

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

118^e session

Jugement n° 3367

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du travail (OIT), formée par M. G. Y. le 11 juillet 2012 et régularisée le 5 septembre, la réponse de l'OIT du 18 décembre 2012, la réplique du requérant du 15 février 2013 et la duplique de l'OIT du 17 mai 2013;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII 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, un ancien fonctionnaire du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, fut employé du 11 novembre 2009 au 31 juillet 2011 au titre d'une série de contrats temporaires au grade P.4 en qualité d'administrateur principal de programme et d'opérations à l'unité du Programme d'action spécial établi pour combattre le travail forcé (SAP-FL selon le sigle anglais), mis en œuvre par le Programme établi pour promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION). Il fut initialement recruté au titre d'un contrat spécial de courte durée (SST selon le sigle anglais) qui fut prolongé une fois et, à compter du 21 avril 2010, il obtint un

contrat de courte durée (ST selon le sigle anglais) qui fut prolongé deux fois.

À partir du 1^{er} novembre 2010, l'engagement du requérant tomba sous le coup de la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée et, de ce fait, les conditions propres à un engagement de durée déterminée s'appliquaient dorénavant à lui.

En mai 2011, il fut informé oralement que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 31 juillet 2011. Cela lui fut confirmé par une note datée du 15 juillet 2011 dans laquelle son supérieur hiérarchique lui indiquait que, compte tenu de l'expiration du projet de coopération technique au titre duquel son contrat était alors financé et étant donné les importantes contraintes budgétaires, l'OIT n'était pas à même de renouveler son contrat.

Le 20 juillet 2011, le requérant adressa une plainte au Département du développement des ressources humaines (HRD) contestant la décision de ne pas renouveler son contrat. Cette plainte fut rejetée le 19 octobre 2011 et, le 10 novembre 2011, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours. Dans son rapport du 28 février 2012, la Commission recommanda à l'unanimité de ses membres que le Directeur général rejette le recours comme étant totalement dénué de fondement. Elle estimait que le requérant avait été employé en toute légalité en vertu de la série de contrats SST et ST dont il avait bénéficié, car il avait été informé dès le début du caractère temporaire de son engagement et qu'il n'était pas implicite dans ses attributions que son engagement serait prolongé. De plus, en qualité d'expert technique, il ne relevait pas de la circulaire n° 630, série 6, du 10 juillet 2002 concernant l'utilisation impropre des contrats de travail au Bureau international du Travail car le financement des activités du projet dont il relevait n'était prévu que pour une période limitée. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal en ce qui concerne la distinction entre les engagements de durée déterminée et les engagements temporaires, la Commission consultative paritaire de recours a estimé qu'il était légal que l'engagement temporaire du requérant expire sans préavis ni indemnité puisque ce genre d'engagement ne permet pas d'espérer un

renouvellement ou n'y donne aucun droit. Enfin, la Commission considérait comme dénuée de fondement l'allégation du requérant selon laquelle il aurait dû être traité comme n'ayant pas été recruté sur place (et aurait donc dû percevoir une indemnité journalière de subsistance) parce qu'il travaillait au Soudan du Sud lorsqu'il fut recruté par l'OIT et que ses moyens subsidiaires concernant l'iniquité de ses conditions de travail n'étaient pas étayés.

Le requérant fut informé par une lettre du 13 avril 2012 que le Directeur général avait décidé d'accepter la recommandation unanime de la Commission consultative paritaire de recours, mais qu'il considérait que le préavis de deux semaines donné au requérant était trop court. Le Directeur général avait donc décidé de lui verser en compensation un mois et demi de traitement. Pour ce qui est de ses moyens subsidiaires, il estimait en revanche qu'ils étaient frappés de forclusion. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que son engagement au titre d'une série de contrats SST et ST au-delà de trois cent soixante-quatre jours est contraire à la circulaire n° 630, série 6. Selon lui, dans la mesure où ses services continuaient d'être nécessaires après trois cent soixante-quatre jours d'engagement de courte durée, l'OIT était tenue de lui offrir un autre type de contrat. En outre, les attributions qui lui avaient été indiquées avec l'offre d'emploi, ainsi que ses entretiens initiaux avec celui qui était alors le chef de l'unité, impliquaient un engagement à long terme. S'appuyant en particulier sur un courriel du 20 octobre 2009 émanant de l'administrateur chargé du recrutement, il soutient qu'il pouvait légitimement espérer être employé plus longtemps par l'OIT.

