

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S.**  
**c.**  
**ESO**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4822**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M. T. J. S. le 11 août 2021 et régularisée le 10 septembre, le mémoire en réponse de l'ESO du 21 décembre 2021, la réplique du requérant du 21 mars 2022 et la duplique de l'ESO du 1<sup>er</sup> juin 2022;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

Le requérant est entré au service de l'ESO en octobre 2006 en tant que membre du personnel non titulaire. À ce titre, il fut employé pendant trois ans en tant que «boursier»\* et pendant cinq ans en tant qu'«attaché rémunéré»\*. Par lettre du 11 juin 2014, il se vit offrir un contrat de durée déterminée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, pour travailler en tant qu'astronome chargé de l'aide aux utilisateurs au

---

\* Traduction du greffe.

niveau d'astronome assistant au sein de la Faculté de l'ESO qui relève de la Direction des opérations de l'Organisation.

La Faculté est une structure interdirections composée d'astronomes de toutes les directions de l'ESO, dont l'objectif est de mettre en œuvre la principale mission de l'Organisation qui est de promouvoir et d'organiser la recherche astronomique au sein des États membres. Selon la Charte de l'astronome de l'ESO, le poste d'astronome assistant est le niveau d'entrée pour les astronomes de l'ESO qui sont censés atteindre le niveau suivant, à savoir astronome adjoint, dans les six années suivant le début de leur contrat. Conformément au paragraphe 6.3 de la Charte, les contrats de durée indéterminée ne sont accordés qu'aux astronomes «de niveau adjoint ou supérieur»\*.

Par lettre du 31 mars 2017, l'ESO proposa au requérant une prolongation de trois ans supplémentaires de son contrat de durée déterminée, jusqu'au 30 septembre 2020 inclus, qu'il accepta et signa le 11 avril 2017. La lettre indiquait que, pour atteindre le niveau d'astronome adjoint au sein de la Faculté, le Comité du personnel scientifique recommandait vivement «[qu'il] augment[e] [sa] production scientifique au cours des prochaines années pour renforcer [sa] position scientifique»\*.

En 2019, la cinquième année de son emploi régulier en tant que membre du personnel, le requérant pouvait prétendre à l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. Le Comité consultatif pour les engagements de durée indéterminée (ci-après le «Comité consultatif») se réunit le 5 décembre 2019 et émit une recommandation défavorable à son sujet le 20 décembre. Il proposa néanmoins au Directeur général d'envisager la possibilité de prolonger d'un an le contrat du requérant pour lui permettre de se porter candidat à d'autres postes en dehors de la Faculté.

Le 29 janvier 2020, le requérant reçut deux lettres concernant sa situation contractuelle. Dans la première lettre, il était informé que, suivant la recommandation du Comité consultatif, le Directeur général avait décidé de ne pas lui offrir de contrat de durée indéterminée mais de prolonger d'un an, jusqu'au 30 septembre 2021, son contrat de durée

---

\* Traduction du greffe.

déterminée en cours. L'objectif de la proposition de prolongation de contrat était de lui donner «la possibilité de consolider davantage [son] expérience et de proposer des idées qui permett[rai]ent d'utiliser [son] bagage unique de compétences spécialisées et de connaissances précieuses ailleurs au sein de l'Organisation»\*. Quant à la décision de ne pas lui accorder de contrat de durée indéterminée, elle était fondée sur le fait que ses «production et position scientifiques»\* n'étaient pas «assez solides»\* pour permettre une promotion au niveau d'astronome adjoint. Dans la seconde lettre, une prolongation de contrat lui était offerte et il était informé que les démarches administratives liées à son départ lui seraient communiquées séparément. Le requérant signa les deux lettres les 14 et 19 février 2020 respectivement.

Le 9 mars 2021, il demanda à rencontrer le Directeur général pour discuter de sa situation contractuelle. Une réunion eut lieu le 17 mars.

Le 18 mars 2021, le Directeur général informa le requérant que, compte tenu de tous les éléments qui étaient ressortis de la réunion, il était toujours d'avis que la décision de ne pas lui accorder de contrat de durée indéterminée restait valable et que son contrat arriverait donc à échéance le 30 septembre 2021. Le requérant fut également informé que les ressources humaines prendraient contact avec lui sous peu pour lui exposer les modalités et les conditions de la fin de son contrat. Le 26 mars 2021, la responsable de la gestion des ressources humaines l'informa de ses droits et avantages en lien avec son départ de l'ESO.

