

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

A. et B.

c.

OMC

141^e session

Jugement n° 5106

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. Y. F. A. le 15 avril 2022, le mémoire en réponse de l'OMC du 5 septembre 2022, la réplique du requérant du 17 octobre 2022 et la duplique de l'OMC du 9 novembre 2022;

Vu la requête dirigée contre l'OMC, formée par M. K.-E. B. le 13 avril 2022, le mémoire en réponse de l'OMC du 5 septembre 2022, la réplique du requérant du 7 octobre 2022 et la duplique de l'OMC du 9 novembre 2022;

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

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits des causes peuvent être résumés comme suit:

Les requérants contestent la décision de ne pas leur verser d'indemnité de licenciement.

En octobre 2013, les requérants ont été nommés Directeurs généraux adjoints du Directeur général de l'époque, M. A. Ils étaient tous deux titulaires d'un contrat de durée déterminée de deux ans qui a été prolongé trois fois au cours du mandat de M. A. La dernière prolongation de contrat était jusqu'au 30 septembre 2021. Comme indiqué dans leurs contrats initiaux datés du 11 septembre 2013 pour M. B. et du 18 septembre 2013 pour M. A., leurs engagements étaient

régis par les dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'OMC et par les conditions d'emploi spécifiques à leurs contrats respectifs. Par conséquent, leurs contrats indiquaient expressément, entre autres, que leurs engagements de durée déterminée étaient renouvelables, mais uniquement pendant la durée du mandat du Directeur général, M. A., et pas au-delà, que leurs contrats ne pouvaient pas être convertis en contrats réguliers et qu'ils «[pouvaient] être résilié[s] par l'OMC avant [leur date d'échéance] moyennant un préavis écrit d'au moins trois mois (disposition 111.2 du Règlement du personnel)»*.

En mai 2020, M. A. annonça qu'il démissionnerait avec effet au 31 août 2020, soit un an avant la date à laquelle son mandat devait prendre fin. En août 2020, il informa l'ensemble du personnel qu'à compter du 1^{er} septembre 2020 les quatre Directeurs généraux adjoints, dont les requérants, seraient investis de l'autorité et des pouvoirs nécessaires pour s'acquitter pleinement de leurs responsabilités. Toutes les questions appelant normalement l'attention du Directeur général étaient à adresser aux quatre Directeurs généraux adjoints, qui le représenteraient jusqu'à ce que le Conseil général ou un nouveau Directeur général en décide autrement.

Le 1^{er} mars 2021, le nouveau Directeur général prit ses fonctions. Le lendemain, le 2 mars 2021, la Division des ressources humaines notifia à chaque requérant, par des mémorandums distincts, que le Directeur général les avisait que leurs contrats expireraient le 31 mars 2021. Dans ces mémorandums, il était souligné que leurs contrats étaient subordonnés au mandat de M. A. et que la possibilité d'adapter la durée de leur engagement supposait un préavis de trois mois conformément à la disposition 111.2 du Règlement du personnel; cette disposition reflétait le caractère politique de leurs engagements. En outre, il était expliqué que la date d'expiration de leurs contrats avait été fixée conformément à la «pratique usuelle»* selon laquelle les Directeurs généraux adjoints, qui étaient nommés par le Directeur général, devaient rester en fonction pendant un mois au début du

* Traduction du greffe.

mandat du Directeur général nouvellement élu. Le mémorandum précisait que les requérants percevraient, en lieu et place de préavis, une somme équivalant à trois mois de traitement, mais qu'ils ne recevraient pas d'indemnité de licenciement, car, conformément à l'article 10.4 du Statut du personnel et à l'alinéa c) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel, l'expiration de leur contrat de durée déterminée ne pouvait pas être considérée comme un licenciement.

Fin mars 2021, les requérants demandèrent le réexamen des décisions du 2 mars 2021 s'agissant du non-versement de l'indemnité de licenciement. Le Directeur général rejeta leurs demandes quelques jours plus tard. Peu après, début avril 2021, les requérants saisirent la Commission paritaire de recours pour contester cette décision. Leurs recours furent joints.

Dans son rapport du 14 décembre 2021, la Commission paritaire de recours estima qu'aucun élément ne permettait de conclure que les requérants avaient droit au versement d'une indemnité de licenciement à la suite de leur cessation de service le 31 mars 2021. La Commission ne put parvenir à un avis unanime sur la question de savoir si les cessations de service des requérants étaient dues à une expiration prévue dans les conditions de leurs contrats ou à un licenciement par le Directeur général. Néanmoins, elle conclut que, dans ces circonstances, conformément aux Statut et Règlement du personnel et aux conditions d'emploi particulières de leurs contrats, ni une expiration ni une résiliation de contrat ne pouvaient donner lieu au versement d'une indemnité.