Le requérant soutient que le non-renouvellement de son contrat n'était pas motivé par des raisons licites et qu'on ne lui avait pas donné un préavis suffisant. Il conteste l'affirmation selon laquelle les fonds manquaient et nie qu'on l'ait mis au courant dès le début de son engagement de la situation financière de l'unité SAP-FL. Il fait valoir que, même si un des projets existants était sur le point d'être achevé, une décision favorable tendant à prolonger ce projet était

fortement envisagée. De plus, peu après avoir accepté son dernier contrat ST, il a été informé que plusieurs contrats de durée déterminée avaient été accordés à d'autres collègues à DECLARATION et que plusieurs postes avaient été créés dans l'unité SAP-FL après son départ, notamment un poste P.5 inscrit au budget ordinaire et un poste P.4 auquel il aurait dû au moins être invité à se porter candidat.

Le requérant affirme que l'administratrice chargée de l'unité lui a indiqué en mai 2011 qu'elle avait été informée du non-renouvellement de son contrat par le directeur de DECLARATION et qu'elle approuvait cette décision en raison du caractère insatisfaisant de son travail. Il a contesté les critiques de cette administratrice par écrit, avec copie au directeur responsable, mais n'a reçu aucune réponse. Selon lui, la véritable raison expliquant la fin de son contrat était non pas le caractère insatisfaisant de son travail ou le manque de fonds mais bien du parti pris et un préjugé à son égard.

Il prétend qu'à l'époque de son recrutement il ne résidait pas en Suisse mais à Juba (Soudan du Sud). Il estime donc qu'il aurait dû être recruté sur le plan non local et aurait dû percevoir une indemnité journalière de subsistance pendant la durée de son contrat ST conformément à l'alinéa a) de l'article 2.2 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée (le «Règlement de courte durée»).

Le requérant soutient qu'il a été soumis à des conditions de travail inappropriées et humiliantes. En particulier, selon lui, il a été déstabilisé et maltraité par son supérieur hiérarchique qui a fait en sorte qu'il soit supervisé par un collègue ayant moins d'ancienneté, on l'a fait voyager en classe économique sur un itinéraire qui justifiait la classe affaires, il était le seul fonctionnaire de son unité à se voir refuser l'utilisation d'un téléphone portable, on l'a humilié en lui attribuant des tâches administratives et de secrétariat ne relevant pas de ses fonctions et il ne s'est vu accorder qu'un seul jour sur les quatre jours de congé spécial «obligatoire» auxquels il avait droit lorsque sa mère est décédée en décembre 2009.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel et moral,

ainsi que 2 000 francs suisses à titre de dépens. Il sollicite également du Tribunal que celui-ci ordonne à l'OIT de convertir son contrat de courte durée en un contrat de durée déterminée avec plein effet rétroactif.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la requête n'est recevable que dans la mesure où il s'agit d'examiner le type d'engagement du requérant ainsi que les motifs de son non-renouvellement. L'OIT considère que le requérant n'a pas d'intérêt pour agir en ce qui concerne la prétendue insuffisance du préavis étant donné qu'il a été pleinement dédommagé à cet égard. Son moyen concernant son statut en tant que fonctionnaire recruté sur place est frappé de forclusion car il aurait dû contester cette décision dans les six mois suivant son recrutement en novembre 2009. Il en va de même de son moyen selon lequel il ne s'est pas vu accorder de congé spécial lorsque sa mère est décédée en décembre 2009, même si l'OIT nie qu'il ait demandé un congé spécial à cette occasion.