Le 17 mai 2021, le requérant forma un recours auprès du Directeur général contre la décision du 18 mars 2021, telle que mise en œuvre par la décision du 26 mars 2021, «de ne pas renouveler [son] contrat de durée déterminée et de ne pas [lui] accorder de contrat de durée indéterminée»\*. Il demanda l'annulation de ces décisions et l'autorisation de continuer à travailler pour l'ESO au titre d'un contrat renouvelé ou d'un contrat de durée indéterminée. Le Directeur général lui répondit le 18 mai 2021 et l'informa que, s'agissant de son recours contre la décision de ne pas lui accorder de contrat de durée indéterminée, la Commission consultative paritaire de recours serait priée d'examiner

---

\* Traduction du greffe.

son dossier. S'agissant de son recours contre la décision de ne pas renouveler son contrat, il était informé que l'article VI 1.02 du Règlement du personnel excluait tout recours interne et qu'il ne pouvait contester cette décision qu'en formant une requête directement devant le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

Dans la présente requête, formée le 11 août 2021, contre la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'en tirer toutes les conséquences de droit, c'est-à-dire d'ordonner sa réintégration «ainsi que le renouvellement de son contrat de durée déterminée ou [de lui accorder] le bénéfice d'un contrat de durée indéterminée»\*. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal d'ordonner à l'ESO de lui verser un montant correspondant à deux années de ses derniers émoluments. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, dont il laisse le montant à l'appréciation du Tribunal, ainsi que des dépens.

L'ESO considère que la requête est irrecevable *ratione temporis*. Elle demande au Tribunal de la rejeter.

#### CONSIDÈRE:

1. Du 1<sup>er</sup> octobre 2014 au 30 septembre 2021, le requérant a été membre du personnel de l'ESO, titulaire d'un poste d'astronome chargé de l'aide aux utilisateurs au niveau d'astronome assistant au sein de la Faculté de l'ESO qui relève de la Direction des opérations de l'Organisation. Pendant cette période de sept ans, il a été employé au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans, renouvelé une fois pour trois ans supplémentaires, puis, à titre exceptionnel, pour encore une année. Sa nomination en tant qu'astronome chargé de l'aide aux utilisateurs au sein de l'ESO et sa relation contractuelle avec l'Organisation ont pris fin le 30 septembre 2021, à l'échéance de l'ultime prolongation de son contrat de durée déterminée, conformément à l'article II 6.01 du Règlement du personnel et à l'article R II 6.01 du Statut du personnel.

---

\* Traduction du greffe.

2. Le requérant a formé deux requêtes devant le Tribunal concernant sa situation contractuelle à l'ESO. La première requête, qui fait l'objet du présent jugement, a été déposée le 11 août 2021 et concerne la décision attaquée du 18 mai 2021. Dans sa requête, le requérant a souligné que cette décision n'était pas fondée sur un avis de l'organe de recours interne de l'Organisation, puisque les recours dirigés contre les décisions de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée ne peuvent pas faire l'objet de la procédure de recours interne mais doivent être portés directement devant le Tribunal, conformément aux articles VI 1.02 et VI 1.04 du Règlement du personnel.

Dans les conclusions formulées dans sa première requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et, en conséquence, d'ordonner sa réintégration «ainsi que le renouvellement de son contrat de durée déterminée ou le bénéfice d'un contrat de durée indéterminée»\* ou, à titre subsidiaire, le versement d'un montant correspondant à deux années de ses derniers émoluments, et d'ordonner à l'ESO de lui verser une indemnité d'un montant qui sera fixé par le Tribunal pour le préjudice moral qu'il aurait subi du fait des décisions irrégulières de l'Organisation et du traitement qu'elle lui a infligé en violation de son devoir de sollicitude, ainsi que des dépens.

