

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

**P. (n° 2)**

**c.**

**OIM**

**124<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3849**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. Ž. P. le 26 juin 2014 et régularisée le 13 août, la réponse de l'OIM du 19 décembre 2014, la réplique du requérant du 16 mars 2015 et la duplique de l'OIM du 23 juin 2015;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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 suivants :

Le requérant conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée.

Le requérant a été employé par l'OIM dans le cadre d'une série de contrats de durée déterminée depuis 2002 et jusqu'à l'expiration de son dernier contrat de durée déterminée d'un an le 31 octobre 2013. Il commença par travailler au Kenya, avant d'être muté au Pakistan, où il prit ses fonctions en décembre 2009. Avant sa mutation, il avait subi un examen médical périodique, au terme duquel son médecin avait conclu qu'il était «en bonne santé et en état de travailler», conclusion qui fut acceptée par le chef du Groupe de la santé au travail de l'OIM (OHU selon son sigle anglais). Sa santé s'était par la suite détériorée et, à titre

exceptionnel, il avait été placé, pour raisons médicales, sur la liste des personnes susceptibles de bénéficier d'un transfert rapide au titre du cycle de rotation 2011/2012, mais il fut informé, le 19 avril 2012, qu'aucun poste adéquat n'avait été trouvé. Il fut en congé de maladie, hors de son lieu d'affectation, du 9 juillet 2012 jusqu'à l'expiration de son contrat le 31 octobre 2013.

Le 28 septembre 2012, le requérant fut informé qu'il remplissait les conditions pour faire l'objet d'un transfert au titre du cycle de rotation 2012/2013 et était prié de présenter au Comité de rotation tous les documents pertinents dans un délai précisé, ce qu'il ne fit pas. Le 8 octobre 2012, l'OHU reçut un rapport du médecin du requérant en date du 17 septembre 2012, indiquant qu'à son avis le requérant ne pouvait plus, pour des raisons de santé, poursuivre ses activités professionnelles. Le chef de l'OHU écrivit au requérant pour lui faire part de la nécessité d'évaluer son aptitude au travail et, après un échange de correspondance avec l'Organisation, le requérant fut examiné par un expert indépendant le 25 mars 2013. L'expert conclut que le requérant était en état de travailler, à condition d'être affecté en un lieu non éloigné de sa famille, où il aurait accès à des soins médicaux adaptés, et recommanda que son état soit réévalué un an plus tard. Cette conclusion fut approuvée par le chef de l'OHU.

À la fin du mois de mai 2013, le requérant écrivit à la directrice des ressources humaines, indiquant qu'il n'avait reçu aucune information du Comité de rotation concernant son éventuel transfert. La directrice des ressources humaines répondit dans un courriel daté du 5 juin 2013 qu'à sa réunion de janvier 2013 le Comité ne lui avait pas trouvé d'affectation. Elle précisait que, comme le chef de l'OHU avait confirmé la conclusion de l'expert indépendant, l'administration s'emploierait à lui trouver un autre poste adapté à sa situation et l'invitait à présenter un certain nombre de documents pertinents. Le requérant soumit les documents demandés le 24 juin 2013.

En juin 2013, le médecin du requérant établit un rapport médical selon lequel le requérant n'était plus en état de s'acquitter de ses fonctions, recommandant que soit examinée la question de savoir s'il était ou non atteint d'une invalidité à long terme. Dans un courriel du 11 juillet 2013,

la directrice des ressources humaines fit savoir au requérant que l'OIM rencontrait des difficultés pour lui trouver une affectation appropriée et que, si elle n'en trouvait pas, elle ne serait pas en mesure de renouveler son contrat de travail lorsqu'il viendrait à expiration le 31 octobre 2013. Après d'autres contacts et échanges avec le requérant, l'OIM soumit, en son nom, son cas à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) le 8 octobre 2013. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013, le requérant est au bénéfice d'une pension d'invalidité versée par la CCPPNU.