L'OIT soutient qu'il n'y a pas eu infraction à la circulaire n° 630 car le cas du requérant ne relève pas de cette circulaire. En effet, le paragraphe 3 de la circulaire exclut de son champ d'application «les experts de la coopération technique et certaines personnes engagées au titre de ressources extrabudgétaires spéciales», au motif que «le financement des activités du projet auquel ils sont rattachés n'est prévu que pour une durée limitée». L'OIT fait valoir que les allégations du requérant selon lesquelles il escomptait que son engagement dure plus d'un an et qu'il aurait donc dû être engagé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée ne sont pas étayées. De l'avis de l'OIT, le fait que les engagements du requérant seraient de courte durée était clairement indiqué dans l'offre d'engagement qui lui a été faite le 10 novembre 2009, ainsi que dans ses attributions. L'OIT fait observer que le projet d'attributions du requérant que celui-ci a joint en annexe à son mémoire n'est pas la version définitive que le requérant a acceptée et qui a été expressément modifiée pour tenir compte du fait que son emploi était de courte durée compte tenu de l'incertitude qui régnait quant à son financement. Il ne serait pas non plus raisonnable de considérer que le courriel du 20 octobre 2009 a fait naître un espoir légitime d'engagement au-delà d'une année puisqu'il ne faisait

référence qu'à une offre de contrat de quatre mois. Le requérant a été légalement employé au titre d'un contrat ST et ne s'est vu à aucun moment donner l'espoir de faire carrière au BIT ni une raison d'escompter une prolongation d'engagement.

L'OIT maintient que la diminution du financement accordé par les donateurs était la véritable raison, tout à fait légale, du non-renouvellement du contrat du requérant. Les contrats SAP-FL au Siège étaient financés par des fonds de coopération technique dont l'existence n'allait pas au-delà de l'exercice biennal 2010-2011. De nouveaux fonds n'ont été disponibles qu'au cours de l'année 2012. Il était donc impossible de conserver le même niveau d'effectifs qu'auparavant au sein de l'unité SAP-FL. Après le départ du requérant, seuls trois fonctionnaires sont restés à l'unité et tous y étaient entrés avant lui et détenaient des contrats de durée déterminée. La décision de garder ces membres du personnel plutôt que le requérant était donc rationnelle et équitable et reposait sur des critères objectifs. De plus, le requérant connaissait très bien les conditions de financement de son contrat. L'OIT attire l'attention sur une note datée du 1^{er} octobre 2010 dans laquelle le supérieur du requérant demandait à HRD de renouveler son engagement pour la dernière fois, faisant savoir expressément que le requérant avait été informé du manque de fonds et qu'il «comprendait que son contrat ne serait pas prolongé davantage». Il était expliqué dans cette note que la création du poste P.5 financé sur le budget ordinaire ne libérait aucun poste; elle libérait seulement assez de fonds pour maintenir les postes existants. Les autres postes ont été créés au milieu de l'année 2012, neuf mois après le départ du requérant, et il était loisible à celui-ci de s'y porter candidat. L'OIT nie que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant était fondée sur des considérations ayant trait à son travail et elle estime que les allégations formulées par le requérant sur ce point ne sont pas étayées.

S'agissant du lieu de recrutement, l'OIT fait valoir qu'avant d'entrer à son service le requérant résidait déjà en Suisse sans interruption depuis 2001. Il était donc justifié de le classer comme étant recruté sur le plan local.

L'OIT nie que, comme il le prétend, le requérant ait eu des conditions de travail inappropriées. Elle fait observer que l'attribution d'un téléphone portable n'est pas un droit. Pour ce qui est des voyages en classe économique, le requérant s'est vu accorder la possibilité d'accomplir une mission bien que les ressources disponibles aient été très limitées grâce à un dispositif de partage des coûts entre l'unité SAP-FL et le Bureau de l'OIT à Abuja, dispositif qui ne prévoyait la prise en charge que d'un billet en classe économique, et le requérant a accepté l'arrangement ainsi proposé. Enfin, l'OIT explique qu'il n'existe pas de période de congé spécial obligatoire de quatre jours et que c'est le Directeur général qui, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, peut accorder un congé spécial avec traitement entier ou partiel conformément à l'article 4.5 du Règlement de courte durée. Le requérant aurait pu demander quatre jours de congé spécial mais ne l'a pas fait.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il souligne qu'il n'a pas reçu l'indemnité d'un mois et demi de traitement accordée par le Directeur général vu le préavis trop court qui lui avait été donné et il estime que le montant est insuffisant.