3. La deuxième requête du requérant fait l'objet du jugement 4823, également prononcé ce jour. Elle a été déposée devant le Tribunal le 8 avril 2022 et concerne la décision attaquée du 11 janvier 2022 rendue par le Directeur général, qui a suivi les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours s'agissant d'un recours formé par le requérant le 17 mai 2021. Dans cette décision, le Directeur général a conclu, comme recommandé par la Commission consultative paritaire de recours, premièrement, que la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du requérant ne pouvait pas faire l'objet d'un recours en application de l'article VI 1.02 du Règlement du personnel et, deuxièmement, que le recours du requérant contre la décision de ne pas lui accorder de contrat de durée indéterminée était frappé de forclusion car il avait été formé après le délai prévu à

---

\* Traduction du greffe.

l'article R VI 1.05 du Statut du personnel. Toutefois, le Directeur général a également indiqué qu'il ne suivait pas la recommandation formulée par la majorité de la Commission consultative paritaire de recours qui avait estimé que l'Organisation n'avait pas pris de mesures suffisantes et coordonnées pour trouver d'autres postes au requérant, en violation de son devoir de sollicitude. Le Directeur général a expliqué que, selon lui, l'Organisation n'était pas tenue de le faire lorsqu'il s'agissait de l'expiration d'un contrat de durée déterminée et qu'en tout état de cause elle avait respecté ses obligations.

Il convient de relever à ce stade que les conclusions formulées dans la deuxième requête sont légèrement différentes de celles énumérées dans la première requête. Bien que le requérant demande toujours au Tribunal d'annuler la décision attaquée, celle du 11 janvier 2022 et non celle du 18 mai 2021, il demande que soit ordonnée sa réintégration «ainsi que le bénéfice d'un contrat de durée indéterminée»\* ou, à titre subsidiaire, le versement d'une somme correspondant à quatre années de ses derniers émoluments au lieu de deux. Ses demandes d'indemnités pour préjudice moral et de dépens sont formulées en termes similaires dans les deux requêtes.

4. L'Organisation a sollicité la jonction des deux requêtes, car elle estime qu'elles reposent sur les mêmes faits et découlent de la même décision du 29 janvier 2020. Toutefois, s'il est vrai que les faits visés dans chacune de ces requêtes s'inscrivent dans la même série d'événements, les questions juridiques soulevées dans chacune d'elles sont différentes. Par ailleurs, les deux requêtes ne visent pas la même décision attaquée. De plus, les dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel ne sont pas les mêmes et les processus qui ont abouti aux décisions attaquées identifiées par le requérant n'étaient pas non plus les mêmes. Enfin, le raisonnement développé par les parties, notamment en ce qui concerne la recevabilité, est différent d'une requête à l'autre.

---

\* Traduction du greffe.

En conséquence, il n'y a pas lieu de joindre les requêtes. Mais, si nécessaire, le Tribunal renverra aux deux jugements pour éviter tout chevauchement potentiel.

À cet égard, le Tribunal observe que l'une des motivations de l'Organisation pour solliciter la jonction des requêtes est d'ordre pécuniaire. Dans les écritures qu'elle a déposées dans le cadre de la deuxième requête, l'ESO a indiqué qu'une jonction «dispenserait [l'Organisation] de devoir payer deux fois les frais substantiels de la procédure devant le Tribunal, quelle qu'en soit l'issue»\*.

Le point de départ pour traiter cette question est de savoir si le coût pour l'organisation doit rentrer en ligne de compte pour déterminer s'il y a lieu de procéder à une jonction. Les principes appliqués par le Tribunal sur la question générale de la jonction ont été définis sur une période de plus de 45 ans. Comme indiqué dans le jugement 4753, au considérant 3:

«Le Tribunal peut certes, et le fait souvent, examiner des requêtes liées entre elles lors de la même session et par la même formation de juges. La jonction de deux requêtes est un outil juridique utilisé par le Tribunal afin que les requêtes fassent l'objet d'un seul et même jugement et que les décisions alors rendues s'appliquent aux requêtes jointes. Lorsque l'on examine la portée et l'objectif d'une jonction, il convient de garder à l'esprit que, si une telle décision peut être prise s'agissant de plusieurs requêtes formées par un requérant, elle peut également l'être en ce qui concerne des requêtes formées par deux personnes ou plus qui formulent essentiellement les mêmes griefs. Ce dernier cas montre qu'une telle décision ne doit être prise que dans des circonstances clairement établies et doit être guidée par des principes bien précis et non par des généralités vaguement énoncées. Cela est particulièrement important compte tenu de l'autorité de la chose jugée dont sont revêtus les jugements du Tribunal. Il serait erroné, par principe, d'imposer à une personne l'issue juridique d'une procédure dans le cadre de laquelle sa requête a été jointe à celles d'autres personnes qui ont soulevé des questions qui ont été tranchées, mais qui ne sont pas les questions juridiques soulevées par cette personne.»