Le 18 janvier 2022, les requérants reçurent notification séparément de la décision du Directeur général de maintenir sa décision au motif que, comme indiqué par la Commission paritaire de recours, aucun fondement juridique n'autorisait le versement d'une indemnité de licenciement. Telle est la décision attaquée par chaque requérant.

Chaque requérant demande au Tribunal de conclure que la décision attaquée constituait une résiliation de son contrat avant la date d'expiration de celui-ci, d'annuler la décision attaquée en ce qui concerne le refus du Directeur général de verser une indemnité de licenciement, et

d'ordonner le versement de cette indemnité d'un montant équivalant à trois mois de traitement net.

L'OMC demande au Tribunal de rejeter les requêtes comme étant irrecevables en ce qui concerne le fait que les requérants avancent de nouveaux arguments au sujet desquels ils n'ont pas épuisé les voies de recours interne. Elle considère que les requêtes sont dénuées de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. Le présent jugement concerne le droit de deux anciens fonctionnaires de l'OMC à une indemnité de licenciement à l'expiration de leurs contrats respectifs le 31 mars 2021, ainsi que des questions connexes. Les deux fonctionnaires soulèvent précisément la même question de droit, demandent la même réparation et se fondent sur les mêmes faits. En effet, leurs moyens sont formulés en des termes quasiment identiques. L'OMC sollicite la jonction des requêtes afin qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement. Aucun des requérants ne s'y oppose. Dans ces circonstances particulières, il y a lieu de joindre les deux requêtes.

2. Chaque requérant a été initialement engagé pour une durée de deux ans, au titre d'un contrat daté du 11 septembre 2013 pour M. B. et du 18 septembre 2013 pour M. A. Le contrat précisait que la date d'engagement était le 1^{er} octobre 2013. L'engagement a été renouvelé à trois reprises, la dernière fois en avril 2019, et sa date d'expiration a ainsi été fixée au 30 septembre 2021. Au cours de ces périodes de renouvellement, les conditions du contrat du 18 septembre 2013 ont continué à régir l'engagement des requérants.

3. S'agissant de la durée de l'engagement des requérants, les contrats des 11 septembre et 18 septembre 2013 prévoyaient respectivement ce qui suit (la clause de durée):

«Cet engagement s'effectuera au moyen d'un contrat de durée déterminée de deux (2) ans, du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2015, renouvelable, mais uniquement pendant la durée du mandat du Directeur général, [M. A.],

et pas au-delà. Ce contrat ne pourra pas être converti en un contrat régulier. Le titulaire de ce contrat ne peut faire l'objet d'aucun transfert à aucun autre poste. Ce contrat peut être résilié par l'OMC avant cette date moyennant un préavis écrit d'au moins trois mois (disposition 111.2 du Règlement du personnel).»*

4. La disposition 111.2 du Règlement du personnel prévoyait ce qui suit:

«*Expiration des contrats de durée déterminée*

- (a) Un contrat de durée déterminée prend fin à la date d'expiration spécifiée dans le contrat, sauf lorsque l'intéressé est en congé de maladie, auquel cas le contrat peut être prolongé dans les limites spécifiées dans la disposition 110.3 du présent Règlement.
- (b) Si un contrat de durée déterminée n'est pas prolongé, la date d'expiration est confirmée par écrit au fonctionnaire si possible trois mois auparavant et, en tout état de cause, au moins deux mois auparavant.
- (c) La cessation de service qui résulte de l'expiration d'un contrat de durée déterminée n'est pas considérée comme un licenciement.»

5. Les dispositions pertinentes du Statut du personnel concernant l'indemnité de licenciement étaient les suivantes:

«**Article 10.1:** Il peut y avoir cessation de service dans les cas suivants:

- a) démission, avec préavis donné en temps voulu;
- b) expiration d'un contrat conformément à ses clauses;
- c) licenciement par le Directeur général;
- d) retraite;
- e) renvoi sans préavis pour faute grave;
- f) abandon de poste;
- g) décès.»

«**Article 10.3:** Il y a licenciement sur décision du Directeur général dans les cas suivants:

- a) s'il y a une compression du personnel ou si les nécessités du service obligent à supprimer le poste occupé par le fonctionnaire concerné et qu'un redéploiement n'est pas possible;

* Traduction du greffe.

- b) si le fonctionnaire n'est plus capable de remplir ses fonctions en raison de son état de santé;
- c) si cette mesure est souhaitable compte tenu de l'évolution des besoins de l'OMC, les conditions étant fixées d'un commun accord avec le fonctionnaire;
- d) si le travail du fonctionnaire concerné est inférieur aux normes minimales fixées, comme en attestent les rapports d'évaluation annuels;
- e) si la conduite du fonctionnaire ne correspond pas aux plus hautes qualités d'intégrité requises par le présent Statut, y compris le respect des obligations exposées en détail à l'annexe A de ce Statut;
- f) si certains faits antérieurs à la nomination du fonctionnaire viennent à être connus et s'il s'agit de faits qui, s'ils avaient été connus, auraient empêché sa nomination.