E. Dans sa duplique, l'OIT maintient intégralement sa position. Elle explique que l'indemnité a bien été versée, assortie d'intérêts, mais qu'en raison d'une erreur administrative elle n'avait pas encore été versée au moment où le requérant a soumis sa réplique.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OIT le 11 novembre 2009. Il avait d'abord été engagé au titre d'un contrat spécial de courte durée dont l'expiration était prévue le 10 mars 2010. Du 21 avril 2010 au 31 juillet 2011, il a été employé au bénéfice d'une série de contrats ST dont le dernier a débuté le 1^{er} novembre 2010 et s'est achevé le 31 juillet 2011. Il a été informé oralement en mai 2011 que son engagement cesserait le 31 juillet 2011, puis cela lui a été confirmé par écrit le 15 juillet 2011.

2. Le 20 juillet 2011, le requérant a introduit auprès de HRD une plainte qui a été rejetée le 19 octobre 2011. Il a saisi la Commission consultative paritaire de recours le 10 novembre 2011. Le 28 février 2012, la Commission a rendu son rapport dans lequel elle recommandait au Directeur général de rejeter la plainte comme étant totalement dénuée de fondement. Dans une lettre datée du 13 avril 2012, l'administrateur chargé du secteur de la gestion et de l'administration a écrit au requérant pour l'informer que le Directeur général avait accepté la recommandation de la Commission. Il était néanmoins indiqué dans cette lettre que le Directeur général estimait que le préavis écrit de deux semaines annonçant le non-renouvellement du contrat du requérant était trop court et aurait dû être conforme à la pratique suivie à l'OIT qui consistait à accorder un préavis de deux mois lorsqu'un engagement de durée déterminée n'était pas renouvelé. Le requérant a donc été informé que le Directeur général avait décidé de lui accorder un dédommagement sous la forme d'un mois et demi de traitement. Il était également relevé que le Directeur général considérait que les «moyens subsidiaires présentés dans la plainte» du requérant étaient frappés de forclusion. Telle est la décision attaquée.

3. La question centrale soulevée par la requête est de savoir si l'OIT, en employant le requérant initialement au titre d'un contrat SST qui a été prolongé une fois puis au titre d'une série de contrats ST pendant une période légèrement supérieure à un an et demi, avait agi en violation des normes qu'elle s'était elle-même fixées pour empêcher l'utilisation impropre des contrats de travail au BIT, notamment le recours répété à des contrats SST et ST.

4. Toutefois, avant d'aborder cette question, il convient d'examiner plusieurs autres questions soulevées par le requérant dans son mémoire. La première concerne son lieu de recrutement. Le requérant soutient pour l'essentiel qu'il aurait dû être considéré comme étant recruté sur le plan non local et non pas sur le plan local. Il présente également un certain nombre d'autres plaintes. Selon lui, il a été déstabilisé et maltraité par son supérieur hiérarchique, il a été illégalement ou déraisonnablement privé d'un téléphone portable, il a été privé

du droit de prendre l'avion en classe affaires sur certains vols, il a été déraisonnablement ou illégalement obligé d'accomplir des tâches administratives et de secrétariat ne relevant pas de ses fonctions, et on ne lui a pas accordé le congé auquel il avait droit lors du décès de sa mère en décembre 2009.

5. La démarche adoptée par le Directeur général dans la décision attaquée a consisté à considérer ces diverses plaintes subsidiaires comme étant frappées de forclusion. Étonnamment, le requérant ne s'est pas arrêté dans son mémoire ni dans sa réplique sur la question de savoir si cette conclusion du Directeur général était erronée ou s'appliquait vraiment à lui. D'après les quelques faits évoqués dans les écritures, ces plaintes subsidiaires concernent des événements qui se sont produits bien avant que le requérant ne dépose sa plainte à HRD puis ne saisisse la Commission consultative paritaire de recours. En outre, l'OIT soutient dans sa réponse que ces aspects de la requête (ou tout au moins certains d'entre eux) ne sont pas recevables parce que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne et que, dans la mesure où il conteste la décision de le recruter sur le plan local, il aurait dû présenter une contestation dans les six mois suivant son engagement initial en novembre 2009. Dans ses conclusions, le requérant n'a pas précisé l'époque où ces divers événements se sont produits. Dans ces circonstances, la requête, dans la mesure où elle introduit ces plaintes subsidiaires, doit être rejetée comme étant frappée de forclusion.

