

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

**M. (n° 2)**

**c.**

**OIAC**

**127<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4068**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. K. M. le 11 août 2016 et régularisée le 15 septembre, la réponse de l'OIAC du 15 décembre 2016, la réplique du requérant du 18 avril 2017 et la duplique de l'OIAC du 12 juillet 2017;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par le requérant;

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

Le requérant conteste la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de la durée maximale de service de sept ans.

Le requérant est entré au service du Secrétariat technique de l'OIAC en juin 2008 en qualité de chef de la Division de la coopération internationale. L'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires de l'OIAC était alors fixé à 62 ans, âge que le requérant devait atteindre en juin 2016.

Par une lettre datée du 6 décembre 2013, il se vit proposer une dernière prolongation de son engagement pour la période allant du 29 juin 2014 au 28 juin 2015. Cette prolongation, qu'il signa le 2 janvier 2014, portait à sept ans la durée totale de son service auprès de l'OIAC.

Par sa décision EC-76/DEC.6 du 24 juillet 2014, le Conseil exécutif de l'OIAC releva l'âge de la retraite obligatoire de 62 à 65 ans, en modifiant la disposition 4.1.05 du Règlement provisoire du personnel.

Le 4 septembre 2014, le requérant adressa au Directeur général une demande de réexamen de la décision contenue dans la lettre du 6 décembre 2013. Il demandait que celle-ci soit annulée et qu'un nouveau contrat lui soit offert eu égard à ses résultats et à ses compétences et connaissances ou, à défaut, que l'Organisation lui verse une indemnité égale à trois ans de salaire au lieu des trois années de service qu'il était à la fois capable et prêt à fournir. Il demandait à être dispensé de l'obligation d'introduire un recours interne afin de pouvoir saisir directement le Tribunal.

Par lettre du 19 septembre 2014, le requérant fut informé que le Directeur général avait rejeté sa demande de réexamen comme étant frappée de forclusion, du fait qu'elle n'avait pas été présentée dans le délai de deux mois prévu par les règles applicables. Sa demande de dispense concernant la procédure de recours interne était également rejetée. Le 9 octobre 2014, il introduisit un recours devant la Commission de recours pour contester le rejet de sa demande de réexamen. Dans son rapport du 18 avril 2016, la Commission de recours recommanda que le recours du requérant soit rejeté pour forclusion. Le requérant fut avisé, par une lettre datée du 4 mai 2016, que le Directeur général avait décidé de rejeter son recours conformément à la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OIAC de lui verser trois années de traitement brut au grade D-1, y compris les prestations, indemnités, contributions de pension, augmentations d'échelon et autres émoluments qu'il aurait perçus si son engagement avait été prolongé pour une durée de trois ans à compter de la date de son départ de l'OIAC. Il réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens, et demande que toutes les sommes allouées soient assorties d'intérêts. Enfin, il réclame toute réparation que le Tribunal estimera juste, nécessaire et équitable.

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

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision contenue dans une lettre datée du 4 mai 2016. Dans cette lettre, le Directeur général confirmait sa décision antérieure du 19 septembre 2014 de ne pas faire droit à la demande de réexamen de la décision initiale rendue le 6 septembre 2013, qui offrait au requérant une dernière prolongation de son engagement auprès de l'OIAC jusqu'au 28 juin 2015. À cette date, il aurait accompli, au total, sept années de service, soit la durée maximale de service prévue pour le personnel du Secrétariat technique de l'OIAC en vertu de l'alinéa b) de l'article 4.4 du Statut du personnel.

L'alinéa a) de l'article 4.4 du Statut du personnel dispose que l'OIAC est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière ou, en d'autres termes, une organisation qui n'accorde pas de contrats permanents. Néanmoins, le sous-alinéa ii) de l'alinéa b) de l'article 4.4 du Statut autorise le Directeur général, après avoir consulté les États parties «sur les possibilités d'améliorer les services linguistiques», à ne pas appliquer au personnel linguistique la limite maximale de sept années de service en fonction des besoins de l'OIAC. Le 24 juillet 2014, le Conseil exécutif de l'OIAC a modifié la disposition 4.1.05 du Règlement provisoire du personnel par l'adoption de la décision EC-76/DEC.6, qui a relevé l'âge de départ obligatoire de tous les fonctionnaires de 62 à 65 ans et a conféré au Directeur général le pouvoir, dans l'intérêt de l'OIAC, de reculer cette limite d'âge dans des cas individuels.