Entre-temps, dans un mémorandum du 5 septembre 2013, le requérant avait été informé des formalités relatives à sa cessation de service à l'expiration de son contrat. Le 1<sup>er</sup> novembre 2013, il engagea une procédure préalable à l'introduction d'un recours en vertu de l'annexe D du Règlement du personnel, demandant le réexamen de la «décision» contenue dans le mémorandum du 5 septembre. Cette demande ayant été rejetée, il forma un recours auprès de la Commission paritaire d'appel le 19 décembre 2013, dans lequel il affirmait que l'administration avait décidé de ne pas renouveler son contrat, sans tenir compte du fait qu'elle ne l'avait pas transféré au cours des trois années précédentes et qu'elle n'avait pas constitué de commission médicale alors même que le non-renouvellement de son contrat était dû à son état de santé, de la situation difficile dans laquelle il s'était trouvé au Pakistan ou de ses états de service et résultats. Il demandait le renouvellement de son contrat et l'octroi d'une réparation financière appropriée.

Le rapport de la Commission paritaire d'appel du 26 mars 2014 et la décision définitive du Directeur général datée du 10 avril 2014 furent transmis au requérant par courriel le 10 avril 2014; la copie imprimée de ces documents lui fut envoyée le 23 avril 2014. Dans sa décision, le Directeur général approuvait la conclusion de la Commission paritaire d'appel selon laquelle le recours était irrecevable en ce qu'il avait trait à la procédure de rotation, considérant toutefois que d'autres aspects du recours étaient également irrecevables ou n'avaient pas été valablement soulevés devant la Commission. Néanmoins, il était d'accord avec la conclusion générale de la Commission selon laquelle l'OIM n'avait aucune responsabilité à l'égard du requérant. Telle est la décision attaquée.

Le requérant réclame une réparation financière appropriée pour tort moral et professionnel, ainsi que les dépens.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant frappée de forclusion et donc irrecevable, et comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Dans une requête déposée le 26 juin 2014, le requérant attaque une décision du Directeur général du 10 avril 2014 dans laquelle celui-ci rejetait un recours interne dirigé notamment contre une décision antérieure de ne pas renouveler son contrat. Une question s'était posée de savoir si le recours interne, en tout ou en partie, était recevable, question qui est également soulevée par l'OIM concernant la requête déposée dans le cadre de la présente procédure. Il convient de traiter d'emblée la question de la recevabilité. Il suffira pour l'instant d'énoncer les faits ayant trait à cette question.

2. Le requérant est entré au service de l'OIM en 2002, en qualité de médecin du Service migration et santé, et était affecté à Nairobi (Kenya). À la fin de 2009, il fut transféré à Islamabad (Pakistan), en qualité de médecin chef du Service migration et santé, conformément à la politique de rotation applicable aux fonctionnaires de l'OIM. La possibilité d'un transfert au titre du cycle de rotation 2011/2012 fut examinée, mais il avait été informé, par lettre du 19 avril 2012, que le Comité de rotation n'avait pas pu lui trouver un poste adéquat. Le 9 juillet 2012, le requérant entama une période de congé de maladie qui se prolongea jusqu'à ce que son contrat prenne fin le 31 octobre 2013. Le 11 juillet 2013, la directrice des ressources humaines lui adressa un courriel indiquant que «l'OIM ne pourrait pas renouveler [son] contrat au-delà de sa date d'expiration, le 31 octobre 2013». Dans un mémorandum daté du 5 septembre 2013 émanant du Service des ressources humaines de l'OIM à Manille, le requérant fut «informé des diverses formalités relatives à [sa] cessation de service, qui prendra[it] effet le 31 octobre 2013, comme suite au message qui [lui] a[vait] été adressé dans le courriel

du 11 juillet 2013». Le 1<sup>er</sup> novembre 2013, le requérant présenta une demande de réexamen de cette décision. Cette demande fut rejetée par une lettre du 4 décembre 2013, dont le requérant ne reçut une copie claire et complète que le 10 décembre 2013. Le 19 décembre 2013, le requérant forma un recours interne auprès de la Commission paritaire d'appel. Dans sa déclaration d'appel, il contestait, selon ses propres termes, «la décision définitive de ne pas renouveler [s]on contrat, finalisée dans la lettre qui [lui] a[vait] été adressée par courriel le 5 septembre 2013».