6. Le requérant invoque comme argument le fait que, selon lui, l'OIT a enfreint les normes qu'elle a fixées dans la circulaire n° 630 («la circulaire») promulguée en juillet 2002 pour régir ses propres pratiques en matière d'emploi. Il n'y a pas de doute que, d'une manière générale, cette circulaire prévoit qu'une combinaison de contrats SST et ST ne saurait dépasser la limite de trois cent soixante-quatre jours. La question de savoir si cette interdiction s'appliquait à l'engagement du requérant dépend de deux considérations. En premier lieu, il s'agit d'interpréter la circulaire. L'OIT soutient que, si on l'interprète correctement, on constate qu'elle ne visait pas à limiter le recrutement

des fonctionnaires appartenant à certaines catégories bien définies en vertu de contrats SST ou ST, y compris les experts de la coopération technique et certaines personnes engagées au titre de ressources extrabudgétaires spéciales. Le requérant conteste cette interprétation et fait valoir que la circulaire est d'application générale, tout au moins en ce qui concerne les personnes employées après juillet 2002. En second lieu, il faut déterminer, dans le cas où l'on retient l'interprétation de l'OIT, si en fait le requérant était employé dans une catégorie d'emplois à laquelle l'interdiction prévue dans la circulaire n'était pas censée s'appliquer.

7. S'agissant de la question de l'interprétation, l'OIT soutient que la circulaire, si on la lit correctement, comporte deux parties et que c'est la première qui pourrait éventuellement s'appliquer à la situation du requérant. L'OIT développe l'argument comme suit. L'objet général de la circulaire est décrit dans son titre («Utilisation impropre des contrats de travail au Bureau») qui porte sur l'ensemble de la circulaire. Chacune des deux parties a son propre titre qui décrit avec exactitude son objet. La première partie est intitulée «Mesures visant à prévenir la récurrence de l'utilisation impropre des contrats de travail». La deuxième partie est intitulée «Mesures visant à traiter les cas en suspens d'utilisation impropre des contrats de travail au Siège». Selon l'OIT, la deuxième partie visait en fait à traiter des situations qui existaient à l'époque où la circulaire avait été adoptée et à accorder une réparation aux personnes qui avaient été employées «dans des conditions utilisant les contrats temporaires de manière impropre», et en particulier «20 personnes pour lesquelles aucune solution n'a pu être trouvée» (paragraphe 17 de la circulaire). La première partie visait, elle, à régir l'utilisation des contrats de courte durée à venir, c'est-à-dire à partir de juillet 2002. Dans la première partie, on trouve un paragraphe (paragraphe 3) qui définit plusieurs catégories d'emplois auxquelles les limitations imposées par la circulaire n'étaient pas censées s'appliquer. Une de ces catégories comprenait «les experts de la coopération technique et certaines personnes engagées au titre de ressources extrabudgétaires spéciales». Cette catégorie, d'après l'OIT, est celle dont relève le requérant.

8. Le requérant interprète la circulaire de manière différente. Pour l'essentiel, il soutient que la première partie contient plusieurs paragraphes préliminaires (1 à 5) puis, dans deux sous-sections, énonce les «Règles régissant l'emploi de courte durée et la collaboration extérieure» (paragraphes 6 à 13) ainsi que les «Mesures visant à garantir une stricte application des règles». Le requérant fait valoir que, dans la section où sont énoncées les règles, rien ne limite leur application, et en particulier on n'y trouve aucune limitation applicable à la catégorie d'emplois dans laquelle il a été engagé.

9. L'argument de l'OIT relatif à l'interprétation de la circulaire est correct. Un document de ce type, compte tenu de son objet, ne devrait pas être interprété dans un esprit legaliste ou selon une approche technique étroite. Toutefois, l'argument de l'OIT est entièrement conforme au jugement 3110 dans lequel le Tribunal, aux considérants 4 et 6, relevait que le paragraphe 3 de la circulaire définissait les emplois qui n'entraient pas dans son champ d'application.