---

\* Traduction du greffe.

Et plus loin, au considérant 6:

«La question qui se pose est celle de savoir s'il y a lieu de joindre les deux requêtes. Traditionnellement, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de fait ou de droit identiques ou, plus récemment, similaires, et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements. [...]»

Le coût pour l'organisation de multiples jugements n'a aucun rôle à jouer dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire concernant la jonction. Ce n'est pas une considération pertinente en l'espèce.

De plus, tandis que l'ESO fait valoir qu'un jugement unique épargnerait à l'Organisation «les frais et les exigences administratives de questions de procédure inutiles»\*, le Tribunal ne peut pas ignorer que l'ESO a elle-même admis que «ce sont les dispositions de ses Statut et Règlement du personnel qui prévoient que des procédures différentes s'appliquent pour contester les décisions du Directeur général de ne pas accorder au requérant un contrat de durée indéterminée et de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée au-delà de la période d'un an accordée»\*. En d'autres termes, deux requêtes différentes et distinctes ont été déposées, non pas en raison de questions de procédure inutiles qui auraient été soulevées par le requérant, mais en raison de la façon dont les Statut et Règlement du personnel de l'ESO sont organisés.

Cela dit, le Tribunal relève cependant que, tout en soutenant qu'il n'avait pas choisi de déposer deux requêtes puisqu'il n'avait pas d'autre choix que de suivre les procédures imposées par l'Organisation, le requérant conteste tout de même l'affirmation de l'ESO selon laquelle elle ne devrait pas «être sanctionnée deux fois pour la même conduite»\*. En conséquence, il a maintenu les conclusions distinctes formulées dans les deux requêtes, même s'il était évident qu'elles se recoupaient dans une certaine mesure. Admettre qu'effectivement ces conclusions se recoupaient aurait été la position attendue et logique à adopter de la part du requérant. On ne peut que regretter qu'il ne l'ait pas fait.

---

\* Traduction du greffe.



5. L'ESO soulève d'emblée la question de la recevabilité de la première requête.

Elle affirme que la décision que le requérant attaque, à savoir celle du 18 mai 2021, n'était pas la décision définitive prise par l'Organisation concernant le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée. Elle maintient que la décision définitive à cet égard avait été prise bien plus tôt, soit le 29 janvier 2020.

6. La question de savoir si une décision est ou non une décision définitive est d'une importance capitale aux fins de l'application du Statut du Tribunal. Le Statut définit et limite la compétence du Tribunal. L'article VII, paragraphe 1, exige qu'une décision soit définitive pour que le Tribunal puisse exercer sa compétence. Dès l'instant où la décision est définitive, les délais commencent à courir: voir l'article VII, paragraphe 2. La question de savoir si une décision est ou non définitive est principalement une question de droit qui découle des termes du Statut.

S'agissant des faits de la présente affaire, la communication du 18 mars 2021, par laquelle le Directeur général a informé le requérant qu'il était toujours d'avis que la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée au-delà du 30 septembre 2021 restait valable, n'était qu'une simple confirmation. Et, le 18 mai 2021, s'agissant du non-renouvellement de son contrat de durée déterminée, le Directeur général l'a simplement informé qu'aucun recours interne ne pouvait être formé contre une décision de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger un contrat conformément à l'article VI 1.02 du Règlement du personnel et qu'une telle décision ne pouvait être contestée que directement devant le Tribunal.

En conséquence, que ce soit pour la décision définitive du 29 janvier 2020 ou, à des fins d'argumentation, pour celle du 18 mars 2021, l'ESO affirme que le requérant n'a pas saisi le Tribunal dans les quatre-vingt-dix jours suivant la notification de la décision de l'Organisation de ne pas renouveler ou prolonger son contrat, ce qui rend la requête irrecevable conformément à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal.

7. D'une part, le Tribunal a déjà rappelé à deux reprises, dans les jugements 4741, au considérant 11, et 1734, au considérant 3, que l'article VI 1.02 du Règlement du personnel était clair et sans ambiguïté. Selon cette disposition, un recours interne ne peut être introduit contre une décision de l'ESO de ne pas renouveler ou prolonger un contrat de durée déterminée, de sorte qu'un membre du personnel ne peut contester cette décision que devant le Tribunal.