2. L'OIAC soulève la question préliminaire de la recevabilité. Le Tribunal fait observer qu'en signant le 2 janvier 2014 l'offre de prolongation d'engagement figurant dans la lettre du 6 décembre 2013, le requérant a accepté la décision du Directeur général de lui accorder une «dernière et ultime prolongation de [son] engagement de durée déterminée, selon les conditions énoncées dans l'offre de prolongation

et dans les dispositions du Statut du personnel de l'OIAC, du Règlement provisoire du personnel et des circulaires administratives applicables, notamment la disposition prévoyant que le bénéficiaire d'une telle prolongation ne peut s'attendre à un quelconque renouvellement de cet engagement ni à la reconversion de celui-ci en une autre forme d'engagement»\*. Toutefois, le 4 septembre 2014, soit un peu plus d'un mois après l'adoption de la décision EC-76/DEC.6, mais environ neuf mois après l'envoi de la lettre qui lui offrait sa dernière prolongation d'engagement, le requérant a saisi le Directeur général d'une demande de réexamen tendant à ce que la décision contenue dans la lettre du 6 décembre 2013 soit annulée et à ce qu'un nouveau contrat de trois ans lui soit proposé ou, à titre subsidiaire, qu'une indemnité lui soit allouée en conséquence.

3. Le Tribunal estime que c'est à juste titre que, dans la décision attaquée du 4 mai 2016, le Directeur général a accepté la recommandation de la Commission de recours de rejeter le recours du requérant au motif que la demande initiale de réexamen était frappée de forclusion. La décision contestée par le requérant dans sa demande de réexamen était celle contenue dans la lettre du 6 décembre 2013 lui proposant une dernière prolongation de son engagement, qu'il a acceptée le 2 janvier 2014. Il ne s'agissait pas de la décision EC-76/DEC.6 du Conseil exécutif du 24 juillet 2014 modifiant la disposition 4.1.05 du Règlement provisoire du personnel, comme le requérant semble le suggérer. L'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel faisait obligation au requérant de présenter au Directeur général sa demande de réexamen de la décision contenue dans la lettre du 6 décembre 2013 dans les deux mois suivant la date à laquelle il avait reçu notification de cette décision. Il ressort clairement du dossier que le requérant a reçu la lettre du 6 décembre au plus tard le 2 janvier 2014, date à laquelle il a signé la proposition de dernière prolongation de son engagement qui y figurait. Sa demande de réexamen déposée le 4 septembre 2014 était donc manifestement tardive.

---

\* Traduction du greffe.

4. L'alinéa f) de la disposition 11.2.03 du Règlement provisoire du personnel dispose qu'un recours n'est recevable qu'à condition de respecter le délai de deux mois prévu à l'alinéa a) de la disposition 11.2.02 du Règlement, sous réserve d'une dérogation, qui peut être accordée par la Commission de recours dans des cas exceptionnels. En l'espèce, la Commission de recours n'a pas accordé de dérogation. Elle a estimé que le requérant n'avait pas produit d'éléments justifiant que la date à laquelle la décision EC-76/DEC.6, qui portait l'âge de la retraite obligatoire de 62 à 65 ans, soit retenue pour déterminer la recevabilité de sa demande de réexamen. Le Tribunal considère qu'il n'existe aucun lien entre la modification de la disposition 4.1.05 du Règlement provisoire du personnel et la décision contenue dans la lettre du 6 décembre 2013, sur laquelle portait, en réalité, sa demande. Cette décision avait été prise sur la seule base des alinéas a) et b) de l'article 4.4 du Statut du personnel. Le requérant n'ayant pas présenté sa demande de réexamen dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision du 6 décembre 2013 et en l'absence de dérogation accordée par la Commission de recours, sa demande de réexamen et le recours introduit ultérieurement étaient irrecevables. Il en résulte que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Par conséquent, la requête est irrecevable et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2018, 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, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