10. D'où la nécessité de se pencher sur la nature de l'emploi du requérant. Dans sa réponse, l'OIT qualifie l'engagement du requérant comme étant celui d'un «expert de la coopération technique financé sur des fonds extrabudgétaires». Dans sa réplique, le requérant ne conteste pas cette qualification de son engagement mais tente plutôt de réfuter la réponse de l'OIT en contestant son interprétation de la circulaire (comme on vient de le voir). Non seulement le requérant n'a pas contesté cette qualification dans sa réplique mais, selon les documents dont dispose le Tribunal, cette qualification semble correcte. L'offre d'engagement du requérant du 10 novembre 2009 comportait, en annexe, une description de ses attributions qui faisait ressortir suffisamment clairement que le requérant était engagé pour fournir, au titre de la coopération technique, un soutien visant à faciliter le lancement de deux projets de lutte contre le trafic des êtres humains, l'un à partir du Nigéria et l'autre à partir de l'Éthiopie, et aussi éventuellement une aide pour un projet analogue en Zambie. Il est également manifeste que l'emploi du requérant dépendait d'un financement extrabudgétaire provenant de fonds fournis par les Pays-Bas,

le Royaume-Uni et l'Irlande. Il ressort aussi clairement que c'est la cessation de ce financement qui a entraîné le non-renouvellement du contrat du requérant en juillet 2011. Dans ces circonstances, il n'y a pas de raison de rejeter la qualification par l'OIT de l'emploi du requérant qu'elle considère comme faisant partie d'une catégorie à laquelle la circulaire et ses garanties ne s'appliquaient pas. L'OIT était donc libre d'employer le requérant en vertu d'une série de contrats de courte durée sans violer les dispositions de la circulaire. Les conclusions contraires du requérant sont rejetées.

11. Dans ses moyens, le requérant soulève trois autres points. Il soutient qu'au moment où il a été décidé de ne pas prolonger son contrat des fonds étaient disponibles et que le non-renouvellement s'expliquait par l'établissement d'un rapport d'évaluation sans fondement. Comme souligné plus haut, il est manifeste que l'emploi du requérant était tributaire d'un financement extrabudgétaire provenant de fonds fournis par les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Irlande et que c'est la cessation de ce financement qui explique le non-renouvellement du contrat du requérant en juillet 2011. Le rôle du Tribunal dans l'examen des décisions de non-renouvellement de contrats pour des raisons budgétaires est extrêmement limité (voir, par exemple, le jugement 1044, au considérant 3, le jugement 2362, au considérant 7, et le jugement 3103, au considérant 8). Le requérant n'a pas démontré que la décision de non-renouvellement de son contrat était entachée d'un quelconque vice. Cet élément de ses conclusions doit être rejeté.

12. Le requérant soutient également qu'à l'époque de son engagement il pouvait légitimement espérer que son emploi serait à plus long terme. Pour ce faire, il s'appuie sur le contenu d'un courriel qui lui a été envoyé le 20 octobre 2009 et sur les attributions dont la description lui avait été adressée auparavant. Or les attributions auxquelles le requérant se réfère dans ses moyens n'étaient qu'un projet. Une lecture raisonnable des attributions qui accompagnent l'offre d'engagement qu'il a signée en novembre 2009 ainsi que des termes de l'offre elle-même montrent suffisamment clairement que le poste devait être un poste de courte durée, essentiellement destiné

à lancer plusieurs projets bien définis ou à en appuyer le lancement. Même si l'on peut penser que le courriel aurait pu être interprété comme suggérant ou faisant allusion à un emploi à plus long terme, ce qui était dit n'avait pas vraiment de pertinence durable compte tenu des termes de l'offre que le requérant avait acceptée. Cet aspect de ses conclusions doit être rejeté.

13. Le requérant soutient également que le préavis qui lui a été donné avant le non-renouvellement de son contrat était trop court. Le Directeur général l'a reconnu en décidant de lui verser un supplément d'un mois et demi de traitement. Dans sa réplique, le requérant se contente d'affirmer que cette réparation était insuffisante. Le Tribunal n'en est pas convaincu. Cet aspect de ses conclusions doit être rejeté.

14. En conséquence, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
MICHAEL F. MOORE
HUGH A. RAWLINS
DRAŽEN PETROVIĆ