3. Dans le cadre du recours interne, l'OIM soutenait que le recours était entièrement irrecevable. Cet argument a été accepté par la Commission paritaire d'appel en tant qu'il concernait la contestation par le requérant du fait que l'OIM ne l'avait pas transféré au cours des trois années précédentes, mais non en tant qu'il concernait le non-renouvellement de son contrat et d'autres questions connexes, même si, s'agissant de cette dernière conclusion, la Commission n'a pas motivé sa position. De plus, la Commission a conclu que le recours était infondé en tant qu'il concernait le non-renouvellement de son contrat. Dans la présente procédure, l'OIM réitère les arguments qu'elle a soulevés devant la Commission paritaire d'appel quant à la recevabilité.

4. Dans la lettre du 19 avril 2012 relative au cycle de rotation 2011/2012, la directrice des ressources humaines indiquait ce qui suit : «Par la présente, je vous informe de la décision relative à votre situation personnelle.» Le requérant a été ainsi informé, sans ambiguïté aucune, qu'une décision avait été prise concernant son éventuel transfert. Il s'agissait d'une décision administrative pouvant faire l'objet d'un réexamen et d'un recours au niveau interne, puis éventuellement d'une requête devant le Tribunal. Le requérant n'a pas cherché à contester cette décision dans le cadre d'un recours interne dans le délai prescrit. La Commission paritaire d'appel a eu raison de conclure que le recours interne était, à cet égard, irrecevable. Par conséquent, la requête devant le Tribunal est, sur ce point, irrecevable, le requérant n'ayant pas épuisé les voies de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

5. La question suivante est celle de savoir si la requête est recevable en ce qu'elle a trait à la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. La réponse qui y sera apportée dépend de la question de savoir si le requérant a reçu notification de cette décision dans la communication du 11 juillet 2013. L'argument du requérant selon lequel le courriel du 11 juillet 2013 ne pouvait pas valoir notification parce qu'il s'agissait précisément d'un courriel est infondé. Aucune formalité particulière n'est requise et une notification par courriel peut constituer une notification en bonne et due forme (voir, par exemple, le jugement 2966, au considérant 8). La véritable question est celle de savoir si le courriel du 11 juillet 2013 indiquait bien qu'une décision définitive de ne pas renouveler le contrat du requérant avait été prise.

6. Une grande partie du courriel du 11 juillet 2013 était consacrée aux efforts qui avaient été déployés afin de trouver un poste pour le requérant et les difficultés rencontrées. Il indiquait notamment ce qui suit : «malgré les efforts de l'administration, nous avons malheureusement des difficultés pour trouver des affectations adéquates». Le courriel s'achevait ainsi :

«Sur la base de ce qui précède, nous regrettons de n'être pas parvenus jusqu'ici à vous réaffecter. Soyez toutefois assuré que nous n'épargnerons aucun effort pour vous trouver une autre affectation susceptible de vous convenir. Cependant, dans l'éventualité où nous n'y parviendrions pas, j'ai le regret de vous faire savoir que l'OIM ne pourra pas renouveler votre contrat de travail au-delà de sa date d'expiration actuelle, soit le 31 octobre 2013, date à laquelle vos droits à congé de maladie et à congés annuels seront également épuisés.»\*

Il était aussi demandé au requérant d'«accuser réception [du] courriel», ce qui ajoutait au document un certain caractère formel, qu'il n'aurait peut-être pas revêtu sans cette mention.

7. On pourrait penser que l'indication claire de la directrice des ressources humaines selon laquelle le contrat ne serait pas renouvelé doit être regardée comme conditionnelle et ne pouvait donc pas être considérée comme la notification d'une décision de non-renouvellement.

---

\* Traduction du greffe.