D'autre part, comme mentionné dans le jugement 4741, au considérant 12, le Tribunal a indiqué à de nombreuses reprises que, «s'agissant de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, la jurisprudence du Tribunal exige le strict respect du délai de quatre-vingt-dix jours, au motif que les délais de recours ont un caractère objectif et qu'il convient de les observer rigoureusement aux fins de l'efficacité de l'ensemble du système de réexamen administratif et judiciaire des décisions» (voir les jugements 4354, au considérant 7, 3947, au considérant 5, et 3559, au considérant 3).

8. Le Tribunal a maintes fois rappelé l'importance d'observer rigoureusement les délais impartis. Dans le jugement 3847, au considérant 3, concernant également l'ESO, il a notamment déclaré que «les délais fixés pour les procédures de recours interne et les délais fixés dans le Statut du Tribunal ont pour finalités importantes que les litiges soient traités en temps opportun et que les droits des parties soient fixés avec certitude à un moment précis. Le principe maintes fois réaffirmé selon lequel les délais doivent être rigoureusement observés a été explicité par le Tribunal dans les termes suivants: les délais de recours ont un caractère objectif et il convient de les observer rigoureusement aux fins de l'efficacité de l'ensemble du système de réexamen administratif et judiciaire des décisions. Un système inefficace pourrait faire grief au personnel des organisations internationales. Il ne faudrait pas que la flexibilité concernant les délais prescrits ait un effet négatif sur le processus décisionnel du Tribunal, même s'il peut sembler juste ou équitable dans un cas particulier d'autoriser une certaine souplesse. L'absence de rigueur sur ce point "aurait pour effet de porter atteinte à la nécessaire stabilité des situations juridiques"» (voir, dans le même sens, le jugement 4673, au considérant 13).

9. En l'espèce, il ressort du dossier que les dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel ont été expressément mentionnées dans l'offre initiale d'engagement proposée au requérant par l'ESO et dans le premier contrat qu'il a accepté et signé. Elles lui ont également été transmises par un mémorandum interne en juin 2014, au début de son contrat de durée déterminée. Ainsi que le Tribunal l'a rappelé dans le jugement 4741, au considérant 13, «les fonctionnaires sont censés connaître leurs droits, de même que les règles et règlements qui régissent leur engagement, et l'ignorance ou la méconnaissance des dispositions statutaires qui leur sont applicables n'est pas une excuse valable (voir, à cet égard, les jugements 4673, au considérant 16, 4573, au considérant 4, 4324, au considérant 11, et 4032, au considérant 6)».

10. Dans sa requête, le requérant met en avant le fait que «l'ESO a adopté une disposition dans son Règlement du personnel qui prévoit qu'aucun recours ne peut être formé contre une décision de non-renouvellement [d'un] contrat (voir [l'article] VI 1.02), mais une autre [disposition], du Statut du personnel, qui porte le même numéro (VI 1.02) précise que les membres du personnel ont un droit de recours, individuel ou collectif»\*, de sorte que, selon lui, les Statut et Règlement du personnel sont loin d'être clairs sur cette question.

Le Tribunal ne partage pas cet avis. Ces deux dispositions figurent manifestement dans deux documents distincts, l'un étant le Règlement du personnel, en ce qui concerne l'article VI 1.02, et l'autre faisant partie du Statut du personnel. De plus, la disposition contenue dans ce dernier porte en réalité un numéro légèrement différent, à savoir l'article R VI 1.02.

11. En outre, la lettre du 29 janvier 2020 par laquelle le requérant a été informé par l'Organisation que son contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé au-delà du 30 septembre 2021 ne présentait aucune ambiguïté. Elle indiquait précisément que l'ESO lui offrait une «ultime prolongation de [son] contrat de durée déterminée en tant que membre du personnel international pour la période d'un an allant jusqu'au

---

\* Traduction du greffe.