Article 10.4: Dans les cas visés à l'article 10.1 b) du présent Statut, un préavis est donné au fonctionnaire. L'expiration d'un contrat de durée déterminée conformément à ses clauses ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

Article 10.5: Tout fonctionnaire qui est licencié conformément à l'article 10.1 c) du présent Statut reçoit un préavis ou, dans des cas exceptionnels, une indemnité en lieu et place du préavis.

Article 10.6: Le licenciement au titre de l'article 10.3 a), b) ou c) du présent Statut donne lieu à une indemnité, qui peut exceptionnellement être majorée dans des proportions allant jusqu'à 50 pour cent dans le cas visé à l'article 10.3 c). Le licenciement au titre de l'article 10.3 d) du présent Statut peut, dans les cas exceptionnels où le fonctionnaire se trouve dans une situation précaire, donner lieu à une indemnité ne dépassant pas la moitié de l'indemnité prévue au titre de l'article 10.3 a) ou 10.3 b).»

6. C'est dans ce contexte juridique que les faits se sont déroulés en 2020 et 2021. Le Directeur général, M. A., a exercé ses fonctions jusqu'au 31 août 2020. S'il était allé au bout de son mandat de quatre ans, il aurait exercé ses fonctions jusqu'au 31 août 2021. Le poste de Directeur général est resté vacant un certain temps avant l'entrée en fonction d'un nouveau Directeur général le 1^{er} mars 2021. Le 2 mars 2021, chaque requérant a reçu de la part du nouveau Directeur général un préavis libellé comme suit:

«1. Le 2 mars 2021, le Directeur général m'a chargé de vous adresser le présent préavis, conformément à l'article 10.4 du Statut du personnel et à l'alinéa b) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel.

[...]

3. Conformément à l'article 10.4 du Statut du personnel, en cas d'expiration d'un contrat conformément à ses clauses, l'OMC est tenue de donner un préavis au fonctionnaire. Votre contrat stipule que votre engagement est "renouvelable, mais uniquement pendant la durée du mandat du Directeur général, [M. A.], et pas au-delà". Dans votre dernière prolongation de contrat, il était précisé qu'elle était "subordonnée au mandat de M. [A.]". La possibilité d'ajuster la durée de l'engagement est prévue dans votre contrat moyennant un préavis de trois mois, conformément à la disposition 111.2 du Règlement du personnel (relative à l'"Expiration des contrats de durée déterminée"). Ces clauses contractuelles, ainsi que le système de rémunération prévu dans votre contrat de Directeur général adjoint, reflètent correctement et de manière proportionnée le caractère politique de votre engagement.

4. Le paragraphe 22 du document WT/L/509 énonce que "les mandats du Directeur général et des Directeurs généraux adjoints seront échelonnés, de sorte que le mandat des Directeurs adjoints vienne à expiration après l'expiration du mandat du Directeur général". Selon la pratique usuelle, les directeurs généraux adjoints nommés par le précédent Directeur général restent en fonction pendant un mois au début du mandat du Directeur général suivant. Cette pratique usuelle est exposée dans votre contrat avec l'OMC. Le mandat du Directeur général [M. N.] a débuté aujourd'hui, le 1^{er} mars 2021. Suivant la pratique usuelle exposée dans les conditions de votre contrat, celui-ci expire le 31 mars 2021.

5. Conformément à l'alinéa b) de la disposition 111.2, la date d'expiration d'un contrat de durée déterminée est confirmée par écrit par l'OMC, si possible trois mois auparavant et, en tout état de cause, au moins deux mois auparavant. Compte tenu de la référence contractuelle à un préavis de trois mois, vous recevez un préavis de trois mois qui commence le 31 mars 2021. En pratique, cela signifie que la somme correspondant à trois mois de traitement sera versée en lieu et place du préavis.

6. Conformément à l'article 10.4 du Statut du personnel et à l'alinéa c) de la disposition 111.2 du Règlement du personnel, la cessation de service qui résulte de l'expiration d'un contrat de durée déterminée n'est pas considérée comme un licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

7. Conformément à l'article 10.7 du Statut du personnel et à la disposition 111.3 du Règlement du personnel, vous recevrez une indemnité de cessation de service (sous certaines conditions) et un versement en compensation de jours de congé annuel accumulés. Conformément à la disposition 112.11 du Règlement du personnel, l'OMC paiera les frais de déménagement des effets personnels et du mobilier. Vous pouvez opter à la

place pour le paiement d'une somme forfaitaire pour le déménagement (conformément au document OFFICE (17)/41).»*

7. Le préavis était censé remplir quatre objectifs. Le premier était d'affirmer que les contrats des requérants expiraient le 31 mars 2021. En fait, il s'agissait du moment où ils cesseraient leurs fonctions à l'OMC.