En d'autres termes, on ne saurait y voir la notification d'une décision définitive, puisqu'il fallait encore vérifier, avant qu'une telle décision puisse être prise, si un autre poste pouvait être trouvé pour le requérant. Cependant, le fait qu'une communication telle que ce courriel se réfère à d'autres mesures devant être prises pour réaffecter ou redéployer un fonctionnaire n'empêche pas en soi de la considérer comme la notification d'une décision de non-renouvellement (voir le jugement 634, au considérant 2). Il n'en reste pas moins qu'en cas de non-renouvellement de contrat, une décision en ce sens doit être prise et notifiée au fonctionnaire (voir le jugement 2104, au considérant 6). Mais, en l'espèce, aucun élément ne permet de déterminer à quel moment la décision de non-renouvellement a été prise formellement, si ce n'est que l'on pourrait raisonnablement déduire qu'elle a été prise par la directrice des ressources humaines au moment de l'envoi du courriel du 11 juillet 2013 ou peu avant.

8. En fin de compte, toute la question peut se résumer à l'interprétation qu'il faut donner au courriel du 11 juillet 2013. Il doit être interprété objectivement (voir le jugement 2739, au considérant 13). Le requérant renvoie au jugement 2644, au considérant 8, dans lequel le Tribunal a été amené à déclarer, au vu des circonstances de l'affaire, que, «lorsque, comme dans le cas d'espèce, rien n'indique que la communication en cause constitue une décision définitive, il peut exister des circonstances qui amènent le fonctionnaire à conclure raisonnablement qu'il ne s'agit pas d'une décision définitive». Cette affaire avait trait à un mémorandum relatif au paiement de prestations lors de la cessation de service et l'une des questions qui se posaient était celle de savoir si le mémorandum constituait une décision définitive. Le Tribunal avait conclu que ce n'était pas le cas. Cependant, et c'est important, les observations du Tribunal qui viennent d'être citées se poursuivaient comme suit : «surtout si, comme dans le cas présent, la question n'a pas fait l'objet d'une demande expresse ou que rien ne permet de penser que la question en cause a été examinée par une personne habilitée à prendre une décision définitive en la matière». Ces éléments sont absents en l'espèce.

9. Dans la présente affaire, le courriel du 11 juillet 2013 a été envoyé au requérant à peine plus de trois mois avant que son contrat n'arrive à expiration, selon les termes mêmes du contrat. Le requérant en était conscient. Le courriel lui a été envoyé alors que l'OIM n'était pas parvenue à lui trouver un autre poste; il savait que l'Organisation essayait de lui en trouver un, et elle disait avoir des difficultés à trouver d'autres postes susceptibles de lui convenir. S'il est vrai qu'il était précisé que l'administration ne négligeait aucun effort pour trouver des postes appropriés, la teneur générale du courriel, compte tenu en particulier du contexte dans lequel il a été envoyé, laissait entendre qu'il était hautement improbable que d'autres postes puissent être trouvés, avec la conséquence que le contrat viendrait à expiration à la date prévue et ne serait pas renouvelé. De l'avis du Tribunal, il faut voir dans ce courriel une notification de la décision administrative définitive de ne pas renouveler le contrat, à cette réserve près que, dans l'éventualité fort peu probable qu'un autre poste soit trouvé pour le requérant, l'administration pourrait revenir sur la décision de non-renouvellement. Un élément important venant renforcer cette conclusion en l'espèce est que l'OIM a demandé dans son courriel que le requérant en accuse réception. Une telle demande intervient généralement dans des circonstances où la communication revêt une certaine importance et que la partie qui en est à l'origine demande, vu son importance, confirmation qu'elle a été reçue. La seule importance de nature à justifier une demande d'accusé de réception serait que la communication visait à notifier au requérant le non-renouvellement de son contrat et l'informer que celui-ci viendrait à expiration à la date prévue. Le Tribunal insiste toutefois sur l'importance, pour toute organisation, de signifier aussi clairement que possible qu'une communication vaut notification du non-renouvellement d'un contrat et d'utiliser des termes univoques à cette fin. De même, il est souhaitable que l'organisation précise qu'une telle communication contient une décision définitive dont le fonctionnaire peut faire appel conformément aux règles internes de l'organisation.



10. Il résulte de ce qui précède que, dans la mesure où il avait trait à la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant, le recours interne n'était pas recevable, car tardif, de sorte que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne et que sa requête devant le Tribunal est irrecevable (voir, par exemple, les jugements 602, au considérant 3, 1429, au considérant 6, 3296, au considérant 10, et 3311, aux considérants 5 et 6). La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    PATRICK FRYDMAN    MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