30 septembre 2021 inclus»\*. Le requérant a accepté cette prolongation de contrat par écrit. Il a alors parfaitement compris qu'il s'agissait d'une décision définitive. Dans la lettre qu'il a ensuite adressée au Directeur général le 9 mars 2021, il a précisé écrit ceci: «mon contrat actuel prendra fin le 30 septembre 2021»\*. Dans cette lettre, il demandait à rencontrer le Directeur général pour discuter d'une solution pragmatique qui permettrait d'«assouplir dans [son] cas l'exigence du statut de membre de la Faculté pour [son] poste actuel»\* afin de lui permettre de continuer à travailler au sein de l'Organisation.

12. Cette lettre du 9 mars 2021 a donné lieu à la réunion du 17 mars 2021 et à la lettre du lendemain de la part du Directeur général. Ce dernier a en effet écrit au requérant le 18 mars 2021 que, compte tenu de cette réunion et de la lettre du 9 mars 2021, «[il était] toujours d'avis que la décision dont [il avait] été informé le 29 janvier 2020, [...] par laquelle [il n'avait] pas obtenu de contrat de durée indéterminée dans [ses] fonctions actuelles, rest[ait] valable et que [son] contrat actuel d'un an accordé à titre exceptionnel arriverait donc à échéance le 30 septembre 2021»\*. Le Directeur général a ajouté qu'il n'avait pas pris cette décision à la légère et que «des signes et des conseils justes»\* avaient été donnés au requérant au cours des dernières années.

13. Toutefois, dans sa réplique, le requérant a malgré tout laissé entendre que le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée au-delà du 30 septembre 2021 n'était pas définitif et n'était qu'une possibilité, car la prolongation d'un an de son contrat était destinée à lui donner l'occasion de se porter candidat à d'autres postes au sein de l'ESO, en dehors de la Faculté. Dans le même ordre d'idées, il a fait allusion aux remarques faites par ses supérieurs hiérarchiques mi-janvier 2020, selon lesquelles, pour la période suivante et pour l'avenir, l'Organisation envisageait un plan pour lui permettre de conserver son emploi.

---

\* Traduction du greffe.

Mais cela ne tient pas compte des termes clairs de la prolongation d'un an de son contrat, qui indiquait qu'il s'agissait de l'ultime prolongation, ni des termes de la décision rendue le 29 janvier 2020, qui informait le requérant que le Directeur général avait décidé de ne pas lui offrir de contrat de durée indéterminée mais plutôt une prolongation de son contrat de durée déterminée actuel pour une période d'un an jusqu'au 30 septembre 2021 inclus, comme énoncé dans la dernière prolongation.

14. Le Tribunal relève également que, de la même manière, dans son évaluation annuelle de gestion de la performance et d'évolution professionnelle pour 2020-2021, qui a été établie et discutée avec le requérant en novembre 2020, son supérieur hiérarchique a noté à deux reprises que son contrat avec l'ESO arriverait à échéance à la fin du mois de septembre 2021. Toutefois, le requérant n'a exprimé aucun désaccord, même s'il était en droit de le faire en vertu des dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel.

15. Par ailleurs, le Tribunal considère que l'affirmation du requérant selon laquelle la confirmation du Directeur général du 18 mars 2021 était plutôt une nouvelle décision est mal fondée. Il n'y a pas de nouvelle décision lorsqu'une décision antérieure est simplement confirmée. Dans le jugement 3870, au considérant 4, le Tribunal a rappelé que, «pour qu'une décision prise après l'adoption d'une première décision soit considérée comme une nouvelle décision (ouvrant de nouveaux délais pour l'introduction d'un recours interne) et non comme une décision purement confirmative, il faut que les conditions énoncées ci-après soient remplies. La nouvelle décision doit modifier la décision antérieure et ne pas lui être identique sur le fond, ou, à tout le moins, elle doit apporter un complément de motivation, traiter de questions différentes de celles traitées dans la décision antérieure ou reposer sur de nouveaux motifs (voir les jugements 660, 2011, au considérant 18, et 3735, au considérant 4).»

Dans cette optique, le Tribunal estime que la décision du 18 mai 2021 ne saurait être raisonnablement interprétée comme modifiant la décision antérieure du 29 janvier 2020 ou comme étant différente sur le fond.

