposition en vue d'un éventuel réengagement ou d'une éventuelle prolongation d'engagement doit être accompagnée d'une justification de la recommandation formulée et d'un rapport de notation.

17. Le Tribunal note que l'évaluation intermédiaire et le rapport de notation final pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009 ont été établis le 8 septembre 2009, c'est-à-dire avant le 16 septembre 2009, date de la lettre comportant l'offre de prolongation d'une année.

18. Deuxièmement, la Commission a enfreint ses propres règles de procédure selon lesquelles le rapport de notation, qui contenait la recommandation préconisant la prolongation du contrat, devait être communiqué à la Section du personnel. Le paragraphe 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) dispose en effet qu'une proposition de prolongation soumise à la Section du personnel doit être accompagnée

d'une justification de la recommandation qu'elle comporte. Le rapport de notation doit également être joint.

19. Cette disposition a sa raison d'être. La proposition contenant à la fois la recommandation, la justification de cette recommandation et le rapport de notation vise à donner une vue complète du comportement professionnel d'un fonctionnaire. Ceci permet d'éclairer la décision que la Section du personnel, le Groupe consultatif pour les questions de personnel ou le Secrétaire exécutif pourraient être appelés à prendre.

20. La décision est viciée à un autre titre également. Outre que le Secrétaire exécutif a pris une décision sans disposer de la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel, la lettre du 4 novembre 2009 montre à l'évidence qu'il n'a pas pu, dans sa lettre du 16 septembre 2009, se fonder sur la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel, puisqu'il l'a approuvée le 30 septembre 2009.

21. Au vu des vices de procédure et des violations des Statut et Règlement du personnel ainsi que des directives administratives, la décision du Secrétaire exécutif du 15 avril 2011 et sa décision antérieure du 16 septembre 2009 doivent être annulées.

22. Toutefois, étant donné les difficultés pratiques que cela présenterait compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis le non-renouvellement du contrat du requérant, le Tribunal n'ordonnera pas sa réintégration. Dans ces conditions, il accordera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à une année de traitement, y compris les indemnités, avantages et émoluments, assorti d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010. Il lui accordera également 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Ayant obtenu gain de cause, le requérant a droit aux dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 8 000 euros.

Par ces motifs,



DÉCIDE :

1. Les décisions du Secrétaire exécutif du 15 avril 2011 et du 16 septembre 2009 sont annulées.
2. La Commission versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à une année de traitement, y compris les indemnités, avantages et émoluments, assorti d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010.
3. La Commission versera au requérant 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. La Commission lui versera également 8 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
HUGH A. RAWLINS  
CATHERINE COMTET