8. Le deuxième objectif consistait à identifier deux éléments dont la combinaison avait abouti à ce résultat. Le premier élément était la clause de durée. Le deuxième élément était une pratique usuelle selon laquelle les Directeurs généraux adjoints demeuraient en fonction pendant un mois après la prise de fonctions du nouveau Directeur général.

9. Le troisième objectif était d'annoncer qu'au lieu de recevoir un préavis écrit (prétendument sur la base de la disposition 111.2 du Règlement du personnel) comme prévu dans la clause de durée, chaque requérant recevrait un préavis de trois mois mais percevrait l'équivalent de trois mois de traitements et indemnités en lieu et place de préavis. Le quatrième objectif était d'affirmer que ces arrangements résultaient de l'expiration d'un contrat de durée déterminée et n'étaient pas considérés comme un licenciement donnant lieu au versement d'une indemnité.

10. Les requérants contestent cette analyse. Ils affirment, en substance, qu'ils ont été engagés au titre d'un contrat de durée déterminée expirant le 30 septembre 2021, soit un mois après la date à laquelle le mandat de l'ancien Directeur général, M. A., devait initialement prendre fin. Les requérants affirment également qu'il a été mis fin à leur engagement le 31 mars 2021 et qu'en raison de ce licenciement, conformément à diverses dispositions des Statut et Règlement du personnel, ils avaient droit au versement d'une indemnité de licenciement.

* Traduction du greffe.

11. Il apparaît clairement que la clause de durée des requérants a été rédigée dans l'hypothèse où l'ancien Directeur général, M. A., resterait en fonction pendant un mandat complet de quatre ans, voire deux. Selon cette hypothèse, l'intention avait été d'harmoniser la date d'expiration du deuxième ou du quatrième contrat biennal d'un directeur général adjoint avec le mandat du Directeur général, qui prenait fin un mois plus tôt au bout de quatre ou huit ans. L'expression «mais uniquement pendant la durée du mandat du Directeur général, [M. A.], et pas au-delà» avait pour but d'illustrer cette hypothèse. Selon le Tribunal, l'expression n'avait pas vocation à avoir des effets plus larges.

12. Ce que la clause de durée n'avait pas expressément prévu, c'était la possibilité que l'ancien Directeur général, M. A., n'aille pas au bout de son premier ou de son deuxième mandat. Mais ce qui importe en l'espèce, c'est que la clause de durée a expressément créé un mécanisme permettant de résilier le contrat de durée déterminée d'un directeur général adjoint avant la fin de son mandat. La phrase de conclusion de la clause de durée se lisait comme suit: «[le contrat] peut être résilié par l'OMC avant cette date [...]». En fait, l'expression «cette date» peut désigner le 30 septembre 2015, voire la même date deux, quatre ou six ans plus tard, c'est-à-dire à la fin du premier, du deuxième, du troisième ou du quatrième contrat de durée indéterminée. Tel était le fondement contractuel sur lequel l'OMC s'est appuyée pour résilier le contrat de durée déterminée d'un directeur général adjoint avant son expiration.

13. Au vu de ces arrangements contractuels et des dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel, le Tribunal est convaincu que l'avis du 2 mars 2021 était un «licenciement par le Directeur général» au sens de l'alinéa c) de l'article 10.1 du Statut du personnel. Les motifs d'un tel licenciement étaient énumérés à l'article 10.3 du Statut du personnel. Le motif qui se rapprochait le plus du licenciement dont il est question en l'espèce était celui énoncé à l'alinéa c) de l'article 10.3 du Statut du personnel, à savoir que la résiliation de contrat était «souhaitable compte tenu de l'évolution des

besoins de l'OMC». En cas de licenciement pour ce motif, le fonctionnaire avait droit à une indemnité (voir l'article 10.6 du Statut du personnel et la disposition 111.8 du Règlement du personnel). Il est vrai que les conditions du licenciement n'avaient pas été fixées d'un commun accord. Mais, dans les circonstances particulières de l'espèce, l'OMC ne pouvait invoquer cet élément pour rejeter la demande d'indemnité des requérants. La décision attaquée par chaque requérant sera donc annulée.

14. Les requérants ont droit à une indemnité, conformément aux Statut et Règlement du personnel, même s'ils limitent leur demande à une indemnité d'un montant équivalant à trois mois de traitement.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du 18 janvier 2022 attaquée par chaque requérant est annulée.
2. L'OMC versera à chaque requérant une indemnité, conformément à l'article 10.6 du Statut du personnel et à la disposition 111.8 du Règlement du personnel, mais limitée à trois mois.

Ainsi jugé, le 14 octobre 2025, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

RENE M. VARGAS M.