16. De plus, le simple fait qu'une discussion ait eu lieu le 17 mars 2021 entre le requérant et le Directeur général après l'adoption de la décision définitive, à la demande du requérant, ne signifie pas que l'Organisation ait pris une nouvelle décision. Le Tribunal relève à cet égard que, dans la lettre de la responsable de la gestion des ressources humaines du 26 mars 2021, qui lui a été notifiée après la lettre du Directeur général du 18 mars 2021, le requérant a été informé de ses droits et avantages en lien avec son départ de l'ESO, et il y était précisé que cela faisait «[s]uite à [la] lettre datée du 29 janvier 2020 [l']informant de l'ultime prolongation de [son] contrat de durée déterminée arrivant à échéance le 30 septembre 2021»\*.

Dans ce contexte, le renvoi du requérant à un courriel daté du 24 mars 2021 d'un autre membre du personnel (M. A. Z.), indiquant que, en réponse à un courriel du même jour du requérant l'informant que «ma réunion avec le [Directeur général] s'est déroulée comme je m'y attendais probablement, pas de changement, mon contrat se termine en septembre»\* et qu'il était «désolé et triste que [...] la décision soit désormais définitive»\*, ne constitue pas une information contraire dont il pourrait être déduit que la décision du 29 janvier 2020 n'était pas la décision définitive ou que celle du 18 mars 2021 en était une nouvelle.

17. De même, l'affirmation du requérant selon laquelle l'Organisation lui aurait tendu une sorte de piège procédural en restant floue et ambiguë au sujet de l'ultime prolongation de son contrat de durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2021 n'est pas fondée. Il n'y a pas eu de malentendu quant à la position de l'Organisation concernant l'ultime prolongation du contrat de durée déterminée du requérant et

---

\* Traduction du greffe.

l'ESO ne l'a en aucun cas induit en erreur au sujet de sa situation ou de son statut.

18. Pour tenter de démontrer que la décision définitive doit être celle datée du 18 mai 2021 par laquelle l'Organisation l'a informé qu'un recours interne contre une décision de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger un contrat de durée déterminée n'était pas possible, le requérant fait en outre valoir que la décision portant refus de lui accorder une prolongation de son contrat de durée déterminée ou un contrat de durée indéterminée aurait pu être abrogée ou remplacée par une autre décision pendant l'année de prolongation. Il ajoute que, même si les Statut et Règlement du personnel n'envisageaient pas la possibilité qu'un recours soit soumis à la Commission consultative paritaire de recours, rien ne l'empêchait de demander au Directeur général de réexaminer sa décision ni n'empêchait ce dernier de répondre à cette demande, et donc de prendre une décision définitive comme il l'a fait le 18 mai 2021.

Cet argument est dénué de tout fondement. Le requérant ne peut citer aucune disposition des Statut et Règlement du personnel qui envisagerait la possibilité de présenter une «demande de réexamen»\* d'une décision antérieure prise par le Directeur général. En effet, cette voie de recours n'existe tout simplement pas à l'ESO et cela ne saurait servir de fondement pour affirmer que la lettre du 18 mai 2021, qui rappelait au requérant qu'une décision de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger un contrat de durée déterminée ne pouvait être contestée que directement devant le Tribunal, sans indiquer qu'il s'agissait d'une simple décision confirmative, montrait donc que le Directeur général répondait alors prétendument à une «demande de réexamen»\*.

19. Dans l'ensemble, quelle que soit la manière d'analyser les pièces du dossier, le Tribunal estime que le requérant a été informé de la décision définitive de l'Organisation de ne pas renouveler ou prolonger son contrat de durée déterminée le 29 janvier 2020. Cela lui a été confirmé par écrit le 26 mars 2021. Le requérant a très bien

---

\* Traduction du greffe.

compris que telle était la situation. Dans le meilleur des cas pour le requérant, il en a été clairement informé le 18 mars 2021. Étant donné qu'il n'existait pas de «demande de réexamen»\* dans les Statut et Règlement du personnel et qu'assurément le recours interne formé par le requérant le 17 mai 2021 ne saurait être considéré comme tel s'agissant de la décision de non-renouvellement, et vu qu'il était clairement indiqué qu'une telle décision ne pouvait être contestée que devant le Tribunal, la requête déposée par le requérant le 11 août 2021 l'a été bien au-delà du délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal et était donc tardive.

20. En conséquence, la requête doit être rejetée comme étant irrecevable, sans qu'il soit nécessaire pour le Tribunal d'examiner les autres moyens avancés par le requérant sur le fond de l'affaire.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 mai 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

---

\* Traduction du greffe.



Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE JACQUES JAUMOTTE CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER