

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1999

Deuxième partie. Activités juridiques de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées

Chapitre V. Décisions des tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées



Copyright (c) Nations Unies

	<i>Page</i>
CHAPITRE V.—DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	443
A.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	443
1. <i>Jugement n° 914 (23 juillet 1999) : Gordon et Pelanne contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	443
Refus d'une indemnité suffisante pour non-communication d'avis de vacance de poste—Dispense d'avis de vacance de poste en cas de « situation d'urgence exceptionnelle »—Il incombe au défendeur de prouver que le fonctionnaire a été pris en considération pour un poste ou un avancement—Moyens de recours en cas d'abus administratif grave—Article 112.3 du Règlement du personnel	443
2. <i>Jugement n° 923 (29 juillet 1999) : Moore contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	445
Cessation de service—Déclaration sérieusement inexacte sur formulaire P.11—Article 9.1 du Statut du personnel—Question de la création d'un conseil consultatif spécial pour examiner la question du licenciement—Question du motif inapproprié ou du préjugé—Conséquences de la demande de renseignements supplémentaires adressée au fonctionnaire en raison des lacunes du formulaire P.11—Question de la procédure de recrutement appropriée	445
3. <i>Jugement n° 930 (15 novembre 1999) : Khawaja contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	449
Refus de convertir un contrat à durée déterminée—Article 104.12 du règlement du personnel (examen complet et équitable d'une nomination à titre permanent)—Question du détachement de la fonction publique—Article 104.12 <i>b</i> , iii, du règlement du personnel (tous les intérêts de l'Organisation doivent être pris en considération)	449

	<i>Page</i>
4. <i>Jugement n° 936 (15 novembre 1999) : Salama contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.</i>	452
<p>Transfert latéral et refus de promotion à un poste D-1—Le Secrétaire général peut nommer des fonctionnaires—Il convient de satisfaire les espérances justifiées que l'Organisation a laissé entrevoir—Principe essentiel de la bonne foi à l'égard du fonctionnaire—Article 9 du statut du tribunal—Article 112.3 du Règlement du personnel—Précisions concernant la compétence du tribunal dans les cas de promotion</p>	
5. <i>Jugement n° 939 (19 novembre 1999) : Shahrour contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.</i>	456
<p>Licenciement en vertu de l'article 9.1 du statut du personnel de la zone et de l'article 109.1 du règlement du personnel de la zone—Le pouvoir discrétionnaire de licencier dans l'intérêt de l'Organisation n'est pas illimité—Traitement des décisions imposant des mesures disciplinaires—Question de la preuve à l'appui d'une accusation de comportement répréhensible—Question du préjugé—Question d'une mesure disciplinaire hors de proportion avec le comportement répréhensible .</p>	
6. <i>Jugement n° 941 (19 novembre 1999) : Kiwanuka contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.</i>	459
<p>Licenciement en vertu de l'article 110.2 du règlement du personnel—Large pouvoir discrétionnaire en matière de questions disciplinaires—Jugement n° 479, <i>Caine</i> (1990)—Les décisions disciplinaires supposent l'exercice d'un pouvoir quasi judiciaire—Examen de ces décisions par le tribunal—La charge de la preuve de la conduite répréhensible incombe au défendeur—Rôle du comité disciplinaire commun—Question de la suspension de service sans rémunération.</p>	

	<i>Page</i>
<p>7. <i>Jugement n° 942 (24 novembre 1999) : Merani contre le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel</i></p> <p>Non-application du facteur différentiel du coût de la vie dans le calcul de la prestation de retraite différée initialement en monnaie locale—Les dispositions (du système d’ajustement des pensions) doivent être lues dans leur ensemble et non séparément—Les exceptions doivent être interprétées de façon restrictive—Sens « naturel et ordinaire » des mots—Utilisation du travail préparatoire et de la situation à des fins d’interprétation—Convention de Vienne sur le droit des traités—Influence de la pratique sur le processus d’interprétation—Le tribunal ne peut pas légiférer—Question des incidences financières sur l’Organisation</p>	<p>463</p> <p>463</p>
<p>B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L’ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL</p>	
<p>1. <i>Jugement n° 1787 (28 janvier 1999) : Gramegna contre l’Organisation internationale pour les migrations</i></p> <p>Suppression de poste et refus de nomination à un nouveau poste—Obligation pour l’Organisation de trouver un poste de remplacement—Question des motifs invoqués par l’Organisation à l’appui d’une décision négative affectant le fonctionnaire—Les critères de sélection doivent être objectifs et clairs—Limites de l’exercice du pouvoir discrétionnaire dans la décision de sélection</p>	<p>465</p> <p>465</p>
<p>2. <i>Jugement n° 1796 (28 janvier 1999) : Munck contre l’Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture</i></p> <p>Non-renouvellement de contrat—Limites à l’exercice du pouvoir discrétionnaire—Question des procédures disciplinaires—Importance des garanties de procédure régulière</p>	<p>468</p> <p>468</p>

	<i>Page</i>
3. <i>Jugement n° 1805 (28 janvier 1999) : Hartigan contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>	470
Refus d'indemnisation d'une invalidité totale résultant du service—« Besoins personnels essentiels »—Principes d'interprétation—Question d'une interprétation plus restrictive—Le tribunal ne peut fixer le montant de l'indemnité	470
4. <i>Jugement n° 1832 (28 janvier 1999) : Durand-Smet (n° 2) contre l'Organisation européenne des brevets</i>	471
Refus de nomination à un poste—Chose jugée—Question des possibilités de recours contre une décision—Convention européenne des brevets—Conséquences d'un appel devant un organe incompétent—Interprétation des règles selon le sens commun	471
5. <i>Jugement n° 1849 (8 juillet 1999) : Gera contre l'Organisation mondiale de la santé</i>	474
Remboursement d'un trop-perçu—Le trop-perçu doit être remboursé sauf si cela est inéquitable ou injuste—Question de savoir quel organe des Nations Unies doit être remboursé—Question de l'épuisement de tous les moyens internes de réparation—Le trop-perçu exclut la réparation de préjudices moraux	474
6. <i>Jugement n° 1851 (8 juillet 1999) : Chevallier contre l'Union internationale des télécommunications</i>	475
Refus de nomination à un poste en raison de l'âge—Nécessité de prouver l'existence de règles/pratiques non écrites	475
7. <i>Jugement n° 1854 (8 juillet 1999) : Gonzalez Lira contre l'Observatoire européen austral</i>	476
Suppression de poste et licenciement—Droit d'une organisation internationale à se restructurer—Questions des fonctions du nouveau poste différentes de celles du poste précédent—Question d'un poste de remplacement	476

	<i>Page</i>
8. <i>Jugement n° 1864 (8 juillet 1999) : Andrews (Christopher) et autres contre l'Organisation européenne des brevets</i>	478
Refus de l'indemnité d'expatriation—Question de la violation du principe d'égalité—Les distinctions faites entre les catégories de fonctionnaires doivent être équitables et raisonnables—Question d'un système d'indemnité imparfait	478
9. <i>Jugement n° 1870 (8 juillet 1999) : Boivin contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol)</i>	480
Annulation d'une décision de nomination—Obligation de protéger le fonctionnaire concerné lors de l'annulation—Question du coût des services d'un conseiller juridique extérieur—Nécessité d'avoir un avis d'expert—Question des dommages moraux	480
10. <i>Jugement n° 1871 (8 juillet 1999) : Affaire Coates (n°s 1 et 2) contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>	482
Refus de nomination à un poste—Examen limité des décisions de sélection—Critère de priorité pour la nomination de personnel—Autres critères de répartition géographique et d'ancienneté	482
11. <i>Jugement n° 1872 (8 juillet 1999) : Banda contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques</i>	483
Licenciement pour service insuffisant—Importance de la notification au fonctionnaire des raisons du licenciement—Le fonctionnaire doit être averti en temps utile pour avoir la possibilité d'améliorer ses prestations insuffisantes	483
12. <i>Jugement n° 1878 (8 juillet 1999) : Limage (n° 3) contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture</i>	486
Licenciement sans préavis—Examen par le tribunal de la proportionnalité de la mesure disciplinaire—Importance de la notification au fonctionnaire des faits précis qui lui sont reprochés en tant que faute grave—Rôle du Comité disciplinaire	

	<i>Page</i>
mixte—Question de l'inclusion d'un comportement antérieur semblable du fonctionnaire en tant que motif du licenciement—Question d'un comportement atteignant le niveau de la « faute grave »—Responsabilité des insuffisances de la Commission de recours	486
13. <i>Jugement n° 1881 (8 juillet 1999) : Goode contre l'Organisation internationale du Travail.</i>	489
Non-renouvellement de contrat—Examen par le tribunal de la décision discrétionnaire de ne pas renouveler le contrat—Les questions de recours interne qui n'étaient pas logiquement séparables ne doivent pas être séparées—Question des observations préjudiciables faites pendant le processus de prise de décision—Le fonctionnaire doit pouvoir formuler des observations concernant les renseignements peu flatteurs soumis à l'organe de prise de décision.	489
C.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	492
1. <i>Décision n° 205 (3 février 1999) : H. Paul Crevier contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	492
Demande visant à obtenir une pension et des prestations de cessation de fonctions non réduites en vertu du système de pension modifié—Question du lien éventuel entre pension et prestation de cessation de fonctions—Question de la modification rétroactive des conditions d'emploi—Question de savoir s'il est raisonnable de faire dépendre l'attribution d'une pension non réduite de la renonciation à la prestation de cessation de fonctions—Il n'y a pas de problème de discrimination si les fonctionnaires se trouvent dans des situations/catégories différentes—Utilisation des ressources du régime de retraite—Question du parallélisme en ce qui concerne le Fonds monétaire international	492

	<i>Page</i>
2. <i>Décision n° 211 (14 mai 1999) : Sue C. Lysy contre la Banque mondiale pour la reconstruction et le développement</i>	496
Refus de confirmer une nomination à un poste permanent et licenciement—Les recours internes doivent avoir été épuisés—Examen des preuves par le tribunal—Rôle du tribunal dans l'examen des notations du fonctionnaire—Question des relations interpersonnelles—Les rapports de notation doivent être équilibrés—Question d'une motivation incorrecte—Importance d'une information préalable du fonctionnaire intéressé concernant les notations—Code d'éthique de la Banque mondiale	496
D.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	500
1. <i>Jugement n° 1999-1 (12 août 1999) : M. « A » contre le Fonds monétaire international</i>	500
Conversion rétroactive au personnel ordinaire ordinaire—Question de la recevabilité—Question de la décision portant sur le fond de la demande avant l'examen du problème de la compétence—Question de l'exercice de la compétence pour éviter d'échapper à un réexamen judiciaire— <i>Audi alteram partem</i> —Question des réparations	500
2. <i>Jugement n° 1999-2 (13 août 1999) : M. « V » contre le Fonds monétaire international</i>	504
Violation présumée du contrat de retraite—Signification de la mise sous scellés de documents—Question de la création à l'avenir de dossiers sur le comportement antérieur du fonctionnaire après une négociation visant à supprimer la notation dans la base de données électronique—Limites d'une « clause confidentielle »—Importance de la mise en application par le tribunal d'un accord négocié et de contrats de décharge—Éléments de ce contrat—« Strictement confidentiel » ou « secret »—Le manque de sensibilité n'équivaut pas à la faute grave—Question de savoir quand le Fonds est responsable des actes du Comité de l'association du personnel—Question de l'atteinte à la réputation—Effets	

	<i>Page</i>
de la recommandation du Comité de réclamation devant le tribunal — Question des dépens accordés au défendeur au titre de prétentions manifestement mal fondées du demandeur	504
CHAPITRE VI. — CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	515
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)	515
<i>Contrats</i>	
1. Instruments d'exécution — Convention sur la pollution atmosphérique transfrontière à grande distance du 13 novembre 1979 — Article 10.5 du Règlement financier et articles 110.10 à 110.24 des Règles de gestion financière.	515
<i>Questions de responsabilité</i>	
2. Projet pilote avec stages d'étudiants diplômés dans les opérations de maintien de la paix — Statut juridique des étudiants dans les pays hôtes aux termes des accords sur le statut des forces — Responsabilité de l'Organisation	518
3. Demandes d'indemnités pour décès ou invalidité — Faute de la victime.	522
<i>Personnel</i>	
4. Emploi et activités en dehors de l'Organisation — Article 1.2 du Statut du personnel — Article 101.2 du Règlement du personnel	523
5. Signification du terme « décision administrative » — Article 11.1 du Statut du personnel	528
6. Rapport à l'Assemblée générale sur les irrégularités de gestion — Procédures permettant de déterminer l'existence d'une « faute lourde » — Procédures de redressement	530
<i>Privilèges et immunités</i>	
7. Privilèges et immunités de l'UNICEF et de ses fonctionnaires.	541

Chapitre V¹

DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies²

1. JUGEMENT N° 914 (23 JUILLET 1999) : GORDON ET PELANNE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES³

Refus d'une indemnité suffisante pour non-communication d'avis de vacance de poste—Dispense d'avis de vacance de poste en cas de « situation d'urgence exceptionnelle »—Il incombe au défendeur de prouver que le fonctionnaire a été pris en considération pour un poste ou un avancement—Moyens de recours en cas d'abus administratif grave—Article 112.3 du Règlement du personnel

Les deux requérants ayant présenté les mêmes demandes et soulevé les mêmes problèmes, à savoir le fait que deux postes de la classe D-1 aient été pourvus au Bureau de la gestion des ressources humaines sans que les avis de vacance pour ces postes aient été publiés, le Tribunal a ordonné la jonction des deux affaires.

Les requérants avaient soutenu que le fait que les vacances de poste n'aient pas été annoncées violaient leur droit d'être pris en considération pour ces postes de manière approfondie et équitable et que la décision violait les dispositions pertinentes du Bulletin ST/SGB/267 du Secrétaire général en date du 15 novembre 1993 et de l'instruction administrative ST/AI/390, également du 15 novembre 1993, sur les affectations et les promotions.

Le défendeur a admis que les procédures appropriées n'avaient pas été respectées, mais a fait valoir que la réorganisation du Bureau de la gestion des ressources humaines exigeait que ces deux postes de la classe D -1 soient pourvus d'urgence et que le Bureau ne pouvait se permettre d'attendre quatre à six mois, ce qui aurait été le cas si ces deux vacances avaient été annoncées et si l'on avait respecté les procédures normales d'affectation et de promotion.

La Commission paritaire de recours avait estimé que l'urgence alléguée par le défendeur n'était pas telle qu'il soit inutile de publier une annonce de vacance de postes et le Tribunal a partagé cet avis. Le Tribunal a constaté que, conformément au précédent établi dans le jugement n° 362, *Williamson* (1986), il n'existait aucune « situation d'urgence extraordinaire » qui puisse justifier que l'on suspende les procédures appropriées de promotion. Ces situations pourraient être, par exemple, des opérations de maintien de la paix ou de secours en cas de catastrophe naturelle. Le Tribunal a estimé que le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines aurait pu trouver d'autres moyens de faire face à la réorganisation de son département, sans avoir à enfreindre les procédures garantissant les droits des requérants. Si, comme le défendeur le prétendait, on pouvait considérer les circonstances présumées « urgentes » comme une « situation d'urgence extraordinaire », justifiant une entorse aux règles, une telle excuse serait si fréquemment invoquée que les règles seraient rarement respectées. Ce résultat entraînerait une désintégration complète du système des promotions, perturberait gravement le déroulement des carrières et se traduirait par un favoritisme généralisé.

Le Tribunal, soulignant qu'il incombait au défendeur de prouver qu'un membre du personnel était dûment pris en considération pour un poste ou une promotion, a approuvé la constatation de la Commission paritaire de recours selon laquelle le défendeur n'avait pas démontré que les requérants avaient été pleinement pris en considération pour une promotion aux postes en question [voir jugement n° 447, *Abbas* (1989)].

La Commission paritaire de recours avait recommandé, et le Secrétaire général avait accepté, que les requérants reçoivent une indemnité égale à deux mois de salaire de base net au titre de ces irrégularités; cependant, le Tribunal a estimé que, compte tenu de cette grave violation de la procédure, le montant de l'indemnité était insuffisant. Le Tribunal a rappelé qu'en recommandant l'attribution d'une indemnité limitée, la Commission avait argué du fait que rien n'indiquait que les requérants auraient été automatiquement sélectionnés pour les postes s'ils avaient été pleinement pris en considération, et il a estimé que cet argument n'était pas convaincant. De l'avis du Tribunal, le défendeur ayant suivi une procédure incorrecte, les requérants avaient été automatiquement privés de toute chance d'entrer en compétition pour les postes considérés. Le non-respect des procédures régulières par le défendeur avait nui au déroulement de la carrière des requérants qui avaient éprouvé des sentiments de frustration et d'angoisse, n'ayant pas été pris en considération pour des postes pour lesquels ils présentaient peut-être les compétences requises. De plus, le Tribunal ne pouvait prendre à la légère la violation des droits de la défense par le défendeur, notamment du fait que celui-ci avait adopté l'instruction administrative ST/AI/390 (remplacée en 1996 par l'instruction ST/AI/413) afin de prévenir les pratiques mêmes aux-

quelles il avait recouru dans la présente affaire. Le Tribunal a estimé que, compte tenu des circonstances exceptionnelles décrites ci-dessus, les requérants avaient droit à une indemnité supérieure à celle recommandée par la Commission paritaire de recours et acceptée par le défendeur.

Le Tribunal a estimé nécessaire d'ajouter qu'il s'agissait d'un cas d'abus administratif tellement grave que l'on devrait envisager d'invoquer la disposition 112.3 du Règlement du personnel qui s'énonce comme suit :

« *Responsabilité financière*

« Les fonctionnaires peuvent être tenus de réparer, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation pourrait avoir subi du fait de leur négligence ou parce qu'ils auraient enfreint une disposition du Statut du personnel, du Règlement du personnel ou d'une instruction administrative. »

Ainsi, le Secrétaire général pourrait décider que les fonctionnaires qui violent les dispositions du Statut du personnel et des instructions administratives doivent répondre personnellement des préjudices financiers occasionnés par ces violations. [Voir jugements n° 358, *Sherif* (1995), et n° 887, *Ludvigsen* (1998)]. Le fait d'invoquer la disposition 112.3 du Règlement du personnel dissuaderait les fonctionnaires de transgresser les règles de propos délibéré et éviterait à l'Organisation d'avoir à payer pour la violation intentionnelle des règles par ses fonctionnaires.

Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à chacun des requérants une indemnité égale à 18 mois de traitement de base.

2. JUGEMENT N° 923 (29 JUILLET 1999) : MOORE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Cessation de service—Déclaration sérieusement inexacte sur le formulaire P.11—Article 9.1 du Statut du personnel—Question de la création d'un conseil consultatif spécial pour examiner la question du licenciement—Question du motif inapproprié ou du préjugé—Conséquences de la demande de renseignements supplémentaires adressée au fonctionnaire en raison des lacunes du formulaire P.11—Question de la procédure de recrutement appropriée

Le requérant était entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 15 janvier 1995, sur la base d'une nomination pour une durée intermédiaire en vertu de la Série 200 du Règlement du personnel, en

tant que Directeur du Bureau de pays du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID), au Myanmar, au grade L-5. Il a dû cesser son service le 16 juin 1995, pour le motif qu'il avait fait une fausse déclaration au cours du processus de recrutement.

Pendant la procédure de recrutement, le 23 août 1994, le requérant avait présenté un formulaire P.11, certifiant que les déclarations faites dans ce document étaient vraies, complètes et exactes dans toute la mesure où il pouvait en être certain, et qu'il était conscient que toute déclaration inexacte ou omission importante dans le formulaire P.11 ou toute autre pièce requise par l'Organisation des Nations Unies exposait un fonctionnaire de l'Organisation au licenciement ou au renvoi.

Dans la case où devaient figurer les raisons pour lesquelles il avait quitté le service de son précédent employeur, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), où il avait travaillé d'avril 1984 à novembre 1992, il avait écrit « établir son propre cabinet de conseil ». Cependant, un contrôle avait révélé que la nomination du requérant n'avait pas été prolongée à l'OMS et que le requérant avait introduit une demande d'appel à ce sujet. L'offre du PNUCID a été retirée, puis rétablie par la suite après que le requérant avait fourni une explication, dans une lettre datée du 27 novembre 1994.

Le 1^{er} février 1995, le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) a rendu un jugement dans l'affaire du requérant, se prononçant en faveur de l'OMS, estimant, entre autres choses, que même si les faits les plus graves reprochés au requérant reposaient sur la commune renommée, l'OMS s'en était remise à son propre jugement en ne renouvelant pas le contrat du requérant. Le TAOIT avait noté que le requérant avait été critiqué dans ses rapports de notation annuels, avait plusieurs fois négligé de suivre les règles de l'OMS et avait fait des déclarations publiques en contradiction avec la politique suivie par l'OMS.

Le 12 mai 1995, l'administrateur du personnel a informé le requérant qu'il était suspendu de ses fonctions avec effet immédiat, parce que le jugement n° 1405 du TAOIT avait révélé que « la raison réelle pour laquelle vous avez quitté l'OMS était le non-renouvellement de votre contrat à durée déterminée en raison de votre notation et des réserves formulées par l'OMS, pour différentes raisons, sur votre aptitude à servir dans la fonction publique internationale ». Il a aussi déclaré que « aux termes de ce jugement vous étiez au courant de ces faits au moment de votre suspension de fonctions auprès de l'OMS ». Il a noté en outre que si le requérant avait rempli le formulaire P.11 correctement et si l'Office des Nations Unies à Vienne avait été ainsi informé des conditions de sa suspension par l'OMS, il n'aurait pas été recruté. Enfin, il a expliqué que le fait que le requérant n'ait pas révélé ces conditions viciait son contrat d'engagement et que, par conséquent, aucun contrat valide n'avait été

conclu. Le 19 mai 1995, cependant, le requérant a été informé par le service du personnel de l'ONUSU qu'il serait mis en congé spécial avec rémunération complète à compter du 13 mai 1995 jusqu'à son départ du Myanmar le 16 juin 1995. Le requérant a fait appel du non-renouvellement de son contrat.

Le Tribunal a constaté que la déclaration du requérant sur son formulaire P.11 selon laquelle il avait quitté l'OMS pour créer son propre bureau de consultant était artificieuse, de nature à induire sérieusement en erreur, et qu'elle constituait une déclaration inexacte avec des conséquences juridiques. Le Tribunal a également considéré comme non fondée l'excuse invoquée par le requérant selon laquelle le formulaire P.11 n'aurait pas demandé ni permis d'expliquer en détail les raisons pour lesquelles il voulait quitter son emploi à l'OMS. Par ailleurs, le Tribunal a estimé que la lettre d'explication adressée en novembre par le requérant à l'administrateur principal du personnel de l'ONUSU était aussi empreinte de mauvaise foi et manquait de franchise. Elle ne mentionnait pas les allégations présentées contre lui et qui faisaient l'objet de sa demande adressée au TAOIT. Elle présentait aussi un résumé erroné des recommandations du Comité d'appel en ce qui concernait le requérant. Par exemple, il déclarait que le Comité d'appel « s'était prononcé à l'unanimité en sa faveur », ce qui suggérait qu'il s'agissait d'une conclusion quant au fond. En fait, le Comité avait simplement constaté que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'un vice de procédure, que les raisons qui avaient été données pour cette décision n'étaient pas claires et que son inaptitude à servir dans la fonction publique internationale n'avait pas été confirmée. Dans sa lettre, le requérant n'avait pas non plus abordé la question des allégations faites contre lui ni le contenu du rapport du Comité d'appel. Le Tribunal était tout à fait conscient du fait que, dans sa lettre, le requérant s'était montré peu enclin à approfondir les points faisant l'objet de son différend avec l'OMS, en arguant de leur caractère confidentiel. Cependant, le Tribunal a constaté que, par sa lettre du 27 novembre 1994, le requérant avait présenté sa situation avec mauvaise foi et que par cette lettre il n'avait pas vraiment corrigé l'image tout à fait trompeuse qu'il avait donné de lui en remplissant sa notice personnelle dans le formulaire P.11.

Le Tribunal a rappelé l'article 9.1 du Statut du personnel, qui prévoit que le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent avant la date d'expiration normale pour différentes raisons, notamment « s'il s'avère qu'en raison de faits antérieurs à sa nomination et qui n'étaient pas alors connus, l'intéressé n'aurait pas été engagé parce que l'application des critères énoncés dans la Charte l'aurait disqualifié ». La Commission paritaire de recours a regretté que les procédures prévues pour un licenciement dans l'article 9.1 du Statut n'aient pas été appliquées dans le cas présent car elles auraient permis un processus de décision plus approprié et auraient été

peut-être plus efficaces que l'approche choisie, en évitant les coûts d'une longue procédure d'appel. Il a aussi noté que certaines des conditions prévues dans les cas de licenciement en vertu du Règlement et du Statut du personnel et pour la lettre de nomination avaient en fait été satisfaites, par exemple le préavis d'un mois annoncé par écrit et réalisé par la mise en congé du requérant avec rémunération complète pendant un mois depuis son licenciement jusqu'à son départ du Myanmar et paiement d'une indemnité de rapatriement et des frais de voyage.

Le requérant a fait valoir que le défendeur, n'ayant pas invoqué l'article 9.1 du Statut du personnel, n'ayant pas choisi de réunir un comité consultatif spécial ou de le démettre de ses fonctions de manière expéditive avec possibilité d'audience disciplinaire, mais ayant par contre soutenu qu'il n'avait jamais existé de contrat valide du fait d'une omission importante et d'une déclaration inexacte, ne lui avait laissé aucune possibilité de se défendre. Concernant l'allégation selon laquelle le défendeur n'avait pas invoqué l'article 9.1 du Statut du personnel, le Tribunal a estimé que la Commission paritaire de recours avait à juste titre estimé que, si le défendeur n'avait pas expressément invoqué cette disposition, il l'avait en fait appliquée à la situation du requérant.

Quant à l'affirmation du requérant selon laquelle aucun licenciement en application de l'article 9.1 n'aurait dû avoir lieu tant que l'affaire n'aurait pas été examinée par un comité consultatif spécial et n'aurait pas fait l'objet d'un rapport établi par celui-ci, le Tribunal a estimé que si cette disposition particulière était applicable aux nominations à titre permanent, elle n'était pas obligatoire à l'égard des nominations de durée déterminée [voir jugement n° 637, *Chhatwal* (1994)]. Le requérant, ayant fait l'objet d'une nomination de durée déterminée, n'était pas habilité à obtenir la convocation d'un comité consultatif spécial pour examiner son licenciement. En conséquence, les droits du requérant à bénéficier d'une procédure régulière n'avaient pas été violés.

En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel la décision était entachée d'un motif incorrect ou d'un préjugé, le Tribunal a estimé que le requérant n'avait pas réussi à prouver de telles allégations en présentant des éléments de preuve convaincants. Le requérant était habilité à accepter le jugement du TAOIT et, à la lumière de son appréciation des faits, à conclure que de nouveaux faits étaient apparus qui, s'ils avaient été connus plus tôt, auraient empêché la nomination du requérant. Le Tribunal ne souhaitait pas réexaminer les décisions du TAOIT ou enquêter ou se prononcer sur les accusations de comportement répréhensible ou de violations du Statut du personnel qui étaient alléguées à l'encontre du requérant en ce qui concerne l'exercice de ses fonctions à l'OMS.

Le Tribunal a estimé que, s'il existait bien une omission sérieuse ou une déclaration inexacte dans les réponses du requérant sur le formulaire P.11, on devait l'envisager en tenant compte de l'explication

fournie par le requérant dans sa lettre du 17 novembre 1994. De l'avis du Tribunal, si la lettre avait comblé la lacune constatée dans le formulaire P.11, le défendeur n'aurait pas été habilité à mettre fin aux services du requérant pour le motif que le formulaire lui-même était inadéquat ou qu'il prêtait à confusion.

Le Tribunal a aussi estimé que les renseignements supplémentaires fournis dans la lettre du 27 novembre 1994 étaient dans une moindre mesure fallacieux et peu sincères que ceux fournis sur le formulaire et il a noté que dans sa lettre le requérant avait accepté de fournir les renseignements supplémentaires que l'on pourrait lui demander à cet égard. Le Tribunal a noté que le défendeur n'avait pas demandé de renseignements supplémentaires et a en outre constaté que le défendeur avait fait preuve de négligence en nommant le requérant sans attendre le jugement du TAOIT, dont le défendeur savait qu'il allait être rendu prochainement, ou en ne demandant pas d'autres renseignements comme il aurait été prudent de le faire. Le Tribunal a fait observer que les renseignements supplémentaires contenus dans le jugement du TAOIT contenaient suffisamment de « faits nouveaux » pour empêcher la nomination du requérant.

Le Tribunal a en outre fait observer que la conduite du défendeur avait incité le requérant à croire qu'il avait fourni des informations complètes dans sa lettre d'explication, que la lacune initiale avait été comblée et que la question des circonstances dans lesquelles il avait quitté l'OMS était désormais réglée. Le requérant avait été incité à accepter sa nomination de durée déterminée et à renoncer à d'autres activités intéressantes en qualité de consultant indépendant ou autres qui auraient pu lui être offertes.

Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant le mois de traitement de base net déjà convenu plus un montant supplémentaire équivalant à deux mois de traitement de base net.

3. JUGEMENT N° 930 (15 NOVEMBRE 1999) : KHAWAJA CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁵

Refus de convertir un contrat à durée déterminée—Article 104.12 du Règlement du personnel (examen complet et équitable d'une nomination à titre permanent)—Question du détachement de la fonction publique—Article 104.12 b, iii, du Règlement du personnel (tous les intérêts de l'Organisation doivent être pris en considération)

Le requérant était entré au service du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) le 1^{er} novembre 1990, sur la base d'une nomination de durée déterminée de deux ans, en tant que chef de section planification et évaluation, au niveau NO-C, à Islamabad, et sur la demande de l'UNICEF, après avoir présenté une « attestation de détachement » de l'Academy of Education Planning and Management (AEPAM) du Ministère de l'éducation du Gouvernement pakistanais, lui accordant un « congé exceptionnel de deux ans » pour entrer au service de l'UNICEF. Le 15 septembre 1992, l'UNICEF avait accepté de prolonger son contrat pour deux ans et l'AEPAM avait autorisé cette prolongation.

Le 3 octobre 1994, le fonctionnaire hors classe de la planification des programmes de l'UNICEF avait recommandé d'accorder au requérant une nomination à titre permanent, mais l'AEPAM avait informé le requérant et l'UNICEF que le requérant devrait reprendre son travail à l'AEPAM le 1^{er} novembre 1994. Le requérant avait alors signé une lettre de nomination pour la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 novembre 1994.

Le 16 novembre 1994, la commission de nomination et d'orientation de l'UNICEF à Islamabad a recommandé de mettre fin à l'engagement du requérant auprès de l'UNICEF pour qu'il puisse « donner suite ... à la demande du Gouvernement pakistanais » et cette recommandation a été approuvée.

Par la suite, le 6 décembre 1994, le Directeur général de l'AEPAM a écrit au requérant pour l'informer de ce que le Ministre de l'éducation n'aurait aucune objection à lui accorder un congé pour une période de trois ans. Mais après que le requérant eut informé l'UNICEF de ce fait nouveau, le représentant de l'UNICEF a déclaré au requérant que le non-renouvellement de sa nomination avait été accepté et il l'a encouragé à reprendre son service à l'AEPAM. Le requérant a fait appel, soutenant qu'il avait droit à la conversion de sa nomination en une nomination à titre permanent, compte tenu de la qualité de son travail pendant les quatre années écoulées et de la recommandation de son supérieur, et que son contrat aurait dû être renouvelé étant donné qu'il n'était pas détaché par son gouvernement.

Examinant la question, le Tribunal a noté que l'article 104.12 du Statut du personnel auquel le requérant paraissait s'être référé, ne lui conférait pas le droit de voir sa demande prise en considération de manière approfondie et équitable pour une nomination à titre permanent avant que cinq ans se soient écoulés. Étant donné que la recommandation selon laquelle le requérant devrait être nommé à titre permanent avait été faite avant qu'il compte cinq années de service, la commission de nomination et d'orientation en 1994 devait seulement vérifier si le requérant devait être nommé sur la base d'un nouveau contrat de durée déterminée et elle s'était prononcée contre cette possibilité. Le Tribu-

nal a en outre rappelé que l'article 109.7 du Statut du personnel déclare que « les engagements temporaires de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination ».

Mais, comme le Tribunal l'a noté, même si la commission n'avait pas l'obligation d'envisager la nomination du requérant en vue de sa conversion, il n'apparaissait pas clairement qu'elle avait effectivement pris en considération de manière approfondie et équitable une prolongation de l'engagement du requérant. La commission avait examiné les nombreux documents qui lui avaient été communiqués et avait étudié la question de la situation du requérant, après quoi elle avait décidé que le requérant devrait reprendre le poste qu'il occupait précédemment dans l'administration pakistanaise. De l'avis du Tribunal, cela sous-entendait que la commission n'avait pas appuyé la recommandation tendant à le faire bénéficier d'une nomination à titre permanent. Il n'était pas nécessaire que la recommandation de la commission se fonde sur un contrat officiel de détachement, sans considération du fait que l'arrangement entre les trois parties était très proche d'un détachement. Le Tribunal a estimé que la commission avait simplement voulu respecter le souhait du Gouvernement pakistanais, dans la perspective de l'accord auquel était parvenues les trois parties.

Le Tribunal a rappelé que l'article 104.12 *b*, iii, déclare que « le cas d'un fonctionnaire ... sera attentivement examiné en vue de nominations pour une durée déterminée, compte tenu de l'ensemble des intérêts de l'organisation » et naturellement, l'un de ces principaux intérêts consistait à respecter l'accord conclu avec le Gouvernement pakistanais au terme duquel le requérant devrait reprendre son service dans son administration, où il exerçait les fonctions de directeur de l'AEPAM. Il faut le répéter, la question n'était pas de savoir si les communications échangées et l'accord conclu entre l'UNICEF, l'AEPAM et le requérant constituait officiellement un contrat de détachement. Et, de l'avis du Tribunal, les documents prouvaient que toutes les parties en cause avaient manifestement compris que le requérant reprendrait son service auprès du Gouvernement pakistanais à l'AEPAM. Le Tribunal a conclu que le requérant avait été traité équitablement et il a rejeté intégralement sa demande.

4. JUGEMENT N° 936 (15 NOVEMBRE 1999) : SALAMA CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁶

Transfert latéral et refus de promotion à un poste D-1 — Le Secrétaire général peut nommer des fonctionnaires — Il convient de satisfaire les espérances justifiées que l'Organisation a laissé entrevoir — Principe essentiel de la bonne foi à l'égard du fonctionnaire — Article 9 du statut du tribunal — Article 112.3 du Règlement du personnel — Précisions concernant la compétence du tribunal dans les cas de promotion

Le requérant était entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 7 septembre 1992 sur la base d'une nomination de durée déterminée de deux ans en tant que médecin chef, classe P-5, échelon VI, à la Commission économique pour l'Afrique (CEA) à Addis-Abeba. Sa nomination avait été prolongée plusieurs fois. En octobre 1995, une annonce de vacance de poste interne avait été publiée pour un poste de la classe D-1 en tant que Directeur adjoint de la Division des services médicaux au siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, et le requérant avait présenté sa candidature.

Le 22 décembre 1995, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a informé le président du Comité des nominations et des promotions de ce que le Secrétaire général avait décidé que le requérant était « le candidat le plus apte à servir dans ce ... poste au niveau actuel ... [et que] l'annonce de vacance de poste était annulée ». Le poste D-1 avait été à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC).

Le 29 mars 1996, le Directeur médical a écrit au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en recommandant qu'un autre fonctionnaire de la Division des services médicaux, au niveau P-5, « soit nommé Directeur adjoint par intérim de la Division des services médicaux à compter du 1^{er} avril 1996 ».

Par la suite, en novembre 1996, le Bureau de la gestion des ressources humaines a nommé le Directeur adjoint par intérim en tant que l'un de deux Directeurs adjoints de la Division des services médicaux, le second directeur adjoint étant le requérant. La Directrice de la Division s'étant étonnée de cette tournure des événements, a été informée par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de ce que la décision avait été prise « compte tenu de la haute considération dont bénéficiait l'autre directeur adjoint et de votre propre appréciation de son ancienneté et de sa compétence ». Elle a été par ailleurs informée de ce que, lorsque le poste D-1 prêté serait rendu aux services médicaux, il conviendrait de suivre une procédure concurrentielle ouverte pour pourvoir ce poste.

Par ailleurs, en novembre 1996, le requérant a signé sa lettre de nomination, produisant effet à compter du 7 septembre 1996 et le désignant Directeur médical adjoint au niveau P-5, échelon IX, pour un contrat à durée déterminée de trois ans.

En juin 1997, le requérant a écrit au Secrétaire général, lui demandant que son titre et son niveau de fonction soient réexaminés, et par la suite, il a fait appel devant le Tribunal administratif, soutenant qu'il avait fait l'objet d'une nomination valable au poste D-1 de Directeur médical adjoint, et que le prêt du poste D-1 à la CEPALC et la publication d'une nouvelle annonce de vacance pour ce poste, après le retour de ce dernier à la Division des services médicaux, violaient ses conditions de nomination.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, le personnel du Secrétariat est nommé par le Secrétaire général. Ce pouvoir a été confirmé par l'article 4.1 du Statut du personnel. Certainement, ces pouvoirs sont réglementés pour être exercés avec les garanties voulues des droits des fonctionnaires en vue d'assurer à l'Organisation une administration efficace, comme indiqué à l'article 4.2 du Statut du personnel. En vertu de l'article 104.14 *a*, *i*, du Règlement du personnel, le Secrétaire général constitue un Comité des nominations et des promotions « chargé de donner des conseils sur les nominations, les promotions et la révision de la situation des fonctionnaires ». Ainsi le Comité des nominations et des promotions est un organe consultatif et ses recommandations pouvaient être ou non suivies par le Secrétaire général. Dans le cas présent, le Secrétaire général a fait savoir au Comité qu'il avait déjà pris sa décision et qu'il n'avait pas besoin de ses conseils. Il avait décidé de nommer le requérant au poste de Directeur médical adjoint au niveau P-5.

Le Tribunal a noté que la première communication adressée au requérant par l'administration était une lettre du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en date du 23 janvier 1996, l'informant que le Secrétaire général avait approuvé sa sélection pour le poste de Directeur adjoint mais ne mentionnant pas qu'il était nommé au niveau P-5 et non pas D-1 — qui avait été prêté à l'extérieur des Services médicaux — et que l'annonce de vacance de poste avait été annulée. C'est seulement le 1^{er} juin 1996 que le Sous-Secrétaire général a informé le requérant de la situation réelle. Comme le Tribunal l'a noté, à ce moment il était définitivement trop tard pour protester ou refuser cette nomination : le requérant avait déjà organisé l'expédition de ses effets personnels, vendu ses voitures, retiré ses enfants de l'école et pris toutes les autres dispositions nécessaires en vue de sa réinstallation à New York.

Manifestement, la lettre de juin 1996 avait amené le requérant aux conclusions suivantes : *a*) un poste au niveau D-1 avait été temporaire-

ment prêté hors de la Division; *b*) dès que ce poste au niveau D-1 serait rendu, il lui serait attribué et il serait ensuite promu à ce niveau; et *c*) il exercerait malgré tout les fonctions de Directeur médical adjoint. De l'avis du Tribunal, le requérant avait dû penser que le prêt à l'extérieur du poste au niveau D-1 était la seule raison pour laquelle il n'avait pas été promu à ce moment et avait fait en conséquence l'objet d'un transfert latéral temporaire. Le requérant était en poste à Addis-Abeba depuis le 7 septembre 1992, en tant que médecin chef de la CEA, au niveau P-5, et avait largement l'ancienneté voulue pour être promu à D-1 et, de l'avis du Tribunal, il n'avait aucune raison de supposer que sa nomination en tant que Directeur médical adjoint ne se faisait pas au niveau D-1, et encore moins qu'il était transféré d'Addis-Abeba seulement pour combler un besoin temporaire de la Division.

Cependant, comme l'a fait observer le Tribunal, aucune de ces attentes justifiées du requérant n'avait été satisfaite et c'était le devoir de l'Organisation que de satisfaire les espoirs du requérant, parce qu'ils avaient été suscités par l'Organisation elle-même. Bien que le requérant ait signé la lettre de nomination par laquelle il acceptait sa nomination au niveau P-5, il était évident qu'il n'avait pas eu d'autre choix, s'étant déjà réinstallé à New York avec sa famille. Le requérant avait été placé devant le fait accompli et pouvait seulement espérer qu'on ferait droit à ses attentes, étant donné qu'un des principes fondamentaux de l'Organisation était qu'elle devait prendre des décisions de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires.

Le Tribunal a pris acte de la conduite hostile et inacceptable du Directeur médical à l'égard du requérant à son arrivée et du fait que l'on ne pouvait trouver d'explication pour la conduite du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui n'était pas seulement directement responsable des graves omissions survenues lors de la nomination du requérant, mais qui avait approuvé le traitement humiliant réservé au requérant par le Directeur médical. En outre, le Sous-Secrétaire général avait décidé de désigner deux Directeurs médicaux adjoints à la Division des services médicaux, l'un étant le requérant et l'autre le Directeur adjoint par intérim, contribuant ainsi personnellement à causer le désordre hiérarchique introduit dans la Division.

Le Tribunal a aussi noté que, le 2 décembre 1996, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avait publié un mémorandum déclarant que lorsque le poste au niveau D-1 serait rendu au Service médical, il serait approprié d'entamer un processus de compétition pour la nomination. La commission paritaire de recours a recommandé par la suite de ne pas publier d'annonce de vacance pour le poste de Directeur médical adjoint tant qu'aucune décision n'aurait été prise sur l'appel, mais cette recommandation a été rejetée par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Le Tribunal a aussi noté qu'en

août 1998, lorsque la vacance du poste D-1 a été annoncée, le poste a été donné à un autre Directeur médical principal et non au requérant.

Pour les raisons sus-indiquées, le Tribunal a estimé, conformément à l'article 9 de son statut, que cette affaire était exceptionnelle. En particulier : a) l'omission flagrante du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines qui n'a pas pleinement informé le requérant d'une condition essentielle de sa nomination était au mieux un cas de négligence inacceptable et éventuellement délibérée; b) le traitement humiliant réservé au requérant par le Directeur médical s'était poursuivi sans restriction pendant plusieurs années; c) le défendeur n'avait pris aucune mesure pour réparer les injustices dont le requérant était victime; d) le refus du défendeur de suspendre les mesures prises en attendant les résultats de l'examen de l'affaire quant au fond par la Commission paritaire de recours ne lui permettait pas de corriger la situation; e) les espoirs du requérant de promotion dans sa carrière avaient été sérieusement réduits après la dernière décision de pourvoir le poste au niveau D-1 dans une compétition qui n'aurait même pas dû avoir lieu; et, enfin, f) le requérant avait été privé de la différence de rémunération entre les niveaux P-5 et D-1 (tout en reconnaissant qu'il lui avait été versé 15 000 dollars des États-Unis), différence qui existait encore aujourd'hui et qui aurait certainement des incidences sur les futurs versements au titre de sa pension. En conséquence, le requérant avait subi de graves préjudices financiers, ainsi qu'un énorme préjudice moral.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a estimé que le requérant avait droit à une indemnité que, compte tenu des circonstances exceptionnelles mentionnées plus haut, il a évalué à trois années de traitement de base net du requérant au niveau en vigueur à la date du jugement.

En outre, le Tribunal a appelé l'attention du Secrétaire général sur l'article 112.3 du Règlement du personnel, qui s'énonce comme suit :

« Responsabilité financière »

« Les fonctionnaires peuvent être tenus de réparer, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation pourrait avoir subi du fait de leur négligence ou parce qu'ils auraient enfreint une disposition du Statut du personnel, du Règlement du personnel ou d'une instruction administrative. »

Ainsi, le Tribunal a noté que le Secrétaire général pourrait considérer la disposition ci-dessus comme applicable envers des fonctionnaires dont il constaterait qu'ils ont délibérément violé les droits du requérant en compromettant sa situation et en l'humiliant.

Enfin, le Tribunal a apporté des éclaircissements concernant sa compétence. À sa session d'été de 1999, il avait décidé de renvoyer l'affaire à sa session d'automne, pour tenir une audience contradictoire. Dans la lettre informant les parties de sa décision, le Tribunal demandait aussi instamment au défendeur « d'envisager de suspendre la procédure

de promotion ... pour préserver les droits de tous les fonctionnaires intéressés, en attendant son jugement sur l'affaire ». À cette date, le Tribunal ignorait que le processus de sélection pour le poste au niveau D-1 était déjà achevé.

À l'audience contradictoire, le défendeur a présenté un exemplaire d'une lettre du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, faisant part de sa préoccupation au sujet de la demande du Tribunal « car elle indique que le Tribunal a l'intention d'assumer un rôle qui relève clairement et exclusivement du Secrétaire général », et soulignant « qu'il est inacceptable que le Tribunal se prononce sur des promotions effectives ».

Le Tribunal a expliqué que ses intentions et ses attentes avaient manifestement été mal interprétées. Le Tribunal était et avait toujours été conscient des limites de sa compétence. Il avait écrit sa lettre parce qu'il était convaincu que le Secrétaire général serait intéressé d'apprendre les conclusions du Tribunal sur le fond de l'affaire et qu'il retarderait l'adoption des mesures sans modifier le statu quo, rendant impossible un ordre d'exécution spécifique. Le poste ayant été pourvu, le Tribunal se trouvait placé devant un fait accompli, ce qui rendait inutile et inadéquat un tel ordre.

Le Tribunal a ordonné au défendeur de payer au requérant une indemnité égale à trois années de traitement de base net et a recommandé que le défendeur ne néglige rien pour trouver pour le requérant un poste au niveau D-1 correspondant à ses qualifications et à son expérience.

5. JUGEMENT N° 939 (19 NOVEMBRE 1999) : SHAHROUR CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁷

Licenciement en vertu de l'article 9.1 du statut du personnel de la zone et de l'article 109.1 du règlement du personnel de la zone — Le pouvoir discrétionnaire de licencier dans l'intérêt de l'Organisation n'est pas illimité — Traitement des décisions imposant des mesures disciplinaires — Question de la preuve à l'appui d'une accusation de comportement répréhensible — Question du préjugé — Question d'une mesure disciplinaire hors de proportion avec le comportement répréhensible

Le requérant était entré au service de l'UNRWA le 2 juillet 1990 sur la base d'une nomination temporaire de durée indéterminée en tant qu'administrateur chargé du programme sur les incapacités, au Bureau

des services de secours et des services sociaux, UNRWA, République arabe syrienne. À titre de condition pour sa nomination, le requérant avait accepté par écrit de renoncer à sa clinique privée pendant toute la durée de son emploi auprès de l'Agence.

Le 9 octobre 1994, le Directeur des affaires de l'UNRWA réunit une commission d'enquête pour examiner plusieurs allégations de comportement inacceptable de la part du requérant, concernant son rôle dans le versement reçu d'une organisation non gouvernementale d'une somme qui pourrait avoir été destinée à l'Agence; il aurait fait des déclarations à la presse en violation du Règlement et du Statut du personnel de la région, et il aurait continué d'exercer la médecine dans son cabinet bien qu'il se soit engagé par écrit à ne pas le faire. Sur la base des conclusions de la commission d'enquête, le requérant a été licencié en vertu de l'article 9.1 du Statut du personnel de la région et de l'article 109.1 du Règlement du personnel de la région, à compter du 24 novembre 1994. Le requérant a fait appel.

Comme le Tribunal l'a rappelé, l'article 9.1 du Statut du personnel régional déclare que : le Commissaire général peut à tout moment mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire si, à son avis, cette mesure serait dans l'intérêt de l'Agence. Le Tribunal a ensuite rappelé qu'il ne peut faire de doute qu'en vertu de l'article 9.1 du Statut du personnel régional, l'administration exerce un pouvoir discrétionnaire [voir jugement n° 117, *van der Valk* (1998)]. Cependant, le pouvoir discrétionnaire de l'Agence de mettre fin à un engagement dans son intérêt n'est pas illimité ou exempt de restrictions. Son exercice peut être examiné par le Tribunal qui peut le déclarer invalide en cas d'abus. L'abus peut résulter non seulement d'un motif incorrect, d'un préjugé ou d'un objet inapproprié, mais aussi d'une irrégularité de fond telle qu'une erreur de fait, des conclusions erronées ou une irrégularité de procédure.

De plus, il est évident que l'administration ne pouvait mettre fin aux fonctions d'un fonctionnaire dans l'intérêt de l'Agence sans avoir des raisons de le faire et sans expliquer ces raisons. De l'avis du Tribunal, si les raisons du licenciement étaient un comportement manifestement répréhensible, comme dans le cas présent, et l'on avait affaire à l'application de mesures disciplinaires, les principes généraux du droit relatifs aux mesures disciplinaires étaient applicables ainsi que toutes les dispositions du droit écrit.

À partir des jugements n° 18, *Crawford*, et n° 29, *Gordon* (1953), le Tribunal avait traité les décisions imposant des mesures disciplinaires un peu différemment des autres décisions discrétionnaires parce que, alors qu'elles étaient semblables à certains égards à des décisions telles que celles qui mettent fin à des fonctions en raison d'un service laissant à désirer, elles mettaient en jeu l'exercice d'un pouvoir quasi judiciaire frappant de sanctions des délits plutôt que l'exercice d'un pouvoir dis-

crétionnaire purement exécutif [voir par exemple, très récemment, le jugement n° 890, *Augustine* (1998)].

À cet égard, le Tribunal a expliqué en termes généraux sa jurisprudence en matière d'affaires disciplinaires de la façon suivante : il vérifiait : *a*) si les faits constatés sur lesquels les mesures disciplinaires étaient fondées avaient été prouvés; *b*) si les faits constatés constituaient juridiquement un comportement répréhensible ou une faute grave; *c*) si une irrégularité importante avait été commise (par exemple une omission de faits ou la prise en considération de faits hors de propos); *d*) s'il y avait eu une quelconque irrégularité de procédure; *e*) si un motif inapproprié avait été invoqué ou s'il y avait eu intention abusive; *f*) si la sanction relevait de la compétence du défendeur; *g*) si la sanction imposée était hors de proportion avec l'infraction; *h*) et, comme dans le cas des pouvoirs discrétionnaires, s'il y avait eu arbitraire [voir jugement n° 897, *Jhuthi* (1998)].

Le Tribunal a estimé que le cas présent avait soulevé plusieurs questions : *a*) les preuves disponibles justifiaient-elles le constat d'un comportement répréhensible sur lequel la décision de mettre fin à l'engagement avait été fondée; *b*) y avait-il eu un motif incorrect ou un préjugé de la part de l'administration; et *c*) la sanction du licenciement était-elle hors de proportion avec le comportement répréhensible.

Concernant le premier point, le Tribunal a estimé qu'il existait trois motifs sur lesquels l'administration avait basé sa décision estimant que le comportement répréhensible avait été prouvé : *a*) le requérant avait entrepris sans autorisation une activité médicale privée et violé ainsi le Statut du personnel; *b*) le requérant avait violé le Statut et le Règlement du personnel en organisant sans y avoir été autorisé une interview écrite qui avait été suivie de sa publication dans un magazine local, décrivant ostensiblement les activités bénévoles d'une organisation charitable locale en République arabe syrienne dont il était membre, mais en mettant l'accent dans une grande mesure sur les services rendus par l'UNRWA sans les mentionner correctement; et *c*) le requérant était impliqué dans le versement d'une somme par une ONG, ce qui constituait une conduite répréhensible et une violation du Statut et du Règlement du personnel, même s'il n'en était par résulté un préjudice financier pour l'Agence.

En ce qui concerne ces motifs, le Tribunal a estimé que les conclusions sur lesquelles se fondait la décision de mettre un terme aux fonctions du requérant étaient corroborées par les preuves existantes. Non seulement il était amplement prouvé que le requérant poursuivait sans autorisation, et contrairement à son propre engagement écrit à cet égard, une activité extérieure qui était interdite par le Statut du personnel, mais aussi le requérant n'avait pas contesté qu'il s'agissait d'un acte répréhensible. L'assertion selon laquelle le supérieur du requérant était au courant depuis quelque temps du comportement répréhensible du requé-

rant n'avait aucun rapport avec la constatation que le requérant avait poursuivi son activité ni avec l'illégalité de ce comportement.

Le Tribunal a également conclu qu'il y avait suffisamment de preuves dans le dossier pour confirmer les deux autres motifs sur lesquels était fondée la décision de licenciement. Il était prouvé que le requérant avait accordé une interview non autorisée et que son comportement avec une ONG avait été incorrect. Ces deux actions constituaient une conduite non conforme au statut d'un fonctionnaire de l'Agence et violaient le Statut et le Règlement du personnel.

Le requérant avait aussi allégué qu'il y avait eu partialité à son égard de la part de l'administration, car son supérieur savait depuis quelque temps qu'il gérait une clinique privée sans autorisation et que d'autres fonctionnaires de l'UNRWA se livraient à des activités extérieures de même nature. De l'avis du Tribunal, aucun de ces faits, s'ils étaient vrais, ne prouvaient de façon certaine que l'administration avait été partielle à l'égard du requérant.

Le Tribunal a estimé que la sanction du licenciement n'était pas disproportionnée compte tenu du comportement répréhensible dont le requérant s'était rendu coupable. Comme indiqué plus haut, la violation des règles commise par le requérant en entreprenant une activité extérieure non autorisée était suffisamment grave pour qu'elle justifie le licenciement. Les deux autres motifs de la sanction ne faisaient qu'aggraver les infractions commises par le requérant, de l'avis du Tribunal.

Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal a rejeté intégralement la demande.

6. JUGEMENT N° 941 (19 NOVEMBRE 1999) : KIWANUKA CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁸

Licenciement en vertu de l'article 110.2 du règlement du personnel—Large pouvoir discrétionnaire en matière de questions disciplinaires—Jugement n° 479, Caine (1990)—Les décisions disciplinaires supposent l'exercice d'un pouvoir quasi judiciaire—Examen de ces décisions par le tribunal—La charge de la preuve de la conduite répréhensible incombe au défendeur—Rôle du comité disciplinaire commun—Question de la suspension de service sans rémunération

Le requérant était entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 6 août 1993, à la Division hors Siège de l'administration et de la logistique du Département des opérations de maintien de la paix, sur la base d'un contrat à durée déterminée d'un an au niveau P-3, en

tant que Chef adjoint du service financier de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP). Son titre était devenu celui de Chef du service financier le 6 février 1994. Son contrat à durée déterminée avait été prolongé plusieurs fois jusqu'au 31 mai 1997. Le 1^{er} juillet 1996, il avait dû cesser ses fonctions sans traitement en attendant que soit réglée la question des accusations portées contre lui. En avril 1997, cette suspension avait été convertie en suspension avec traitement, rétroactive à partir du 1^{er} décembre 1996. Il avait été licencié sans préavis à compter du 19 juillet 1997.

Le 2 juillet 1996, le responsable de la restauration d'UNFICYP avait fait une déclaration décrivant un mécanisme de fraude dans lequel était impliqué le requérant lequel certifiait de fausses factures pour l'achat de rations destinées au lieu d'affectation. Le responsable de la restauration avait aussi remis à la Prévôté de l'UNFICYP l'enregistrement d'une conversation entre le requérant et le précédent responsable de la restauration expliquant ce mécanisme et leur tentative pour le recruter. Une enquête avait été ouverte et le 4 décembre 1996 le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines informait le requérant qu'il avait décidé de soumettre l'affaire à une commission paritaire de recours pour recueillir son avis. La commission avait présenté son rapport le 22 mai 1997, concluant qu'il n'avait pas été présenté de preuve crédible que le requérant ait participé à des actes constituant des fautes envers l'Organisation ou en ait tiré avantage et elle avait fait une recommandation en conséquence. Mais sur la base de renseignements supplémentaires communiqués après que la commission eut terminé ses travaux, y compris l'analyse au laboratoire de la bande magnétique communiquée par le responsable de la restauration, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avait informé le requérant de ce que le Secrétaire général ne partageait pas les conclusions et recommandations de la commission et qu'il avait décidé de licencier sans préavis le requérant conformément à l'article 10.2 du Statut du personnel et à l'article 110.3 a, viii, du Règlement du personnel, à compter du 19 juillet 1997.

Le requérant a fait appel, soutenant que l'enquête préliminaire du Bureau des services de contrôle interne avait violé ses droits à une procédure régulière et à un traitement équitable; sa suspension sans traitement pendant plus de 10 mois était incorrecte; les réunions disciplinaires avaient été viciées par des retards, une procédure inadéquate et le refus de respecter les droits de la défense; et la décision de rejeter les conclusions de la commission paritaire de recours pour le licencier sans préavis était incorrecte et mal fondée.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rappelé que le Secrétaire général avait un large pouvoir discrétionnaire et que son exercice ne pouvait être mis en cause que si la procédure n'avait pas été suivie ou avait été entachée de partialité, de distorsion ou d'autres facteurs dépourvus de pertinence. Dans son jugement n° 479, *Caine* (1990), le Tribunal avait

précisé et développé ce type d'examen approfondi : le Tribunal ne devait intervenir que si l'action administrative était « viciée par des facteurs de partialité ou de manque de pertinence, par de graves irrégularités de procédure ou par une erreur factuelle importante ».

En outre, le Tribunal a reconnu que, contrairement aux autres pouvoirs discrétionnaires, tels que ceux consistant à transférer un fonctionnaire ou à mettre fin à son engagement, le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général représentait aussi un exercice particulier de pouvoir quasi judiciaire. Il fallait donc concilier l'intérêt de l'administration qui était de respecter des normes élevées de conduite pour assurer sa propre protection et l'intérêt du personnel qui devait être sûr de ne pas être pénalisé injustement ou arbitrairement.

À cet égard, le Tribunal avait pour règle de déterminer si les constatations matérielles sur les faits pouvaient être confirmées par les preuves sans substituer son propre jugement à celui de l'administration [voir jugements n° 490, *Liu* (1990), et n° 616, *Sirakyan* (1993)]; il se prononçait sur le fait de savoir si les constatations de fait étaient raisonnablement justifiées et confortées par les preuves. Le Tribunal devait aussi déterminer si les faits établis légalement constituaient un comportement répréhensible ou une faute lourde. À ce sujet, le Tribunal a rappelé que dans le jugement n° 927, *Abdul Halim et al.* (1999), au sujet d'un requérant, le Tribunal avait considéré qu'une erreur de jugement de la part du requérant entraînant une perte de confiance de la part du Commissaire général de l'UNRWA ne pouvait être considérée comme un comportement répréhensible.

Dans le cas présent, le Tribunal a fait observer que, contrairement aux recommandations de la commission paritaire de recours d'exonérer le requérant de toutes les accusations portées contre lui, le défendeur avait décidé que le requérant était coupable des faits qui lui étaient reprochés et l'avait licencié sans préavis. La décision du défendeur de rejeter les conclusions de la commission paritaire de recours reposait surtout sur la valeur de preuve de l'enregistrement mettant en cause le requérant. La commission paritaire de recours, estimant que les enregistrements sur bande magnétique pouvaient facilement être modifiés, doublés et/ou retouchés, était parvenue à la conclusion que l'enregistrement sur magnétophone pouvait bien avoir été dénaturé.

Le Tribunal avait estimé qu'il incombait au défendeur de présenter des preuves permettant raisonnablement de conclure qu'il y avait eu un comportement répréhensible et c'était alors au requérant de fournir une explication valable ou des preuves pour combattre la présomption. À cet égard, le Tribunal a estimé que l'explication du requérant selon laquelle l'enregistrement était peu crédible ou n'était pas authentique et avait été modifié était simplement une allégation non corroborée contredisant les constatations des experts qui avaient examiné la bande magnétique.

Le Tribunal a de plus souligné que la recommandation et les conclusions de la commission paritaire de recours avaient un caractère consultatif et que l'administration n'était pas tenue de les accepter. Le défendeur était libre de parvenir à une autre conclusion après avoir examiné tous les faits et toutes les circonstances de l'affaire [jugements n° 494, *Rezene* (1990); n° 529, *Dey* (1991); n° 551, *Mohapi* (1992); n° 582, *Neuman* (1992); n° 641, *Farid* (1994); et n° 673, *Hossain* (1994)].

Le requérant avait aussi soutenu que sa suspension sans traitement pendant plus de 10 mois n'était pas autorisée, qu'elle était mal motivée et outrepassait le pouvoir discrétionnaire du défendeur. À cet égard, le Tribunal a rappelé que le requérant avait été suspendu sans traitement en juillet 1996, en attendant qu'il soit statué sur les accusations de comportement répréhensible, et le 7 avril 1997 le requérant avait été informé que sa suspension serait convertie en suspension avec traitement, rétroactive à compter du 1^{er} décembre 1996. Le requérant avait été licencié sans préavis à compter du 19 juillet 1997, ce qui signifie que pendant près de cinq mois il avait effectivement été suspendu de ses fonctions sans traitement.

Le Tribunal a rappelé l'article 110.2 du Règlement du personnel et l'instruction administrative ST/AI/371, qui prévoyait qu'un fonctionnaire devait être suspendu de ses fonctions avec traitement pendant une enquête et en attendant la fin de la procédure disciplinaire, sauf si des « circonstances exceptionnelles » rendaient nécessaire la suspension sans traitement. Le défendeur avait affirmé que les allégations étaient suffisamment graves, et les preuves suffisamment importantes pour qu'elles constituent des « circonstances exceptionnelles » compte tenu des fonctions du requérant en tant que Chef du service financier de l'UNFICYP. De plus, le défendeur s'attendait à ce que l'enquête et la procédure de la commission paritaire de recours s'achèvent plus tôt que cela n'avait été le cas.

Cependant, le Tribunal a estimé que la décision du défendeur de suspendre le traitement du requérant pendant une période prolongée était injustifiée. Les facteurs limitatifs entourant l'enquête indiquaient clairement qu'il n'existait pas de circonstances que l'on puisse qualifier d'exceptionnelles et le défendeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour résoudre ce problème sans délai. Le Tribunal a donc ordonné au défendeur de payer au requérant un montant égal à six mois de son traitement de base net en compensation pour ne pas avoir suivi une procédure régulière et il a rejeté toutes les autres demandes.

7. JUGEMENT N° 942 (24 NOVEMBRE 1999) : MERANI CONTRE LE COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL⁹

Non-application du facteur différentiel du coût de la vie dans le calcul de la prestation de retraite différée initialement en monnaie locale—Les dispositions (du système d’ajustement des pensions) doivent être lues dans leur ensemble et non séparément—Les exceptions doivent être interprétées de façon restrictive—Sens « naturel et ordinaire » des mots—Utilisation du travail préparatoire et de la situation à des fins d’interprétation—Convention de Vienne sur le droit des traités—Influence de la pratique sur le processus d’interprétation—Le tribunal ne peut pas légiférer—Question des incidences financières sur l’Organisation

Le requérant, né le 31 décembre 1940, était employé par l’Organisation maritime internationale (OMI) en 1964 et avait été transféré à l’Organisation des Nations Unies le 8 janvier 1973. Il avait cessé ses fonctions le 26 août 1993. En tant que participant à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le requérant, qui résidait en Suisse, a demandé, le 30 octobre 1995, de commencer de recevoir le versement de sa prestation de retraite différée en monnaie locale à compter du 1^{er} janvier 1996, après avoir atteint l’âge de 55 ans.

Par la suite, le requérant a fait appel d’une décision du comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies selon laquelle le différentiel de coût de la vie (COLD) n’était pas applicable dans le calcul du montant initial en monnaie locale de la prestation de retraite différée du requérant. Le facteur du différentiel de coût de la vie s’appliquait aux personnes qui ne retardaient pas le versement de leur prestation de retraite.

Examinant la question, le Tribunal a estimé qu’il lui incombait d’interpréter les dispositions du système d’ajustement des pensions, et il a rappelé son principe d’interprétation dans le jugement n° 656, *Kremer & Gourdon* (1994), selon lequel il devait analyser les paragraphes pertinents dans leurs rapports avec le système d’ajustement des pensions dans son ensemble.

À cet égard, le Tribunal a noté que les dispositions pertinentes étaient les paragraphes 1 à 6, 17 et 27 de l’édition de 1992 du système d’ajustement des pensions. Le paragraphe 1 énonçait ce que le Tribunal a appelé un principe général, à savoir que l’ajustement des pensions a pour objet de garantir que la prestation de retraite ne tombe jamais au-dessous de la valeur « réelle » du montant en dollars des États-Unis et de préserver son pouvoir d’achat dans la monnaie du pays de résidence du bénéficiaire. Le paragraphe 4 contenait un autre principe directeur, ainsi que la phrase

initiale qui avait donné lieu à des interprétations contradictoires : « *Sauf indication contraire*, le système d'ajustement des pensions s'applique aux pensions ... de retraite différée » (c'est le Tribunal qui souligne). Le défendeur avait soutenu que les règles applicables aux prestations différées faisaient l'objet d'« indications contraires » au paragraphe 27, qui énonçait une disposition spéciale applicable aux dispositions plus générales en vertu de la règle *generalia specialibus non derogant*. Le Tribunal a conclu que, comme toutes les exceptions, le texte cité était de stricte interprétation. De plus, le Tribunal a estimé que le paragraphe 27 ne concernait que des aspects très limités des prestations différées, en particulier les dates applicables pour certains calculs, sans modifier les prestations de base.

Le Tribunal a en outre noté que les mots « montant ajusté en dollars » utilisés dans les calculs, au paragraphe 27, n'étaient pas définis et qu'en interprétant le texte, on devait les prendre dans leur « sens naturel et ordinaire » [voir jugement n° 852, *Balogun* (1977)]. Cela était conforme à la pratique internationale en général, telle qu'elle est présentée dans la Convention de Vienne sur le droit des traités (article 31, par. 1 et 4).

Le Tribunal, dans son interprétation du système d'ajustement des pensions, a aussi estimé qu'une autre interprétation était plus raisonnable, et a appelé l'attention sur le travail préparatoire et les circonstances entourant la rédaction de ce texte. Comme le Tribunal l'a rappelé, l'article 32 de la Convention de Vienne prévoyait le recours à des moyens complémentaires d'interprétation pour confirmer le sens ordinaire du texte ou pour déterminer le sens lorsque l'interprétation habituelle laisse le sens ambigu ou obscur ou conduit à un résultat qui est manifestement absurde ou déraisonnable. Dans le cas du système d'ajustement des pensions, il ne s'agit pas d'un traité, mais le Tribunal a reconnu que la Convention de Vienne était un énoncé de règles généralement acceptées pour interpréter les documents internationaux. Dans le cas présent, le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas dans le dossier dont il était saisi d'indication claire et sans équivoque, y compris dans les travaux préparatoires et les circonstances entourant les amendements de 1983 au système d'ajustement des pensions, que l'Assemblée générale s'était proposé de modifier le système d'ajustement des pensions pour défavoriser ceux qui diffèrent la date où ils perçoivent leur prestation, qu'elle avait une raison de les traiter différemment ou que la possibilité de le faire lui était manifestement offerte.

Le Tribunal, notant l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice du 23 octobre 1956¹⁰, a aussi examiné le recours à la pratique dans sa tâche d'interprétation, déclarant que ce recours était courant en matière d'interprétation de textes réglementaires internationaux. En outre, l'article 31 de la Convention de Vienne sur le droit des traités prévoyait que, en même temps que du contexte, il devait être tenu compte de toute pratique

ultérieurement suivie dans l'application du traité par laquelle est établi l'accord des parties à l'égard de son interprétation. Cependant, dans le cas présent, le Tribunal a estimé que la pratique du défendeur en excluant le facteur du différentiel du coût de la vie n'était pas représentative de l'intention de l'Assemblée générale. La pratique ne devait être suivie que si elle n'était pas contraire à un document international et, ici, la pratique du défendeur était contraire à ce que le Tribunal considérait comme le sens et le mécanisme du système d'ajustement des pensions.

Le défendeur avait soutenu que le conflit entre les dates prouvait que le paragraphe 27 excluait le facteur du différentiel du coût de la vie et que toute autre interprétation serait impossible à mettre en œuvre en raison de l'incompatibilité entre les dates. Le Tribunal a pris en compte ce conflit, mais ne l'a pas considéré comme une raison valable pour refuser les prestations prévues par les règles. Dans ce cas, le mode de mise en œuvre du système d'ajustement des pensions, en raison du conflit de dates, n'était pas de la compétence du Tribunal, qui avait le pouvoir d'interpréter mais non de légiférer. À cet égard, le Tribunal a cité des jugements antérieurs expliquant les limites de ses responsabilités à l'égard des complexités du système d'ajustement des pensions [voir jugements n° 546, *Christy et al.* (1991); n° 514, *Maneck* (1991) et n° 589, *Shousa* (1993)].

Quant aux conséquences financières éventuellement négatives de l'interprétation du système d'ajustement des pensions par le Tribunal, celui-ci a noté que cette considération ne pouvait influencer sur sa décision concernant l'interprétation correcte du système. Cependant, en ce qui concerne les bénéficiaires actuels du système de prestations différées, le Tribunal a estimé que des requêtes analogues seraient frappées de prescription.

Le Tribunal a décidé que le différentiel de coût de la vie était applicable à la pension de retraite différée du requérant, rétroactivement à la date du premier versement et il a rejeté toutes les autres demandes.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail¹¹

1. JUGEMENT N° 1787 (28 JANVIER 1999) : GRAMEGNA CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS¹²

Suppression de poste et refus de nomination à un nouveau poste — Obligation pour l'Organisation de trouver un poste de remplacement — Question des motifs invoqués par l'Organisation à l'appui d'une

décision négative affectant le fonctionnaire — Les critères de sélection doivent être objectifs et clairs — Limites de l'exercice du pouvoir discrétionnaire dans la décision de sélection

Le requérant, de nationalité chilienne, était au service de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) depuis 1983, d'abord comme chef de division au niveau P-5 au sein du Département des programmes pour l'Amérique latine. Il avait ensuite assumé diverses responsabilités aux grades P-4 et P-5. Au moment des faits, il était affecté au siège de l'Organisation, à Genève, en qualité de chef de division au Département de la planification, de la recherche et de l'évaluation, au grade P-5.

L'organisation avait procédé en 1997 à une restructuration globale et remplacé le département du requérant par un nouveau Département de l'appui aux programmes et des appels de fonds. Elle avait redéfini ou créé de nouveaux postes dans la catégorie des services organiques et invité les fonctionnaires intéressés à se porter candidats. Le requérant s'est porté candidat au poste P-5 de chef de la Division de l'appui aux programmes, ainsi qu'à cinq autres postes, mais sans succès. Par la suite, par lettre du 16 janvier 1998, le Directeur général avait informé le requérant de sa décision de le nommer au poste de chef de mission à Bangkok.

Le requérant avait fait appel de la décision de choisir un autre fonctionnaire pour le poste de chef de la Division de l'appui aux programmes et la Commission paritaire d'appel s'était prononcée en sa faveur, mais le Directeur général avait rejeté son appel le 12 mars 1998. Le requérant a fait appel de cette décision devant le Tribunal, soutenant que : a) l'Organisation avait commis des erreurs de fait et de droit en choisissant un candidat qui n'avait pas les qualifications énumérées dans l'avis de vacance de poste; b) l'Organisation avait manqué à ses obligations de le réaffecter après avoir supprimé son poste et ne l'avait même pas informé de cette suppression; et c) l'Organisation n'avait pas indiqué les raisons de la décision attaquée.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rejeté le second moyen invoqué, expliquant que si l'Organisation devait s'efforcer de réaffecter le requérant à un poste approprié, il n'était pas titulaire d'un droit à obtenir par priorité un poste déterminé, d'autant moins que plusieurs de ses collègues se trouvaient dans la même situation que lui, leurs postes ayant aussi été supprimés.

Le Tribunal a aussi rejeté le troisième moyen, selon lequel l'Organisation n'avait pas expliqué la décision attaquée. Comme l'a fait observer le Tribunal, lorsqu'une décision défavorable à un fonctionnaire était prise par une autorité administrative, elle devait en indiquer les raisons, mais s'il s'agissait d'un choix entre des candidats en vue de leur sélection pour un poste, les raisons du choix n'avaient pas à être communiquées en même temps que la décision.

Quant à l'appel du requérant concernant l'autre fonctionnaire sélectionné pour le poste de chef de la Division de l'appui aux programmes, le Tribunal a rappelé que l'avis de vacance de poste considéré faisait figurer parmi les qualifications souhaitées un diplôme universitaire supérieur, de préférence en sciences politiques ou sociales ou en économie, un minimum de quinze ans d'expérience en matière de migrations et d'assistance aux réfugiés et en programmes de développement de projets et de coopération technique, ainsi qu'une connaissance approfondie de l'anglais et du français et/ou de l'espagnol, une bonne connaissance d'une autre langue européenne constituant un avantage spécifique. Le Tribunal a noté que la commission paritaire d'appel avait estimé que le requérant, étant titulaire d'un doctorat en sociologie, ayant une très bonne connaissance de l'anglais, du français — sans parler de l'espagnol, sa langue maternelle —, une certaine connaissance de l'italien et pouvant se prévaloir de plusieurs années d'expérience dans les domaines énumérés, aurait dû se voir attribuer le poste. Le Tribunal a aussi noté que le requérant avait appelé l'attention sur le fait que la personne qui avait été sélectionnée n'avait qu'un diplôme universitaire de premier niveau (« Bachelor of Arts degree ») et que si sa langue maternelle était l'anglais, il n'avait qu'une modeste connaissance du français et ne connaissait ni l'espagnol ni aucune autre langue européenne.

Le défendeur a soutenu que l'avis de vacance de poste n'avait pas mentionné que les qualifications dont il était fait état étaient exigées, ou même considérées comme « minimales » ou « essentielles », mais simplement « souhaitées », qualificatif choisi pour permettre une plus grande flexibilité dans l'évaluation des aptitudes et de l'expérience des candidats.

Mais le Tribunal, partageant le point de vue de la Commission paritaire d'appel, a déclaré que les critères utilisés pour évaluer les qualités de plusieurs candidats à un même poste doivent être objectifs et transparents. Et citant le jugement n° 1595 (affaire *De Riemaeker* n° 3), le Tribunal a en outre déclaré que, si le Directeur général disposait d'un certain pouvoir d'appréciation, il ne pouvait pas méconnaître complètement ces critères au point de fausser les règles édictées pour que le concours se déroule dans des conditions satisfaisantes d'objectivité et de transparence. En l'espèce, l'Organisation avait choisi un candidat qui ne remplissait pas certaines des conditions énumérées qui, quoique qualifiées de « souhaitées », étaient en fait essentielles. En conséquence, de l'avis du Tribunal, le concours n'avait pas respecté les règles d'objectivité et de transparence qui doivent présider au choix des agents appelés à exercer des fonctions de responsabilité dans une organisation internationale. Le Tribunal a déclaré que l'OIM devait en conséquence mettre en œuvre une nouvelle procédure pour pourvoir le poste en question dans des conditions régulières et, d'ici là, prendre les mesures nécessaires en vue d'assurer la continuité du service.

Pour le préjudice moral dont le requérant avait été victime, le Tribunal a adjugé une indemnité de 2 500 francs suisses, ainsi que 5 000 francs suisses à titre de dépens.

2. JUGEMENT N° 1796 (28 JANVIER 1999) : DE MUNCK CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE¹³

Non-renouvellement de contrat—Limites à l'exercice du pouvoir discrétionnaire—Question des procédures disciplinaires—Importance des garanties de procédure régulière

Le requérant était entré au service de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) le 20 novembre 1989 sur la base d'un contrat à durée déterminée d'un an, en qualité de coordinateur d'un projet régional à Dakar. L'Organisation avait renouvelé son engagement à plusieurs reprises et l'avait promu au grade D-1 à compter du 1^{er} octobre 1993. Son dernier contrat devait venir à échéance le 31 décembre 1995.

Au cours d'une réunion tenue à la fin du mois de mai 1995, le représentant de la FAO au Sénégal avait fait part oralement au requérant qu'il devait être retiré du projet parce qu'il ne respectait pas les horaires de travail et que les Sénégalais s'étaient aussi plaints de ses retards et absences. Au siège de l'Organisation, à Rome, le requérant s'était vu communiquer ces plaintes par écrit et il avait répondu par écrit. Il avait été licencié le 31 août 1995, mais après avoir formé un recours auprès du Directeur général contre cette décision il avait été réintégré, mais des fonctions différentes lui avaient été confiées jusqu'à l'expiration de son engagement. Le comité de recours avait conclu que l'Organisation était fondée à ne pas renouveler son contrat, mais il lui avait adjugé trois mois de traitement en compensation des préjudices subis du fait des agissements du représentant de la FAO au Sénégal. Le Directeur général avait accepté les recommandations du Comité, mais le requérant avait refusé l'offre, prétendant que la FAO lui avait refusé les garanties d'une procédure régulière, avait tiré du dossier des conclusions manifestement erronées et porté atteinte à sa dignité et à sa réputation.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rappelé que, selon une jurisprudence constante, la décision de transfert et la réintégration relevaient du pouvoir discrétionnaire du chef exécutif et ne devaient normalement être réexaminées que dans les cas où elles constituaient un excès de pouvoir, étaient affectées d'un vice de forme ou de procédure, se fondaient sur

des motifs de droit erronés ou des faits inexacts, ou si des faits essentiels n'avaient pas été pris en considération, des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier ou un détournement de pouvoir était établi.

Examinant le dossier, le Tribunal a relevé que, contrairement aux affirmations de la FAO, le requérant n'avait pas reconnu explicitement les accusations portées contre lui. Les assertions n'étaient fondées que sur les mentions du cahier de présence qui indiquait les heures d'entrée et de sortie des véhicules des installations du centre. Le Tribunal a noté que dans sa lettre du 27 juin 1995 adressée au directeur de la Division des opérations de terrain, le requérant avait fait valoir que, quelles que soient ses heures de présence effectives, il avait mené correctement son travail professionnel et assumé avec efficacité la tâche de coordinateur, et qu'en accord avec ses collègues, il avait progressivement adapté son horaire aux conditions de travail du centre : en cinq ans le nombre d'experts de l'équipe du projet était passé d'un effectif de deux à « pratiquement dix », devant utiliser le même téléphone, le même télécopieur, la même photocopieuse installés dans son bureau, ainsi que, pendant un certain temps, les services de la même secrétaire. En outre, le Tribunal a noté qu'aucun élément du dossier ne prouvait que la contrepartie sénégalaise avait effectivement formulé des plaintes verbales contre le requérant.

Cependant, comme le Tribunal l'a fait observer, il ne disposait pas de preuves irréfutables, les allégations du représentant et du requérant ne concordaient pas et il apparaissait que les mesures prises par la FAO à l'égard du requérant avaient été prises pour sanctionner un comportement jugé fautif et un mauvais rendement. De l'avis du Tribunal, il aurait fallu dans le cas d'espèce respecter une procédure disciplinaire régulière et, comme le Tribunal l'a rappelé, le représentant avait reconnu implicitement que la procédure disciplinaire était la voie normale mais avait suggéré d'y renoncer parce qu'elle « pourrait aboutir à des sanctions plus sévères ».

La FAO avait par ailleurs soutenu qu'en raison de l'expiration prochaine du projet le requérant ne pouvait nullement s'attendre au renouvellement de son engagement car, en tant que coordinateur régional, il savait parfaitement que la dernière phase du projet se terminerait en 1995 et que le financement de la troisième phase par la Belgique n'était pas assuré. Toutefois, comme le Tribunal l'a souligné, le requérant avait été relevé de ses fonctions de coordonnateur le 31 mai 1995 et cette éviction n'avait aucun rapport avec le démarrage de la troisième phase, puisque celui-ci, de l'aveu même de l'Organisation, n'était intervenu que seize mois plus tard.

Le Tribunal a conclu que, sans pouvoir bénéficier des garanties d'une procédure régulière, le requérant avait fait l'objet de mesures assimilables à une sanction, ce qui avait porté atteinte à sa dignité et à sa bonne réputation, et que compte tenu de la durée et de la qualité des services

qu'il avait rendus à l'Organisation, la décision du Directeur général devait être annulée. Il a été accordé au requérant une somme de 75 000 dollars des États-Unis et 20 000 francs français à titre de dépens.

3. JUGEMENT N° 1805 (28 JANVIER 1999) : HARTIGAN CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE¹⁴

Refus d'indemnisation d'une invalidité totale résultant du service—« Besoins personnels essentiels »—Principes d'interprétation—Question d'une interprétation plus restrictive—Le tribunal ne peut fixer le montant de l'indemnité

La requérante, ressortissante britannique née en 1948, était entrée au service de la FAO en 1969 comme sténographe, au grade G-3 et à l'époque des faits, elle était secrétaire et avait le grade G-5. Le 16 novembre 1992, l'Organisation avait mis fin à son contrat de travail pour cause d'incapacité de travail complète, et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lui versait une allocation d'invalidité.

Le 13 novembre 1992, elle a demandé à l'Organisation que lui soit versée une indemnité pour invalidité totale imputable au service. Elle a demandé une pension annuelle conformément au paragraphe 342.51 du Manuel de la FAO; une somme globale pour indemnisation de perte de fonction conformément au paragraphe 342.53; et une indemnité supplémentaire prévue par le paragraphe 342.54. Le 31 octobre 1993, l'Organisation lui a accordé la pension annuelle, et le 18 juin 1996, une somme forfaitaire en compensation de sa perte de fonction de 25 pour cent, mais elle a refusé sa demande d'indemnité supplémentaire. La requérante a fait appel.

Examinant l'affaire, le Tribunal a noté que le litige avait pour objet l'interprétation du paragraphe 342.542 du Manuel et en particulier de l'expression « nécessités de la vie quotidienne ». Ce paragraphe s'énonce comme suit :

« Si le dommage corporel ou la maladie d'un fonctionnaire a entraîné une invalidité totale telle que le fonctionnaire doit avoir recours en permanence ou par intermittence à l'assistance onéreuse d'une tierce personne pour les nécessités de la vie quotidienne, une indemnité supplémentaire peut être accordée, dont le montant ne doit pas dépasser un coût raisonnable pour cette assistance. »

Le Tribunal a rappelé que lorsqu'un texte pouvait avoir plus d'une signification, l'interprétation consistait à choisir parmi les significations possibles celle qui paraissait la plus conforme au but recherché par le rédacteur, et qu'un tribunal ne devait pas élargir cette signification au-delà du sens normal des mots. En outre, le Tribunal a rappelé que selon une règle fondamentale de l'interprétation, tout mot devait, autant que possible, être pris dans un sens conforme à son acception générale et usuelle, non dans un sens extraordinaire ou inusité.

Le Tribunal a noté qu'il ressortait du dossier que la requérante n'avait pas de limitation dans le mouvement de ses bras et ses mains, mais qu'elle ne pouvait s'en servir. En d'autres termes, elle ne pouvait saisir, lever ou transporter aucun objet, faire la cuisine ou la vaisselle, utiliser, sauf assise, un moyen de transport en commun; et même se brosser les dents lui causait une douleur intense. De l'avis du Tribunal, l'ensemble de ces actes faisaient partie des « nécessités de la vie quotidienne » et l'assistance d'une tierce personne paraissait justifiée.

À cet égard, le Tribunal, en désaccord avec l'interprétation restrictive du terme « nécessités de la vie quotidienne » par l'Organisation, a déclaré que selon le sens naturel et ordinaire des mots, cette expression ne devait pas être réduite aux seuls soins personnels et déplacements. Le Tribunal a conclu que l'interprétation de l'Organisation était entachée d'erreur de droit et que la version anglaise du paragraphe 342.542 prévoyait que l'indemnité supplémentaire pouvait être attribuée aux personnes ayant recours à l'assistance d'une tierce personne pour leurs « essential personal needs » et qu'il n'y avait pas de raison pour retenir une interprétation plus restrictive.

Le Tribunal ne pouvant fixer lui-même les montants de l'indemnité supplémentaire due à la requérante, il a renvoyé l'affaire au Directeur général pour qu'il en fixe le montant, au plus tard dans un délai de six mois à compter du prononcé du jugement. Il a été accordé à la requérante 4 millions de liras à titre de dépens.

4. JUGEMENT N° 1832 (28 JANVIER 1999) : DURAND-SMET (N° 2) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹⁵

Refus de nomination à un poste — Chose jugée — Question des possibilités de recours contre une décision — Convention européenne des brevets — Conséquences d'un appel devant un organe incompetent — Interprétation des règles selon le sens commun

Le requérant avait été mis à la disposition de l'Office européen des brevets (OEB) par le Gouvernement français en 1980. Il était au service de la Direction générale 2 de l'Office depuis avril 1983 et le 1^{er} mai 1989 il avait obtenu le grade A4.

En 1996, le requérant s'était porté candidat à un poste, classé au grade A5, de membre d'une chambre de recours technique. Ces chambres de recours étaient la dernière instance dans les procédures accusatoires concernant les délivrances de brevets européens. Il avait été informé par une lettre du 8 juillet 1996 que sa candidature n'avait pas été retenue et qu'un autre fonctionnaire de grade A4 avait été nommé à ce poste. Le 11 juillet 1996, le requérant a adressé un recours interne au Président de l'Office, qui l'a rejeté et transmis à la Commission de recours. La Commission l'a estimé irrecevable parce que le Conseil d'administration, et non le Président, était compétent pour nommer les membres des chambres de recours techniques : cependant, estimant qu'il incombait au Président de proposer les noms des candidats au Conseil, la Commission a examiné si le Président avait commis un acte contestable en écartant la candidature du requérant et elle a estimé que tel n'était pas le cas. Le Président a suivi l'avis de la commission et rejeté le recours.

Le requérant a soutenu que le Président avait eu tort de ne pas le nommer et qu'il devrait être nommé à ce poste et recevoir une indemnité de 250 000 marks allemands, à titre de réparation, en particulier du préjudice moral subi « depuis de nombreuses années ». De l'avis du Tribunal, il était douteux que le requérant ait épuisé les voies de recours interne en ce qui concerne sa demande d'indemnité. Il a en outre déclaré que la conclusion était presque identique à celle présentée dans la précédente procédure et rejetée par le jugement n° 1559 et que, dans la mesure où il demandait la réparation déjà réclamée dans cette procédure, on se heurtait au principe de la chose jugée, et quant au dommage qu'il aurait subi depuis lors, le Tribunal ne voyait aucune raison de s'écarter de son précédent jugement (voir jugement n° 1780 dans l'affaire *Kunstein-Hackbarth*).

Le Tribunal a rappelé qu'une décision ne pouvait être attaquée que si elle avait une incidence directe sur la position juridique d'un fonctionnaire, qu'elle fixait ou modifiait; aucune action ne pouvait être intentée si une décision devait être prise par la suite que le requérant pourrait attaquer; et ni un recours interne ni un appel ne seraient irrecevables si les règles de l'organisation prévoyaient une procédure spécifique à suivre préalablement; le fonctionnaire ne pouvait attaquer un acte qui n'était qu'un élément d'une procédure complexe, mais seulement la décision qui en constituait le résultat final [voir jugement n° 1694 (affaire *Benaïssa*)]. À cet égard, comme le Tribunal l'a souligné, la « proposition » que devait présenter le Président en vue de la nomination d'un membre d'une chambre d'appel n'était évidemment pas une telle décision. Le Conseil n'était pas obligé de retenir aucun des candidats proposés par le Président et pouvait lui demander de proposer d'autres noms.

Le Tribunal a en outre rappelé qu'un candidat évincé pouvait attaquer aussi bien le rejet de sa candidature que la nomination d'un autre candidat pour des motifs de forme ou de fond liés à sa propre candidature ou à celle du candidat retenu. Dans le cas présent, le Tribunal a noté que si le Conseil statuait sur l'éviction, ce serait un non-sens d'autoriser le Président à le faire, et des décisions opposées poseraient des problèmes difficiles à résoudre. Le requérant se comparait au candidat qui avait obtenu le poste en fonction de ses mérites et cette comparaison devait être faite, le cas échéant, par la même autorité et suivant la même procédure. Par conséquent, de l'avis du Tribunal, seul le Conseil était compétent.

D'après le Tribunal, les arguments du requérant en faveur d'une compétence du Président de l'Office ne résistaient pas à l'examen. L'article 11(3) de la Convention sur le brevet européen était clair : pour la nomination de membres d'une chambre de recours technique, le Conseil d'administration était investi du pouvoir de nomination, et le Président n'était pas compétent pour traiter l'appel du requérant de recours contre son refus de le nommer alors qu'il s'agissait en fait d'un appel contre la décision de nommer une autre personne. Cependant, le Président était compétent pour se prononcer sur les autres conclusions du requérant, mais comme cela avait été expliqué dans le jugement antérieur, ces conclusions avaient été rejetées à juste titre.

Le Tribunal a souligné en outre qu'un fonctionnaire qui adressait un recours à une autorité incompétente ne perdait pas pour autant son droit de recours. Les règles de procédure devaient être strictement respectées, mais elles devaient être interprétées selon le sens commun [voir jugement n° 1734 (dans l'affaire *Kowasch*)], et la sanction de la violation d'une telle règle devait demeurer dans un rapport raisonnable avec le but de la règle. Comme le Tribunal l'a expliqué, lorsque deux autorités pouvaient être compétentes, il était facile pour l'une de transmettre à l'autre un recours mal adressé, et si le fonctionnaire remettait à temps l'appel interne, même à l'autorité incompétente, l'appel resterait recevable et l'autorité en question le transmettrait simplement à l'autre.

Le Tribunal a conclu que le Conseil était compétent pour examiner le recours du requérant et par conséquent la décision attaquée a été annulée, dans la mesure où elle avait trait aux conclusions du requérant dirigées contre le rejet de sa candidature et la nomination de l'autre candidat au poste A5, afin que le Conseil d'administration puisse prendre une décision. Une somme de 1 000 marks allemands a été accordée au requérant.

5. JUGEMENT N° 1849 (8 JUILLET 1999) : GERA
CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ¹⁶

Remboursement d'un trop-perçu—Le trop-perçu doit être remboursé sauf si cela est inéquitable ou injuste—Question de savoir quel organe des Nations Unies doit être remboursé—Question de l'épuisement de tous les moyens internes de réparation—Le trop-perçu exclut la réparation de préjudices moraux

Le requérant avait été fonctionnaire du Bureau régional pour l'Asie du Sud-Est (SEARO) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de mars 1980 jusqu'à son départ à la retraite, à l'âge de 60 ans, en mars 1998. Il avait aussi été détaché auprès de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) de juillet 1992 à juillet 1996. Son traitement et ses allocations (ajustement de poste, indemnité pour mobilité et difficultés des conditions de vie et de travail) étaient calculés, approuvés et versés par le responsable du budget et des finances du SEARO, puis vérifiés par l'Organisation des Nations Unies et remboursés par celle-ci à l'OMS.

Cependant, de l'avis de la FAO, le responsable du budget et des finances du SEARO avait commis une erreur dans le calcul de l'ajustement de poste du requérant, ce qui avait conduit à un versement excessif d'un montant de 11 912,11 dollars des États-Unis au cours de cette période de quatre ans et cette erreur était passée inaperçue jusqu'à ce que le requérant soit réintégré au sein du SEARO. Les négociations avec le requérant à la recherche d'un plan de remboursement ayant échoué, l'OMS lui avait fait part, le 4 février 1997, de son intention de retenir la somme de 4 857,91 dollars qui lui était due au titre de la prime d'affectation et de frais de voyage en vue de compenser une partie de la dette, et de déduire 100 dollars par mois sur son salaire net jusqu'au jour de sa retraite le 31 mars 1998, date à laquelle il devrait régler le solde de 5 654,20 dollars sous forme d'une somme forfaitaire.

Le Tribunal a considéré que, conformément à sa jurisprudence, si un agent recevait une somme excessive par erreur, celle-ci devrait être remboursée, mais l'OMS devrait prendre en considération toute circonstance qui rendrait la demande de remboursement inéquitable ou injuste. Dans le cas présent, comme le Tribunal l'a souligné, le versement des allocations et du traitement mensuel du requérant avait été effectué par le SEARO pour le compte de l'ONU, qui avait remboursé celui-ci intégralement. Ainsi, aucune somme n'était due au SEARO. Le Tribunal, rejetant les arguments de l'OMS, y compris son argument selon lequel l'OMS avait un devoir fiduciaire vis-à-vis de l'ONU pour exiger le remboursement du versement excessif, a conclu que l'OMS n'était pas habilitée à retenir les allocations dues ou d'opérer des retenues sur salaire en vertu de l'article 380.5.2 puisque le requérant ne lui devait rien.

En ce qui concerne la retenue des arriérés de l'augmentation de traitement de 122,66 dollars, le Tribunal a noté que cette demande n'avait été formulée que lorsque l'affaire avait été portée devant le Comité d'appel du siège et puis que le requérant n'avait pas épuisé les voies de recours internes, cette demande était par conséquent irrecevable.

Le Tribunal a ordonné d'annuler la décision du 27 mars 1998, l'OMS versant au requérant une somme égale aux allocations de 4 857,91 dollars et de 100 dollars par mois retenus par l'OMS, plus des intérêts à 8 % par an. Le requérant était en droit de recevoir 2 000 dollars à titre de dépens, mais il ne lui a pas été accordé d'indemnité au titre du dommage moral, le Tribunal faisant observer qu'il avait tiré profit du trop-perçu.

6. JUGEMENT N° 1851 (8 JUILLET 1999) : CHEVALLIER CONTRE L'UNION INTERNATIONALE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS¹⁷

Refus de nomination à un poste en raison de l'âge—Nécessité de prouver l'existence de règles/pratiques non écrites

Le requérant était entré au service de l'Union internationale des télécommunications (UIT), à son Bureau des Radiocommunications, en qualité de dessinateur de grade Gouvernement-4 en vertu d'un premier contrat de courte durée couvrant la période du 23 juin 1994 au 31 juillet 1994 et son contrat avait été régulièrement renouvelé jusqu'au 31 juillet 1997.

Dans un but de rationalisation de sa politique du personnel, l'Union avait décidé d'organiser des concours pour tout emploi de courte durée qui excéderait six mois. Le poste du requérant avait ainsi été ouvert au concours par un avis de vacance d'emploi temporaire en juillet 1997. Le requérant avait posé sa candidature à ce poste et il avait été sélectionné par sa supérieure directe, puis par le chef du département concerné. Mais le chef adjoint du Département du personnel avait informé le responsable du recrutement que l'engagement du requérant était impossible parce qu'il avait eu 60 ans le 6 juillet 1997 et dépassé ainsi la limite d'âge.

Le requérant avait introduit un recours contre la décision de rejet de sa candidature. Il constatait que le Règlement applicable au personnel engagé pour des conférences et autres périodes de courte durée ne prévoyait aucune limite d'âge; mais il soutenait aussi que ce Règlement se référait dans son préambule au Statut du personnel et devait donc être lu à la lumière de ce Statut, qui fixait l'âge de la retraite à 62 ans (article 9.9 du Statut du personnel). Il soutenait qu'en l'absence d'une disposition spécifique du Règlement applicable au service de courte durée, cette dis-

position du Statut devrait être appliquée dans son cas. L'Union soutenait que son attitude était principalement fondée sur une pratique.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il était un principe bien établi que l'existence du droit écrit n'avait pas à être prouvée : selon la présomption *juris et de jure* le droit écrit était connu de tous. En revanche, le droit non écrit devait être prouvé par ceux qui l'invoquaient et dans le cas présent le Tribunal ne trouvait pas la moindre preuve de la prétendue pratique fixant l'âge de la retraite à 60 ans.

En conséquence, le Tribunal a conclu que compte tenu de l'âge actuel du requérant, il conviendrait de lui verser pour le préjudice causé par le rejet illégal de sa candidature une indemnité de 40 000 francs suisses, ainsi qu'une somme de 4 000 francs à titre de dépens.

7. JUGEMENT N° 1854 (8 JUILLET 1999) : GONZALEZ LIRA CONTRE L'OBSERVATOIRE EUROPÉEN AUSTRAL¹⁸

Suppression de poste et licenciement—Droit d'une organisation internationale à se restructurer—Questions des fonctions du nouveau poste différentes de celles du poste précédent—Question d'un poste de remplacement

Le requérant était entré à l'Observatoire européen austral (ESO) le 1^{er} mai 1969, en qualité de fonctionnaire local. Il avait obtenu un contrat de durée indéterminée en qualité d'assistant administratif à l'observatoire de l'ESO à La Silla, dans les Andes chiliennes. En 1991, le Conseil de l'ESO avait décidé de restructurer ses activités à La Silla en vue du développement du « très grand télescope » (VLT) à l'observatoire de Paranal, près de la ville d'Antofagasta et suite à cette restructuration le poste du requérant avait été déclaré superflu à compter de la fin de 1992. Il lui avait été proposé un nouveau poste d'« assistant administratif général » à Antofagasta, qu'il avait accepté. À la fin de 1995, le requérant avait été affecté à de nouvelles fonctions d'assistant administratif général sur le site de Paranal qui relève de l'administrateur au Chili, avec certains avantages dont, à titre exceptionnel, une indemnité de logement à Antofagasta. Par la suite, un désaccord avait surgi entre l'administrateur et le requérant au sujet de l'indemnité de logement et en conséquence le Directeur général avait averti le requérant qu'il ne pourrait pas augmenter le loyer de son logement à l'avenir sans autorisation préalable et que son comportement portait gravement atteinte à la confiance que l'ESO plaçait dans sa capacité à s'occuper de questions financières.

Une nouvelle réorganisation avait eu lieu sur le site de Paranal en 1997 et, par une lettre datée du 18 juin 1997, le requérant avait été informé que son poste serait supprimé à compter du 31 juillet 1997 et serait remplacé par un poste avec des fonctions et responsabilités d'un niveau nettement plus élevé et des exigences de service différentes. Il était par ailleurs indiqué qu'après un examen approfondi il avait été constaté qu'aucun autre poste, à l'ESO, ne pouvait lui convenir et que par conséquent il serait mis fin à ses fonctions. Peu de temps après, l'ESO avait publié un avis de vacance de poste pour le nouveau poste d'« administrateur à Paranal ». Le requérant avait formé un recours, affirmant que les fonctions du nouveau poste d'administrateur à Paranal étaient pratiquement les mêmes que celles de son ancien poste, et qu'il n'y avait aucune preuve que la question de son transfert dans un autre poste ait jamais été prise en considération.

Examinant l'affaire, le Tribunal a noté qu'il était incontestable qu'une organisation internationale avait le droit de restructurer ses activités, de supprimer des postes si cela s'avérait nécessaire et par conséquent de mettre fin à l'engagement de ses fonctionnaires, même s'ils avaient des contrats de durée indéterminée. Le Tribunal a aussi noté que dans ces cas l'organisation était tenue de tout faire, en temps utile, pour trouver un autre emploi aux intéressés.

Pendant, après avoir examiné la description des fonctions du poste du requérant, le Tribunal a conclu que non seulement ces fonctions étaient pratiquement identiques à celles du nouveau poste, mais aussi que l'avis de vacance ne mentionnait nulle part expressément que l'administrateur du Paranal doit exercer à aucun égard ses fonctions de manière autonome, comme l'avait allégué l'ESO devant le Tribunal. S'il était vrai que le requérant n'était pas titulaire d'un diplôme universitaire, ce qui était l'un des critères retenus pour le nouveau poste, ce critère en lui-même, de l'avis du Tribunal, ne rendait pas pour autant les fonctions du nouveau poste différentes de celles de l'ancien et cela ne prouvait pas que le requérant, qui avait 28 ans d'expérience à l'ESO, serait incapable de les exercer. En outre, le Tribunal a noté que lorsque le requérant s'était vu offrir le poste d'assistant administratif général à Paranal, il avait été prévu que ce poste ne serait pas supprimé à la fin de la phase de construction, mais qu'il serait maintenu pour fournir un appui administratif et logistique au VLT à Paranal. Même en 1995, il avait été reconnu que le requérant était à même d'exercer les fonctions de ce poste avec un niveau de responsabilité plus élevé.

Le Tribunal a estimé que le requérant avait ainsi démontré qu'à première vue les fonctions du nouveau poste et du sien étaient pratiquement les mêmes, qu'il était capable de les exercer et que l'une des raisons pour lesquelles il n'avait pas été sélectionné pour ce nouveau poste était — comme l'avait reconnu la Commission consultative paritaire de recours — que l'ESO et l'administrateur l'avaient accusé à tort de mau-

vaise foi ou d'abus de pouvoir en demandant le remboursement d'un loyer plus élevé. L'ESO, d'autre part, n'avait pas apporté la preuve que le nouveau poste impliquait des responsabilités plus importantes, que le grade correspondant était plus élevé que celui de l'ancien poste ou que les responsabilités plus importantes devaient entraîner le paiement d'une rémunération plus élevée. En conclusion, le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas eu de véritable suppression du poste du requérant et que la résiliation de son contrat était essentiellement due au fait que l'administrateur n'avait plus confiance en lui, ce qui était injustifié. En outre, le Tribunal a aussi estimé que l'ESO n'avait pas prouvé qu'elle avait fait tout son possible pour tenter de trouver en temps utile un poste de remplacement pour le requérant (jugement n° 1745, affaire *de Roos*).

Le Tribunal a ordonné d'annuler la décision attaquée, et s'agissant des réparations, le Tribunal, notant que le requérant s'était déclaré prêt à accepter des dommages-intérêts au lieu d'une réintégration, a exercé le pouvoir de discrétion que lui conférait l'article VIII de son Statut (comme dans le jugement n° 1586, affaire *da Costa Campos*) en laissant l'ESO choisir entre deux possibilités, soit réintégrer le requérant, soit lui verser des dommages-intérêts d'un montant égal à trois fois sa rémunération brute totale entre le 31 juillet 1996 et le 31 juillet 1997 (en plus de l'indemnité de cessation de service déjà proposée ou payée par l'ESO). Le requérant avait également droit à des intérêts sur les sommes non payées, au taux de 8 % par an, à partir du 3 juillet 1998, date à laquelle il avait formulé sa présente requête, jusqu'à la date du paiement. En outre une somme de 2 000 dollars a été accordée au requérant à titre de dépens.

8. JUGEMENT N° 1864 (8 JUILLET 1999) : ANDREWS (CHRISTOPHER) ET CONSORTS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹⁹

Refus de l'indemnité d'expatriation—Question de la violation du principe d'égalité—Les distinctions faites entre les catégories de fonctionnaires doivent être équitables et raisonnables—Question d'un système d'indemnité imparfait

Les 41 requérants étaient tous des employés de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'Organisation européenne des brevets (OEB). L'un d'entre eux était de nationalité allemande et affecté à La Haye; les 40 autres n'avaient pas cette nationalité et étaient affectés à Munich. Tous réclamaient le bénéfice de l'indemnité d'expatriation prévue par l'article 72 (1) du Statut des fonctionnaires de l'Office (le Conseil d'ad-

ministration de l'Office avait décidé d'accorder l'indemnité d'expatriation en 1990).

Les requérants demandaient l'annulation des décisions du 10 mars 1998 par lesquelles le Président de l'Office, suivant la recommandation unanime du Comité d'appel, avait confirmé son refus de leur verser ladite indemnité. Ils demandaient aussi le paiement de l'indemnité d'expatriation depuis la date de leur nomination, ou à titre subsidiaire, à partir du 1^{er} juillet 1990 ou, à défaut, soit à partir du 23 septembre 1992 soit même à partir de la date d'introduction de leur requête. Ils faisaient valoir que parce que l'article 72 (1) ne prévoyait le versement d'une indemnité d'expatriation que si le fonctionnaire ne résidait pas de façon permanente sur le territoire d'un État dont il n'était pas ressortissant depuis trois ans au moins, l'article créait sans raison valable deux catégories d'expatriés et que cette distinction constituait une discrimination non justifiée.

Le Tribunal, reconnaissant que les requêtes étaient partiellement recevables et que les requérants pouvaient former un recours interne concernant leurs dernières feuilles de paie dans les délais impartis, a conclu qu'elles étaient irrecevables quant au fond. Reconnaisant par ailleurs que le système était perfectible, le Tribunal a fait observer qu'il était conforme à la nécessité juridique que le règlement applicable définit de manière précise la notion d'« expatriation » et fixe pour la période antérieure à l'entrée en fonctions une durée de séjour dans le pays au-delà de laquelle un agent ne pouvait être considéré comme expatrié. Comme le Tribunal l'avait déclaré dans le jugement n° 754 (affaire *Metten n° 4*), pour qu'il y ait violation du principe d'égalité « il fallait qu'il y ait inégalité de traitement dans des situations semblables. Si les situations administratives étaient différentes, rien n'empêchait d'appliquer un traitement différent, à condition que celui-ci, raisonnable et équitable, découle logiquement de la diversité de fait de l'une et l'autre situation ».

Le Tribunal, notant que l'indemnité d'expatriation avait pour objet de prendre en compte certains désavantages découlant du statut d'étranger nouvellement installé dans un pays, a cependant considéré que, pour distinguer des fonctionnaires installés depuis peu de temps des fonctionnaires qui résidaient depuis longtemps dans le pays hôte, on devait se référer à des critères objectifs et que la durée du séjour antérieur à la prise de fonctions constituait un tel critère. Dans le cas présent, le Tribunal a estimé qu'une période de séjour de trois ans au-delà de laquelle les requérants ne pourraient plus être considérés comme « expatriés » paraîtrait raisonnable.

Le Tribunal a aussi reconnu que même s'il était exact que certains membres du Conseil d'administration étaient loin de considérer le système comme satisfaisant et soulignaient certaines de ses incohérences ou les abus qu'il pourrait causer, et si une règle fixant de manière rigide la durée de séjour pouvait causer des problèmes d'« effets de seuil »,

néanmoins l'atteinte au principe de l'égalité n'était pas démontrée. Le Tribunal a donc rejeté les demandes.

9. JUGEMENT N° 1870 (8 JUILLET 1999) : BOIVIN CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE (AGENCE EUROCONTROL)²⁰

Annulation d'une décision de nomination — Obligation de protéger le fonctionnaire concerné lors de l'annulation — Question du coût des services d'un conseiller juridique extérieur — Nécessité d'avoir un avis d'expert — Question des dommages moraux

Le 20 mars 1995, l'Agence Eurocontrol avait mis au concours le poste de comptable-chef de comptes fournisseurs au siège à Bruxelles. M. Boivin figurait parmi les candidats, mais il ne fut pas retenu. Peu de temps après, un poste exigeant des compétences semblables fut également à pourvoir à l'Institut de la navigation aérienne à Luxembourg, mais vu la réserve de candidats résultant de la mise au concours pour le poste de Bruxelles, Eurocontrol n'estima pas nécessaire de devoir publier également cet avis de concours. M. Boivin fut sélectionné pour ce poste, mais M. Bodar introduisit une réclamation contre sa nomination, invoquant différents vices de procédure, notamment l'absence de publication de la mise au concours. En réponse, l'Agence annula la nomination de M. Boivin, mais le maintint temporairement à son service, puis finalement le nomma à nouveau le 1^{er} septembre 1996, après une nouvelle procédure de mise au concours.

M. Bodar intenta aussi un recours interne contre cette décision, faisant valoir que la question n'avait pas été soumise à la Commission paritaire des litiges. Dans son jugement n° 1768, le Tribunal avait estimée que sa demande était fondée et avait ordonné de reprendre la procédure au stade à partir duquel elle avait été viciée. Durant la procédure devant le Tribunal, M. Boivin avait consulté successivement deux avocats afin de présenter les pièces nécessaires au Tribunal, en sa qualité de tiers intéressé. Par la suite, le 2 septembre 1997, M. Boivin avait demandé à Eurocontrol, conformément au paragraphe 1 de l'article 92 du Statut administratif, le remboursement de ses frais de procédure et une indemnité pour dommage moral, au motif qu'il avait appris que la première annulation de sa nomination avait été décidée « à l'instigation de deux fonctionnaires d'Eurocontrol ».

Examinant l'affaire quant au fond, le Tribunal a rappelé que l'annulation de la nomination d'un fonctionnaire à la suite de l'action d'un autre agent entraînait l'obligation pour l'organisation de tenir indemne

le fonctionnaire du préjudice que pourrait lui causer l'annulation d'une décision qu'il avait acceptée de bonne foi (voir jugement n° 1359, affaire *Cassaignau n° 4*). Dans le cas présent, le Tribunal a noté que l'Agence avait protégé le requérant contre toute perte de revenu en lui allouant un traitement équivalant à celui qu'il aurait perçu en qualité de fonctionnaire confirmé dans son nouveau poste et qu'il n'avait donc subi aucun dommage matériel.

D'après le Tribunal, le remboursement des frais d'avocat et d'expertise engagés par le requérant en tant que mesure préventive pour assurer sa défense dans la procédure en annulation de sa seconde nomination ne pouvait être demandé que si le fonctionnaire avait de bonnes raisons de les croire nécessaires à une bonne défense de ses intérêts. Le Tribunal a estimé le requérant fondé à conserver son avocat, après l'annulation de sa première nomination, car il pouvait avoir des raisons sérieuses de redouter une nouvelle annulation, en dépit des motifs invoqués par l'Agence. Mais le requérant n'avait pas justifié la nécessité de changer d'avocat, comme il l'avait fait. En outre, les frais engagés pour consulter un expert graphologue pour prouver que la lettre du 31 mai 1996 avait été reçue par M. Bodar le 3 juin et non le 8 juin 1996 étaient dépourvus de pertinence, de l'avis du Tribunal. De plus, comme le Tribunal l'a noté, si un avis d'expert était requis, c'était au Tribunal de l'ordonner d'office ou à la demande d'une partie (article 11 du Règlement du Tribunal).

En ce qui concerne la demande par le requérant d'une indemnité à titre de réparation d'un dommage moral, le Tribunal a noté que si la décision attaquée n'était pas entachée d'illégalité, l'indemnité n'était due que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple en cas de gravité particulière du tort allégué. En revanche, lorsque la décision attaquée était contraire au droit, l'allocation d'une indemnité pour tort moral ne supposait pas que ce dernier soit particulièrement grave. Il suffisait que ce dommage soit sérieux (voir jugement n° 447, affaire *Quinones*). Dans le cas présent, les deux illégalités relatives à la nomination de M. Boivin étaient imputables, de l'avis du Tribunal, essentiellement à la négligence de l'Agence : la première fois elle avait omis de publier l'avis de concours et la seconde fois elle n'avait pas consulté la Commission paritaire des litiges.

Le Tribunal a conclu qu'une réparation adéquate s'imposait, parce que l'atteinte aux intérêts personnels du requérant était évidente et qu'il n'y avait pas de raison de douter des indications qu'il avait fournies quant à la situation de stress dans laquelle ces décisions l'avaient placé. Le préjudice était grave en raison de la durée de l'incertitude dans laquelle il avait été placé quant à la stabilité de son emploi, cette incertitude n'ayant pas entièrement cessé depuis lors. Le Tribunal a estimé que le requérant avait droit à une indemnité de 8 000 euros à titre de réparation du tort moral, ainsi qu'à 2 000 euros au titre des dépens.

10. JUGEMENT N° 1871 (8 JUILLET 1999) : COATES (N^{OS} 1 ET 2) CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE²¹

Refus de nomination à un poste—Examen limité des décisions de sélection—Critère de priorité pour la nomination de personnel—Autres critères de répartition géographique et d'ancienneté

Le requérant, de nationalité britannique, était entré au service de la FAO en février 1987, en qualité de conseiller technique dans le cadre d'un projet exécuté par le Département des pêches en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Son contrat de durée déterminée avait été renouvelé plusieurs fois, et prolongé en dernier lieu jusqu'au 31 mars 1997. Il avait été promu au grade P-5 en 1991.

Le 13 juillet 1995, il avait posé sa candidature à un poste de spécialiste des ressources halieutiques de grade P-4 au Département des pêches au siège de la FAO. Sur 97 candidatures reçues pour le poste proposé, le Département des pêches avait retenu les noms de quatre candidats, le requérant étant placé en tête de la liste. Dans son rapport au Directeur général, le Comité de sélection avait confirmé les choix du Département des pêches, mais avait changé l'ordre de préférence, le candidat placé en quatrième position passant à la deuxième et le requérant conservant toujours la première place. Le 10 mai 1996, lors de l'examen du rapport du Comité de sélection, le Directeur général a donné sa préférence au candidat placé en deuxième position au motif que celui-ci était ressortissant d'un pays « sous-représenté » au sein du personnel du cadre organique de la FAO, alors que le requérant était ressortissant d'un pays « équitablement représenté ».

Le requérant a introduit un recours contre la décision de sélection du Directeur général, faisant valoir que cette décision était entachée d'illégalité, en ceci qu'elle violait l'Acte constitutif de la FAO, son Règlement général et le Statut du personnel.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il résultait des dispositions de l'Acte constitutif, du Règlement général et du Statut du personnel ainsi que de la jurisprudence, que le Directeur général disposait, en matière de nomination de fonctionnaires, d'un pouvoir discrétionnaire qui ne pouvait faire l'objet que d'un contrôle limité. Dans le cas présent, le Tribunal a fait observer que le Directeur général avait accordé une importance primordiale au principe de la répartition géographique, ce qui l'avait conduit à choisir le candidat placé en deuxième position dans la liste proposée par le Comité de sélection. De l'avis du Tribunal, le Directeur général avait commis une erreur en ceci que l'Acte constitutif de la FAO indiquait clairement que « les plus hautes qualités de

travail et de compétence technique » revêtaient un caractère primordial lorsqu'il s'agissait de procéder à une nomination. Le recours à d'autres critères, tels que l'ancienneté au service et la répartition géographique, n'était envisageable qu'en cas d'égalité de mérite des candidats. Il était incontestable que les qualifications du requérant avaient été considérées comme étant plus appropriées pour le poste à pourvoir que celles de tous les autres candidats, aussi bien par le Département des pêches que par le Comité de sélection; de plus, le requérant était le seul à pouvoir être considéré comme un candidat interne ayant une certaine ancienneté au service de l'Organisation. Le Tribunal a donc conclu que le requérant avait été évincé au profit d'un candidat dont les qualifications étaient moins appropriées et qui n'avait aucune ancienneté au service de l'Organisation. Le Tribunal a estimé juste d'allouer au requérant la somme de 100 000 dollars des États-Unis en réparation du préjudice qu'il avait subi ainsi que 8 000 francs suisses au titre des dépens.

11. JUGEMENT N° 1872 (8 JUILLET 1999) : BANDA CONTRE L'ORGANISATION POUR L'INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES²²

Licenciement pour service insuffisant—Importance de la notification au fonctionnaire des raisons du licenciement—Le fonctionnaire doit être averti en temps utile pour avoir la possibilité d'améliorer ses prestations insuffisantes

Le requérant était entré au service de la Commission préparatoire pour l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques le 1^{er} août 1993 et, en qualité de chef du Service du personnel, avait obtenu des contrats de durée déterminée qui avaient été renouvelés jusqu'au 23 mai 1997, date à laquelle la Commission préparatoire avait cessé d'exister et transféré ses pouvoirs à l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC) qui venait d'être créée. Le requérant se vit accorder un contrat de trois ans comme chef du Service des ressources humaines de l'Organisation, qui prit effet le 24 mai 1997.

Mais, le 22 juillet 1997, le Directeur général s'aperçut que 80 membres du personnel n'avaient pas signé l'engagement personnel de secret auquel ils devaient souscrire et il attribua au requérant, ainsi qu'à deux autres agents, la responsabilité de cette carence. Le requérant fut immédiatement suspendu et une procédure de licenciement pour services insatisfaisants fut engagée. Son cas fut examiné par le Comité consultatif spécial qui transmit ses recommandations par l'intermédiaire du Conseil consultatif mixte au Directeur général. Le 16 octobre 1997, il fut décidé

de mettre fin au contrat du requérant à l'expiration d'une période de préavis de 60 jours. Le requérant présenta un recours contre cette décision devant la Commission de recours de l'Organisation, qui recommanda à l'unanimité au Directeur général de revenir sur sa décision, mais le Directeur général refusa.

Avant d'examiner les moyens présentés, le Tribunal a rappelé que le Comité consultatif spécial avait recommandé au Directeur général de mettre fin au contrat du requérant et que la Commission de recours lui avait recommandé de revenir sur sa décision. Il a aussi rappelé la position plus nuancée du Conseil consultatif mixte. Pour le Comité consultatif spécial, toute la carrière de requérant montrait que ses performances avaient été insuffisantes, y compris les retards inadmissibles dans la signature des engagements personnels de secret, mettant en danger la politique de confidentialité voulue par l'Organisation. En revanche, la Commission de recours avait noté que la décision attaquée de licenciement du requérant ne pouvait concerner que ses fonctions au service de l'Organisation elle-même, c'est-à-dire pendant la période comprise entre le 24 mai et le 22 juillet 1997 inclus. Et à cet égard, il n'avait pas été averti en temps utile que ses prestations en qualité de chef du Service des ressources humaines de l'Organisation avant son licenciement n'étaient pas satisfaisantes. Entre ces deux opinions extrêmes, le Conseil consultatif mixte, qui avait eu la responsabilité de transmettre au Directeur général l'avis du Comité consultatif spécial, partageait l'avis du Comité, mais précisait que la principale considération qui devait être prise en compte par le Directeur général tenait au fait que le requérant n'avait pas pris en temps utile les mesures nécessaires pour assurer la signature des engagements personnels de secret, ce qui avait mis en danger la politique de l'Organisation sur ce point.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a estimé qu'il importait de connaître les véritables motifs qui avaient inspiré la décision attaquée. En effet, le requérant rappelait à juste titre que les fonctionnaires internationaux ont le droit de connaître, dès le début de la procédure, les raisons qui ont servi de base à la décision de l'administration, et que, aux termes de la directive du Directeur général de l'administration (OPCW-TS/AD/2), lorsque le Directeur général décidait de mettre fin à un engagement, le fonctionnaire intéressé avait le droit de connaître dans la notification de licenciement « les motifs de la décision du Directeur général ainsi que les considérations, les conclusions et les recommandations du Comité consultatif spécial ». Dans le cas présent, le Tribunal a noté que la décision prise le 16 octobre 1997 par le Directeur général adjoint, faisant fonction de Directeur général en l'absence de ce dernier, ne comportait pas de motifs précis; elle notifiait au requérant la décision de le licencier, tout en l'assurant qu'elle avait été prise « après considération attentive de tous les faits, en tenant compte des recommandations du Comité consultatif spécial et de celles du Conseil consultatif mixte »,

sans mentionner que ces recommandations n'étaient pas entièrement concordantes. Le Tribunal a conclu en conséquence que la décision attaquée était viciée par un irrégularité qui ne pouvait pas être atténuée par le fait que le requérant avait été informé le 22 juillet 1997 des raisons qui conduisaient l'Organisation à entamer une procédure de licenciement à son encontre.

Le Tribunal, notant que c'était la manière de servir du requérant depuis le 24 mai 1997 qui avait été prise en considération par le Directeur général, a estimé que puisque la procédure retenue n'avait pas été une procédure disciplinaire, mais une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, le requérant aurait dû être informé en temps utile, soit par un rapport d'évaluation négatif, soit par des avertissements précis [voir par exemple jugement n° 1484 (affaire *Thuillier*)]. Dans le cas présent, le Tribunal a noté que le rapport d'évaluation correspondant à l'exercice 1966-1997 n'avait jamais été mené à bonne fin et que les seules critiques concernant le service insuffisant, concernant la signature des contrats de travail et les engagements personnels de secret avaient été formulées le 22 juillet 1997, le jour même de sa suspension, ce qui signifiait que le requérant n'avait pas eu la possibilité de faire la preuve qu'il était capable d'améliorer sa manière de servir. L'Organisation avait invoqué le mémorandum adressé au requérant le 1^{er} juillet 1997 par le Directeur de la Division de l'administration mais, comme le Tribunal l'avait fait observer, si la tonalité générale de ce mémorandum était critique, il ne contenait aucun avertissement permettant au requérant de penser que ses compétences professionnelles étaient mises en cause après son engagement pour trois ans.

Le Tribunal a conclu que la décision attaquée devait être écartée parce qu'elle n'avait pas donné au requérant les garanties auxquelles ont droit les fonctionnaires internationaux menacés de licenciement pour insuffisance professionnelle. Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de prescrire la réintégration du requérant, ni d'annuler la décision refusant de lui accorder un échelon supplémentaire à compter du 1^{er} août 1997, mais il a ordonné à l'Organisation de verser au requérant une somme égale au traitement et avantages divers qu'il aurait perçus s'il était resté en fonctions à son grade et son échelon entre la date de son licenciement et le 23 mai 2000, date de l'expiration de son contrat. Il lui a aussi été accordé 6 000 euros à titre de dépenses.

12. JUGEMENT N° 1878 (8 JUILLET 1999) : LIMAGE (N° 3) CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE²³

Licenciement sans préavis—Examen par le tribunal de la proportionnalité de la mesure disciplinaire—Importance de la notification au fonctionnaire des faits précis qui lui sont reprochés en tant que faute grave—Rôle du Comité disciplinaire mixte—Question de l'inclusion d'un comportement antérieur semblable du fonctionnaire en tant que motif du licenciement—Question d'un comportement atteignant le niveau de la « faute grave »—Responsabilité des insuffisances de la Commission de recours

Par son jugement n° 1639 du 10 juillet 1997, le Tribunal avait annulé la décision du Directeur général du 4 octobre 1996 de licencier la requérante sans préavis et avait renvoyé l'affaire devant le Directeur général afin que celui-ci prenne une nouvelle décision conformément à la procédure en vigueur. Le Tribunal avait prononcé un autre jugement, n° 1748, relatif à l'exécution du jugement n° 1639.

Par la suite, le 4 août 1997, la directrice du Bureau du personnel avait écrit à la requérante en lui demandant dans les sept jours une « bonne raison » pour qu'une mesure disciplinaire appropriée ne soit pas prise à son encontre compte tenu de la faute grave qu'elle avait commise envers M. Rissom, comme il ressortait de la « note pour le dossier » du 19 mai 1995, dont un exemplaire était joint en annexe, et dont la directrice avait déclaré qu'elle avait été « corroborée sur ses points essentiels » par la secrétaire de M. Rissom. La note de M. Rissom rendait compte des événements qui avaient débuté le 27 avril 1995, en mettant plus particulièrement l'accent sur un incident survenu le 17 mai 1995 et les excuses que lui avaient été présentées la requérante le soir même par téléphone. La directrice avait ajouté que le Directeur général prendrait une décision appropriée dès réception de sa réponse ou, s'il n'en recevait pas, dans un délai de sept jours.

Par lettre datée du 9 septembre 1997, la directrice du personnel avait fait savoir à la requérante que le Directeur général avait pris en considération sa réponse du 11 août 1997, qu'elle avait relevé que la requérante n'avait pas nié avoir insulté M. Rissom et que le Directeur général avait conclu que son comportement constituait une faute extrêmement grave, car elle avait accusé son collègue d'être un fasciste et un nazi. La requérante a été ensuite informée qu'elle était licenciée sans préavis à compter du 15 septembre 1997 ou de la date de réception de la lettre au cas où celle-ci serait antérieure au 15 septembre 1997. Le 11 septembre, la requérante avait adressé une réclamation au Conseil

d'appel qui avait recommandé à l'unanimité que le Directeur général reconsidère sa décision et que, compte tenu des circonstances atténuantes, il impose une sanction moins lourde. Par lettre du 12 août 1998, le Directeur général avait fait savoir à la requérante qu'il avait décidé de maintenir sa décision pour les raisons déjà invoquées dans sa lettre du 9 septembre 1997 et dans la réponse détaillée de l'administration à son recours, datée du 31 décembre 1997.

Examinant l'affaire, le Tribunal a rappelé que le degré de proportionnalité entre la mesure disciplinaire et les faits reprochés relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général et que le Tribunal ne pouvait intervenir dans cette question que si la décision émanait d'un organe incompétent, était affectée d'un vice de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir ou si une conclusion manifestement inexacte avait été tirée des faits.

De l'avis du Tribunal, l'Organisation avait une fois de plus empêché la requérante de bénéficier d'une procédure régulière. Le Tribunal a fait observer que la lettre du 4 août 1997 se référait à la « faute grave » qu'elle avait commise envers M. Rissom telle qu'elle est décrite dans la note de ce dernier et corroborée par sa secrétaire. De l'avis du Tribunal, il n'était pas acceptable qu'un(e) fonctionnaire accusé(e) de faute grave soit contraint(e) de déduire d'un compte rendu narratif la substance des allégations portées à son encontre.

Le Tribunal a ensuite fait observer que le véritable motif d'accusation était le comportement de la requérante envers M. Rissom lors de l'incident du 17 mai 1995, tel qu'il avait été décrit dans la note de l'intéressé et qui était considéré comme une faute grave justifiant un renvoi sans préavis en vertu de l'article 10.2 du Statut du personnel; d'autre part, le Directeur général ne pouvait pas imposer de mesures disciplinaires autres qu'un blâme ou un renvoi sans préavis sans saisir de l'affaire le Comité paritaire de discipline. En conséquence, la question sur laquelle il convenait de prendre une décision consistait à savoir si le comportement allégué de la requérante constituait une faute grave par opposition à une conduite ne donnant pas satisfaction, et il ressortait de la lettre du 4 août 1997 que le Directeur général était déjà d'avis que, si les faits rapportés dans la note de M. Rissom étaient exacts, il y avait effectivement faute grave.

Le Tribunal a fait observer que la décision attaquée du 12 août 1998, consistant à confirmer le renvoi sans préavis de la requérante, se référait aux motifs déjà invoqués dans la lettre du 9 septembre 1997 et dans la réponse détaillée de l'administration au recours de la requérante daté du 31 décembre 1997. Cette réponse, résumée dans le rapport du Conseil d'appel, se référait à des incidents antérieurs dans lesquels la requérante avait été impliquée et constatait que ce n'était pas la première fois que

l'intéressée s'était conduite de la sorte. Cependant, étant donné que son comportement antérieur n'avait pas été mentionné dans la lettre du 4 août 1997, il ne saurait être considéré comme justifiant partiellement son renvoi. De l'avis du Tribunal, l'Organisation avait commis là une grave erreur qu'elle avait encore aggravée en rendant compte des faits dans sa réponse à la présente requête.

Le Tribunal, rappelant qu'aux termes de l'article 10.2, seule une faute grave pouvait donner lieu à un renvoi sans préavis, a déclaré que si le comportement de la requérante n'avait pas été celui que l'on était en droit d'attendre d'un fonctionnaire international, il n'avait pas été suffisamment grave pour justifier un renvoi sans préavis. Ses propos avaient été bien peu mesurés et adressés à chaud à son supérieur et son salut nazi insultant, qui avait particulièrement blessé M. Rissom, ressortissant allemand, tout cela était inacceptable. En revanche, elle avait présenté ses excuses le soir même et à nouveau le matin suivant et celles-ci avaient été généreusement acceptées par écrit par M. Rissom. De l'avis du Tribunal, le fait de qualifier l'incident de faute grave justifiant un renvoi sans préavis reviendrait à tirer du dossier des conclusions manifestement inexacts. Le Tribunal a donc considéré que la mesure disciplinaire imposée était si disproportionnée qu'elle revenait à commettre une erreur de droit.

Le Tribunal a en outre estimé qu'il n'était pas acceptable que l'Organisation, dans sa défense contre la présente requête, se décharge de toute responsabilité quant aux irrégularités qui auraient été commises par le Conseil d'appel. A cet égard, le Tribunal a rappelé que le Directeur général devait en vertu de l'article 11.1 du Statut du personnel « assurer le fonctionnement d'un Conseil d'appel chargé de lui donner des avis »; que des délais avaient été fixés pour la préparation et la transmission des pièces du dossier et qu'ils pouvaient être prolongés par le président avec l'accord du Directeur général. De l'avis du Tribunal, si le mécanisme ne fonctionnait pas de manière suffisamment harmonieuse, cela portait atteinte au droit du fonctionnaire de voir son appel traité conformément au Statut et au Règlement du personnel.

La requérante avait proféré de graves accusations quant au déroulement de la procédure d'appel et celles-ci ne pouvant être prises en compte qu'en invitant le Conseil à y répondre, le Tribunal a décidé, plutôt que de retarder le règlement de l'affaire en reportant le présent jugement à plus tard pour que le Conseil puisse y répondre, de donner immédiatement satisfaction à la requérante. Il a conclu que la requérante n'avait pas bénéficié de l'application de toutes les règles de procédure et que le fait de considérer l'incident comme une faute grave était contraire aux principes de la proportionnalité. La décision attaquée a été annulée et il a été ordonné à l'Organisation de réintégrer la requérante dans son ancien poste ou dans un autre poste correspondant à son grade et à ses qualifications, avec effet rétroactif à la date de cessation de service, de lui payer les salaires auxquels elle aurait eu droit depuis cette date et de restaurer

en conséquence ses droits à pension. Il lui a aussi été accordé 10 000 dollars à titre d'indemnité pour le dommage moral subi et 4 000 dollars à titre de dépens.

13. JUGEMENT N° 1881 (8 JUILLET 1999) : GOODE
CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU
TRAVAIL²⁴

Non-renouvellement de contrat—Examen par le tribunal de la décision discrétionnaire de ne pas renouveler le contrat—Les questions de recours interne qui n'étaient pas logiquement séparables ne doivent pas être séparées—Question des observations préjudiciables faites pendant le processus de prise de décision—Le fonctionnaire doit pouvoir formuler des observations concernant les renseignements peu flatteurs soumis à l'organe de prise de décision

Le requérant avait été engagé en qualité d'attaché principal de recherche auprès de l'Organisation internationale du Travail le 15 décembre 1996. Conformément à l'article pertinent du Statut du personnel, les deux premières années de son engagement qui, initialement, était de un an, constituaient une période de stage. Une première évaluation du travail d'un fonctionnaire effectuant un stage était censée avoir lieu neuf mois après son engagement. Dans le cas du requérant, son premier rapport d'évaluation, rédigé par sa supérieure hiérarchique directe, avait été établi huit mois et demi après son engagement et était extrêmement défavorable. Après avoir été examiné par le directeur du Département et par le Comité des rapports, il avait été transmis au Directeur général qui avait décidé, le 11 décembre 1997, que le contrat du requérant, qui devait à l'origine expirer le 14 décembre 1997, ne serait prolongé que jusqu'au 31 juillet 1998 au lieu d'être renouvelé pour que le requérant puisse achever sa période normale de stage de deux ans.

Le requérant avait introduit une réclamation auprès du Directeur général le 9 février 1998. Cette réclamation comportait deux parties. La directrice du Département du personnel avait fait savoir au requérant par lettre datée du 6 mars 1998 que le Directeur général avait demandé au Comité des rapports d'examiner à la fois son rapport et la procédure ayant conduit à la décision initiale de ne pas prolonger son contrat au-delà du 31 juillet 1998, à la lumière d'une nouvelle enquête et d'une nouvelle prise en considération des documents pertinents. Ensuite, après avoir reçu le rapport du Comité, le Directeur général déciderait soit de renouveler le contrat du requérant jusqu'à la fin de la période de stage normale de deux ans, soit de confirmer la date d'expiration du 31 juillet

1998. L'examen de la partie de la réclamation portant sur les accusations d'abus de pouvoir et de traitement inéquitable de la part de la supérieure du requérant avait été reporté pour qu'il puisse avoir lieu après réception du rapport du Comité des rapports.

Le Comité des rapports avait procédé à l'enquête demandée par le Directeur général. Il avait sollicité et obtenu un nouveau rapport d'évaluation et d'autres informations concernant le travail et la productivité du requérant et avait notamment reçu des observations du requérant et de ses supérieurs. Après avoir dûment délibéré, il avait fait savoir au Directeur général que les éléments supplémentaires dont il avait pris connaissance n'étaient pas suffisants pour le faire changer d'avis et qu'il n'était pas en mesure de recommander une prolongation du contrat du requérant. Le rapport du Comité, daté du 23 avril 1998, avait été soumis au requérant pour recueillir ses observations, qui avaient été transmises, avec le rapport lui-même, au Directeur général, lequel avait confirmé le non-renouvellement de l'engagement du requérant. Le requérant avait fait appel de cette décision.

Le requérant affirmait que l'organisation n'avait pas respecté certaines dispositions du Statut du personnel relatives à la période de stage. Il prétendait aussi avoir fait l'objet d'un traitement injuste de la part de sa supérieure hiérarchique et contestait le contenu aussi bien du rapport d'évaluation initial que de la nouvelle évaluation révisée effectuée en mars 1998, sur laquelle s'était basé le Comité des rapports pour rédiger son rapport. L'organisation, pour sa part, considérait que la seule question en jeu était la décision de ne pas renouveler le contrat initial d'un an du requérant. Le requérant et l'organisation avaient indiqué que la question de la partialité personnelle de la supérieure hiérarchique du requérant était toujours en cours d'examen.

Le Tribunal estimait cependant que même si la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant pour une année supplémentaire relevait exclusivement du pouvoir d'appréciation, comme le soutenait l'organisation, cette décision pouvait être examinée par le Tribunal s'il était prouvé qu'il y avait eu irrégularité de procédure ou si ladite décision résultait d'un abus de pouvoir ou d'un parti pris personnel.

L'organisation soutenait que rien ne prouvait ce qu'avancait le requérant et que les termes employés par sa supérieure hiérarchique dans ses différentes communications au sujet du requérant avaient été en général modérés et strictement professionnels. De l'avis du Tribunal, les pièces du dossier n'allaient pas dans le sens de cette affirmation, et l'on pouvait rappeler au moins un document, une note adressée au Comité des rapports et datée du 2 mars 1998, qui utilisait des termes particulièrement vifs pour décrire les allégations du requérant. Le Tribunal a cependant fait remarquer que la question du parti pris personnel risquait bien entendu d'avoir une portée beaucoup plus générale que celle de

savoir si la supérieure du requérant avait été polie ou non. Mais, comme le Tribunal l'a déclaré, il n'était tout simplement pas en mesure de se prononcer à ce sujet, car aucune des deux parties n'avait pleinement développé ce moyen.

À cet égard, le Tribunal a fait observer que l'organisation avait eu tort de traiter la réclamation du requérant en la divisant en deux parties, qui étaient logiquement inséparables. Il aurait été très onéreux et gênant que le Tribunal se voie contraint de reporter l'examen de cette question à sa session suivante afin que les parties puissent achever la présentation de leurs moyens. Cependant, dans le cas présent, le Tribunal a noté que parmi les documents produits se trouvait une note du 2 mars 1998 adressée au Comité des rapports par la supérieure du requérant et qui contenait des termes extrêmement peu flatteurs et très tendancieux à l'égard du requérant.

Le requérant a fait valoir que l'organisation ne niait pas que la note en question ne lui ait pas été présentée, ce qui, de l'avis du Tribunal, constituait une violation manifeste des règles de justice naturelle. Le Tribunal a en outre noté que la note en question précédait de très peu le réexamen complet, par le Comité des rapports, de l'évaluation du travail du requérant et que le rapport du Comité qui en était résulté était celui-là même sur lequel le Directeur général s'était basé pour prendre la décision attaquée devant le Tribunal. L'organisation avait soutenu que les observations peu flatteuses de la supérieure hiérarchique du requérant devant le Comité des rapports n'avaient rien à voir avec la qualité de son travail pendant la période examinée par le Comité. Cependant, de l'avis du Tribunal, même si cela était vrai, cet argument portait à faux. Les observations entachées de parti pris, présentées devant un organe qui faisait des recommandations à l'autorité investie du pouvoir de décision par l'une des parties à un litige, n'avaient souvent rien à voir avec la question de fond qu'il s'agissait de régler, mais n'en étaient pas moins préjudiciables à l'intéressé. En outre, si de telles observations étaient faites, il fallait que la partie intéressée puisse y répondre, sinon le Comité des rapports manquait à son devoir d'équité.

Le rapport du Comité des rapports étant vicié, le Tribunal a conclu que la décision du Directeur général, qui était fondée sur ce rapport, n'était pas valide et devait être annulée. Le requérant avait le droit de percevoir son traitement et ses prestations pour la période du 1^{er} août 1998 au 15 décembre 1998, date à laquelle son contrat aurait dû expirer à la fin d'une période de stage normale, déduction faite du montant de ses éventuels revenus professionnels pendant cette même période. Le Tribunal a fait observer que le requérant n'avait pas pour le moment droit à une indemnité pour préjudice moral, la question d'un préjudice moral éventuel n'ayant pas été réglée.

C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale²⁵

1. DÉCISION N° 205 (3 FÉVRIER 1999) : H. PAUL CREVIER CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²⁶

Demande visant à obtenir une pension et des prestations de cessation de fonctions non réduites en vertu du système de pension modifié—Question du lien éventuel entre pension et prestation de cessation de fonctions—Question de la modification rétroactive des conditions d'emploi—Question de savoir s'il est raisonnable de faire dépendre l'attribution d'une pension non réduite de la renonciation à la prestation de cessation de fonctions—Il n'y a pas de problème de discrimination si les fonctionnaires se trouvent dans des situations/catégories différentes—Utilisation des ressources du régime de retraite—Question du parallélisme en ce qui concerne le Fonds monétaire international

Le requérant avait été engagé par la Banque en 1973 et avait fait carrière au Secrétariat de la Banque. Son emploi était devenu superflu à compter du 15 août 1997, date à laquelle il avait reçu une indemnité de licenciement sous la forme d'un versement unique équivalant à 22,5 mois de traitement mensuel net, conformément à l'article 7.01 du Règlement du personnel. Ses droits à d'autres prestations lui avaient aussi été expliqués, et bien que la question de ses droits à pension n'ait pas été spécialement évoquée, il était entendu qu'il recevrait sa pension de retraite conformément à la Règle des 75, c'est-à-dire le régime de retraite qu'il avait choisi. Mais le requérant a soutenu que n'ayant pas été autorisé à percevoir des prestations non réduites du régime de retraite du personnel, ni une indemnité de licenciement conformément au Règlement du personnel, il avait été victime de discrimination, privé rétroactivement de rémunération pour les services rendus et qu'il lui avait été refusé un traitement équitable.

Des amendements au régime de retraite du personnel entrés en vigueur le 15 avril 1998 visaient à réorienter le système des pensions pour le rendre plus souple, notamment en ne pénalisant pas le personnel choisissant une retraite anticipée et en facilitant la mobilité des fonctionnaires. La règle des 50 prévoyait qu'à compter du 14 avril 1998 un fonctionnaire travaillant au service de la Banque pourrait choisir de se retirer avec une pension de retraite anticipée s'il ou elle avait au moins 50 ans ou comptait au moins 1 095 jours de service, et n'avait pas reçu d'indemnité de licenciement de la Banque. Comme c'était généralement le cas lors d'une réforme d'un système de retraite de la sécurité sociale, les fonctionnaires prenant leur retraite en application d'un régime existant

ont été exemptés des nouvelles dispositions de façon à conserver tous les avantages et droits précédemment acquis en application de ce régime.

Le requérant ayant choisi le régime de la règle des 75, sa pension se trouvait réduite d'environ 11 pour cent, soit une pension annuelle de 87 373 dollars, alors que le montant non réduit aurait été de 98 393 dollars. En outre, le requérant a eu droit à une indemnité de licenciement complète, qu'il a acceptée et qui équivalait à 22,5 mois au maximum de son dernier traitement mensuel net, soit 216 881,25 dollars. Avant que le requérant ait choisi la règle des 75 et l'indemnité de licenciement, la direction lui avait confirmé qu'il n'aurait pas droit à une pension non réduite au titre de la règle des 50 s'il percevait aussi une indemnité de licenciement. Le requérant a demandé à l'administration de réexaminer cette décision et en réponse la défenderesse a réitéré sa position. Elle a aussi noté que, parce qu'à son avis ni la direction de la Banque, ni le Comité d'appel ni l'administration des prestations au titre du système des pensions n'aurait le pouvoir en vertu du régime de retraite du personnel d'accorder au requérant une pension non réduite, il pouvait s'adresser directement au Tribunal administratif.

Le Tribunal a d'abord examiné si la Banque avait commis un abus de pouvoir discrétionnaire en établissant un lien de conditionnalité entre les droits à pension et l'indemnité de licenciement d'un fonctionnaire et ou si les deux choses n'avaient rien à voir l'une avec l'autre. Comme le Tribunal l'a noté, s'il était vrai, comme le faisait valoir le requérant, que les pensions et les indemnités de licenciement étaient régies par les différents Principes de l'emploi du personnel et que la gestion des fonds de pension était séparée de celle du budget administratif de la Banque—d'où provenait le versement de l'indemnité de licenciement—, les deux mécanismes avaient pour but d'assurer protection financière et aide aux fonctionnaires lorsqu'ils quittaient leur emploi à la Banque. À cet égard, de l'avis du Tribunal, ils pouvaient à juste titre être considérés comme des éléments complémentaires d'une politique général de l'emploi. Et cette corrélation n'était pas seulement théorique, mais elle s'exprimait dans le Règlement du personnel proprement dit, comme l'a souligné le Tribunal.

Examinant la question de savoir si, en refusant au requérant de combiner une pension non réduite selon la règle des 50 et des indemnités de licenciement, la Banque avait rétroactivement modifié les conditions d'emploi, le Tribunal a noté que, dans le contexte de la réforme des pensions, la Banque n'avait pas réduit les droits acquis des fonctionnaires, ce qui était la considération essentielle sous-jacente au maintien de ces droits. À cet égard, chaque fonctionnaire continuait de jouir de tous les droits qu'il ou elle avait avant le 15 avril 1998. Dans le cas du requérant, celui-ci recevait une pension conformément au régime de la règle des 75 auquel il avait droit, et de plus, parce qu'il avait été licencié, il avait droit au montant maximum des indemnités de licenciement, qu'il recevait éga-

lement. Aucune modification rétroactive des conditions d'emploi n'était intervenu dans le cas présent et par conséquent on ne constatait aucune privation de rémunération au titre des services déjà rendus, situation qui, si elle existait, serait contraire au principe 2.1 *c* des Principes d'emploi du personnel et une série constante de décisions du Tribunal [voir *de Merode*, décision n° 1 (1981)].

Le requérant avait soutenu que la Banque avait agi de façon déraisonnable et inéquitable en faisant dépendre une pension non réduite conformément à la Règle des 50 du non-versement des indemnités de licenciement. Le Tribunal a rappelé que le droit au versement de ces indemnités était prévu par les clauses du contrat d'engagement et que selon la pratique suivie jusque-là par la Banque, les personnes licenciées avaient droit à la fois aux indemnités de licenciement et à la même pension à laquelle ils auraient eu droit s'ils avaient pris leur retraite anticipée. De l'avis du Tribunal, faire dépendre l'un de ces éléments de l'autre ne pouvait être considéré comme déraisonnable en soi. Chacun des amendements apportés au régime de retraite du personnel au cours des années et chacune des prestations prévues par celui-ci avaient été subordonnés à certaines conditions. Dans les cas de licenciement semblables à celui du requérant, si l'on faisait dépendre le droit à une pension non réduite de la renonciation aux indemnités de licenciement, cela correspondait au fait que la pension non réduite répondait en grande partie aux besoins d'assistance financière que l'indemnité de licenciement était essentiellement destinée à couvrir. En outre, le requérant avait eu à choisir entre recevoir une pension accrue ou son indemnité de licenciement complète plus les prestations de retraite au titre de la règle des 75. Par conséquent, de l'avis du Tribunal, il n'était pas inacceptable que la Banque ait fait dépendre les droits à pension non réduits conformément à la règle des 50 du non-versement de l'indemnité de licenciement.

Un argument selon lequel la règle des 50 introduisait une discrimination entre divers groupes au sein du personnel en violation de l'article 2.1 des Principes de l'emploi du personnel avait aussi été invoqué. Le requérant avait soutenu à cet égard que, même s'il avait choisi une pension non réduite à la place des indemnités de licenciement, il lui aurait quand même été demandé de quitter la Banque contre sa volonté, contrairement à d'autres fonctionnaires qui pouvaient opérer ce choix quand ils le voulaient. Cependant, le Tribunal a noté qu'il n'y avait pas discrimination lorsque les fonctionnaires se trouvaient dans des situations différentes, et qu'ils étaient par conséquent assujettis à des règles différentes, comme c'était le cas dans le régime de retraite du personnel et le Règlement du personnel. Comme l'a souligné le Tribunal, il n'y aurait discrimination que si certains membres, et non la totalité, d'un groupe de fonctionnaires licenciés étaient autorisés à choisir une pension non réduite conformément à la règle des 50.

Le Tribunal n'a pas non plus retenu l'argument du requérant selon lequel la Banque utilisait les actifs du régime de retraite du personnel à des fins autres que le paiement des prestations de retraite, ce qui constituait en conséquence un abus de pouvoir ainsi qu'un détournement de pouvoir et de procédure. Comme l'a fait observer le Tribunal, en premier lieu, la règle des 50 pouvait être choisie par tous les fonctionnaires et non pas uniquement par ceux qui étaient licenciés et qui ne représentaient probablement qu'une faible partie de ceux qui cessaient leurs fonctions auprès de la Banque. Par conséquent, le budget administratif ne serait pas sensiblement affecté par les fonctionnaires qui satisfaisaient aux dispositions du Règlement et choisissaient une retraite anticipée. D'autre part, le fonds de pension n'était utilisé que pour payer les prestations de retraite et à nulle autre fin.

Le Tribunal a conclu que dans la mesure où les droits existants n'étaient pas affectés, comme ils ne l'avaient pas été par la réforme de la Banque, la Banque pouvait offrir des incitations encourageant la mobilité du personnel telles que celles figurant dans la règle des 50. De plus, les fonctionnaires habilités pouvaient maintenant choisir de prendre leur retraite selon la règle des 50 même s'ils étaient licenciés.

Le Tribunal a également examiné le principe du parallélisme à la lumière du cas présent. Conformément à la décision n° 38 (*von Stauffenberg*), le parallélisme supposait un processus de consultations avec le Fonds monétaire international (FMI), une motivation économique pour toute différenciation des prestations et, si tel était le cas, un examen de la question pour déterminer si les décisions du Fonds devraient être appliquées par la Banque. Comme l'a expliqué la défenderesse, la première condition avait été remplie dans le cadre de consultations. La dernière condition était inapplicable dans le cas présent. De l'avis du Tribunal, il s'agissait de savoir si une motivation économique différente de la part de la Banque se justifiait et le Tribunal a constaté que tel était le cas. En premier lieu, la réforme avait entraîné une augmentation des prestations offertes aux fonctionnaires en introduisant la règle des 50, et ce pouvait être maintenant au FMI d'envisager l'intérêt de telles prestations. En second lieu, le parallélisme ne signifiait pas que la Banque était liée par les politiques suivies par le FMI, mais qu'elle devrait plutôt les considérer comme un critère de référence. Et en troisième lieu, les dimensions et la mission de la Banque étaient maintenant totalement différentes de celles du FMI. Comme le Tribunal l'a fait observer, la Banque avait soutenu qu'il était nécessaire d'assurer la mobilité de son personnel et cela était justifié, non par comparaison avec le FMI, mais compte tenu de ses caractéristiques propres.

Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal a décidé à l'unanimité de rejeter la demande.

2. DÉCISION N° 211 (14 MAI 1999) : SUE C. LYSY CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²⁷

Refus de confirmer une nomination à un poste permanent et licenciement—Les recours internes doivent avoir été épuisés—Examen des preuves par le tribunal—Rôle du tribunal dans l'examen des notations du fonctionnaire—Question des relations interpersonnelles—Les rapports de notation doivent être équilibrés—Question d'une motivation incorrecte—Importance d'une information préalable du fonctionnaire intéressé concernant les notations—Code d'éthique de la Banque mondiale

La requérante avait été engagée par la Banque en juin 1977 en qualité d'assistante de recherche au Département de l'économie du développement. Elle avait occupé ensuite plusieurs autres postes, y compris celui d'analyste des systèmes de gestion (niveaux J à 22), administrateur de projets (niveau 23), analyste financière (niveau 23) et administrateur des programmes et du budget (niveau 24). En 1995, elle occupait le poste d'analyste financière principale, niveau 24, à la Division des ressources naturelles, de l'eau et de l'environnement et lorsque ce poste était devenu redondant, elle avait commencé de travailler à la Division des infrastructures de la Région européenne et de l'Asie centrale, Département des pays 4 (EC4IN) en tant qu'analyste financière principale, au niveau 24, en janvier 1996. Aux termes d'une affectation à titre temporaire et d'un accord de cessation de fonctions accepté mutuellement en date du 6 mars 1996, elle devrait poursuivre normalement ses fonctions et recevoir son traitement jusqu'au 15 juillet 1997 puis elle devrait prendre 22,5 mois de congé spécial du 16 juillet 1997 au 31 mai 1999. L'accord deviendrait caduc si la nomination au Département EC4IN devenait permanente le 15 juillet 1997 par consentement mutuel ou si la requérante prenait de nouvelles fonctions, sinon elle cesserait ses fonctions à la Banque. La requérante devait être informée au plus tard le 31 décembre 1996 de la décision prise s'agissant de rendre ou non permanente son affectation au Département EC4IN.

Il était indiscutable que le travail de la requérante au Département EC4IN avait commencé sous d'excellents auspices. Son premier poste avait été celui d'une analyste financière pour le projet de développement du marché ukrainien de l'électricité et dans la partie du rapport de notation de la requérante concernant l'efficacité et la qualité des résultats en 1995, établi le 26 mars 1996, le Chef de division déclarait que la requérante avait fait d'excellents débuts au Département EC4IN et qu'elle avait su aborder en un temps remarquablement court la situation financière complexe de plusieurs entreprises productrices d'électricité en Ukraine. La requérante faisait valoir que les difficultés avaient surgi

en octobre 1996, après qu'elle eut appelé l'attention sur des questions relatives à deux projets de la Banque en Ukraine, alors que le Directeur des opérations du projet avait fortement désapprouvé son point de vue. Par la suite, le 7 janvier 1997, la Chef de division d'EC4IN avait informé la requérante qu'elle ne lui proposerait pas une affectation à un poste permanent dans l'EC4IN.

Le rapport administratif lui étant défavorable, le 13 août 1997, la requérante a introduit une requête devant la Commission d'appel, faisant valoir que son rapport de notation avait été très mauvais et qu'il avait été mis fin à son engagement parce qu'elle demandait avec insistance qu'il soit procédé à une évaluation honnête du projet de remise en état de Krivoï-Rog, l'un des projets ukrainiens dont elle s'était occupée. La Commission d'appel avait publié son rapport le 29 mai 1998 et constaté qu'il n'y avait pas de preuve que son rapport de notation de 1996 ait été entaché de motifs inappropriés ou de rétorsion. La Commission avait constaté que dans une large mesure les tensions au sein de l'équipe du projet de Krivoï-Rog étaient dues au directeur des opérations du projet, mais que la requérante n'avait pas pu s'acquitter de ses fonctions de la façon dont la Chef de division aurait eu besoin à cette date, ayant été distraite de son travail par l'hostilité du débat et démoralisée du fait qu'elle devait utiliser dans son analyse des chiffres qu'elle considérait comme faux. Dans sa requête au Tribunal, la requérante a demandé à être réintégré dans un poste permanent.

En ce qui concerne la décision du 7 janvier 1997, par laquelle le chef de division avait informé la requérante qu'il ne lui serait pas proposé de poste permanent à l'EC4IN, la défenderesse soutenait que sa demande devait être rejetée parce qu'elle n'avait pas épuisé les moyens de recours internes. Elle faisait valoir qu'elle n'avait pas demandé à l'administration de réexaminer cette décision, ni introduit de recours contre cette décision devant la Commission d'appel. La requérante affirmait qu'elle avait utilisé les moyens de recours internes, comme la médiation. Cependant, de l'avis du Tribunal, ces mesures ne constituaient pas une demande de réexamen et ne satisfaisaient pas à l'obligation d'épuiser les moyens de recours internes. De plus, la requérante n'avait invoqué aucune raison particulière pour laquelle le Tribunal devrait vérifier si la décision violait les clauses de son contrat et il ne paraissait pas y avoir de circonstances exceptionnelles qui obligeraient le Tribunal à examiner cette requête.

Les documents joints en annexe à sa requête adressée au Tribunal consistaient en deux déclarations que l'ingénieur électricien et l'expert des achats de l'équipe du projet de Krivoï-Rog et l'analyste financier principal à l'EC4IN avaient adressées par courriel à la Commission d'appel. La Commission ne les avait pas utilisées; ces deux fonctionnaires avaient déposé oralement devant la Commission. La défenderesse avait demandé que ces déclarations soient retirées du dossier, mais le

Tribunal estimait que le fait que ces déclarations aient été préparées pour la Commission d'appel mais non utilisées par cet organe n'empêchait pas le Tribunal de s'y référer. Le Tribunal a expliqué qu'il n'était pas une cour d'appel à l'égard de la Commission d'appel. Sa procédure était entièrement séparée et indépendante de celle de la Commission et le Tribunal était le seul organe de la Banque qui traitait judiciairement des requêtes et il ne le faisait que sur la base des éléments de preuve dont il était saisi [voir *de Raet*, décision n° 85 (1989)]. De plus, les déclarations en question avaient été faites par des personnes possédant des compétences appropriées et connaissant la requérante et son travail au sein de la Division. De plus, aucun desdits fonctionnaires n'avaient invoqué le secret ou la confidentialité à l'égard de leurs déclarations.

Le rapport de notation de la requérante en 1996 contenait des critiques importantes de son travail pour le rapport d'évaluation du personnel sur le projet de Krivoï-Rog et elle attaquait ces critiques, se fondant sur des mémorandums et des rapports de plusieurs collègues pour appuyer sa demande, selon laquelle son travail était de bonne qualité et les critiques étaient injustifiées et constituaient un abus de pouvoir discrétionnaire. Le Tribunal a noté que s'il ne pouvait se faire une opinion sur la qualité technique du travail de la requérante, il pouvait se référer aux vues exprimées par des experts indépendants sur ces questions et il pouvait considérer que l'évaluation n'était pas entachée d'irrégularité équivalant à un usage incorrect du pouvoir d'appréciation. À cet égard, le Tribunal a fait observer que l'analyse indépendante la plus importante du travail de la requérante sur le projet de Krivoï-Rog était le rapport du Groupe de l'assurance de la qualité, qui avait été établi à la demande du Vice-Président de la Division, aux fins de la demande de réexamen administratif formulée par la requérante. Le Vice-Président avait effectué cette révision sur la base de documents écrits, y compris le rapport du Groupe de l'assurance de la qualité et, décrivant le travail de la requérante comme inégal, avait conclu qu'il n'y avait pas de raison de modifier son rapport. Le Tribunal a cependant estimé que le réexamen administratif semblait dissocier les grandes difficultés et l'hostilité auxquelles la requérante a été en butte dans ses rapports avec le directeur des opérations et le travail proprement dit qu'elle devait fournir. Le Tribunal a en outre déclaré qu'il ne pensait pas que les sujets de préoccupation de la requérante étaient des problèmes professionnels, mais qu'il s'agissait plutôt de problèmes de communication entre personnes. Le Tribunal a estimé que, s'il avait pu y avoir des insuffisances dans le travail de la requérante, il constatait aussi des défaillances administratives concernant les préoccupations de celle-ci ainsi que le projet de Krivoï-Rog lui-même. Dans son rapport, le Groupe de l'assurance de la qualité avait expliqué que ces défaillances administratives contribuaient à expliquer les résultats et la qualité du travail de la requérante, mais cela n'avait pas été indiqué clairement dans le rapport de notation de la requérante en 1995.

La requérante avait aussi mis en cause les observations faites dans son rapport de notation de 1996 concernant ses capacités de communication et de rapports interpersonnels en tant qu'injustifiées et constituant un usage incorrect du pouvoir d'appréciation. Le Tribunal a noté que la requérante avait toujours été bien notée du point de vue des rapports interpersonnels, travaillait à la Banque depuis 1977 et s'était depuis longtemps distinguée par sa compétence et les bons rapports qu'elle entretenait avec tous. Le rapport de notation avait aussi relevé que l'émotivité de la requérante affectait sa productivité, mais sans indiquer les raisons sous-jacentes. Il ne signalait pas que la requérante avait fait part de sérieuses préoccupations professionnelles au sujet d'un projet particulier, ni qu'elle avait été traitée de façon méprisante et hostile. Compte tenu de toutes ces circonstances, il semblait au Tribunal que les déclarations formulées dans l'évaluation n'étaient pas équilibrées, donnant une image incomplète et inéquitable à l'égard de la requérante.

De l'avis du Tribunal, une évaluation des résultats devait traiter de tous les faits importants et pertinents et devait équilibrer les facteurs positifs et négatifs de façon équitable à l'égard de la personne considérée. Il fallait insister sur les aspects positifs et le poids accordé aux divers facteurs ne devait pas être arbitraire ou manifestement déraisonnable [voir *Romain* (n° 2), Décision n° 164 (1997)].

La requérante avait d'autre part fait valoir que les critiques exprimées dans son rapport de notation étaient motivées de façon incorrecte. Le Tribunal, rappelant qu'une conclusion fondée sur une motivation incorrecte ne pouvait être établie sans preuves indiscutables, a estimé que si la Chef de Division avait fait preuve d'incohérence et de mauvaise gestion dans le traitement de ces questions, ce manque d'équilibre de l'évaluation n'était pas motivé par un esprit de rétorsion.

La requérante a aussi soutenu que son rapport de notation de 1996 avait été soumis au Groupe d'examen de la gestion sans qu'il lui soit montré ou qu'on lui en ait parlé. Le Tribunal, notant que le projet contenait des observations particulièrement préjudiciables pour la requérante, même si la Chef de Division avait informé le Groupe d'examen de la gestion que l'évaluation était à l'état de projet, a estimé que le fait qu'il n'ait pas procédé à l'examen dans les délais prévus et qu'il n'ait pas donné à la requérante la possibilité de faire des observations sur le projet constituait une violation des directives de janvier et n'était pas conforme aux exigences d'une procédure équitable.

Enfin, la requérante soutenait que la défenderesse avait violé le code d'éthique du Groupe de la Banque mondiale en lui donnant pour instructions de proposer un prix d'entrée déraisonnablement bas pour justifier un projet qui autrement n'aurait pas été viable sur le plan financier. À cet égard, le Tribunal a noté que le code d'éthique prévoyait que les fonctionnaires « devaient fournir aux preneurs de décisions une

analyse sincère », mais il a conclu que les circonstances dans le cas présent n'étaient pas suffisamment claires pour justifier la conclusion qu'il y avait eu violation du code, parce que le problème semblait plutôt avoir été un problème de mauvaise gestion des difficultés survenues au sujet du projet de Krivoï-Rog.

Le Tribunal a conclu que la Banque n'avait pas traité la requérante avec équité, impartialité et conformément aux exigences d'une procédure équitable et il a décidé à l'unanimité de lui octroyer une indemnité d'un montant de 200 000 dollars nets d'impôt, incluant les dépens.

D.—Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international²⁸

1. JUGEMENT N° 1999-1 (12 AOÛT 1999) : M. « A » CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL²⁹

Conversion rétroactive au personnel ordinaire et réintégration—Question de la recevabilité—Question de la décision portant sur le fond de la demande avant l'examen du problème de la compétence—Question de l'exercice de la compétence pour éviter d'échapper à un réexamen judiciaire—Audi alteram partem—Question des réparations

Le requérant avait été recruté par le Fonds en qualité de consultant dans le cadre de son programme d'assistance technique pour une période de deux ans, à partir de janvier 1990. Sa lettre de nomination comportait les dispositions suivantes :

« Vous ne serez pas fonctionnaire du Fonds et vous n'aurez pas droit à d'autres prestations que celles indiquées dans la présente lettre. »

Elle déclarait en outre :

« La présente nomination peut être dénoncée soit par vous soit par le Fonds avec un préavis d'un mois, soit par accord mutuel. »

Ce contrat de base avait été renouvelé plusieurs fois et, si la rémunération du requérant avait été plusieurs fois augmentée, les conditions de sa nomination étaient restées inchangées.

En août 1998, le chef de Département du requérant l'aurait informé que le Fonds avait l'intention de mettre fin à son emploi contractuel et le 26 février 1999 son dernier contrat avait pris fin conformément aux clauses qu'il contenait.

Le requérant avait introduit un recours, demandant notamment la conversion de son statut en celui de fonctionnaire, à compter du 2 janvier

1993 et sa « réintégration » en tant que fonctionnaire ordinaire. En ce qui concerne la compétence du Tribunal pour examiner sa requête, le requérant soutenait que le fait que le Fonds l'ait engagé en tant qu'employé contractuel était une mesure administrative arbitraire qui ne tenait pas compte des faits et ne devrait pas déterminer l'exercice de la compétence du Tribunal et l'argument selon lequel le Tribunal n'était pas compétent parce que le requérant n'était pas fonctionnaire supposait exact le fait qui était précisément au centre du débat. Il a en outre allégué que le Tribunal devrait exercer sa compétence au sujet de sa réclamation sinon il n'aurait aucune possibilité de faire examiner l'affaire quant au fond par un organe ayant le pouvoir de rendre un jugement. De plus, le requérant soutenait que la doctrine du droit administratif international *audi alteram partem*, c'est-à-dire toute partie à un différend à le droit d'être entendue — qui figurait dans le droit interne du Fonds — exigeait que le Tribunal exerce sa compétence quant à la réclamation du requérant.

Examinant le cas, le Tribunal a noté que la plainte du requérant portait pour l'essentiel sur le fait que, bien qu'il ait été engagé sur une base contractuelle, la nature et la continuité de son travail indiquaient qu'il aurait dû bénéficier d'une nomination de durée indéterminée. Le Fonds dans sa Motion relative au licenciement sans préavis soutenait que les directives relatives à l'emploi de 1989, prévoyant que les personnes engagées sur la base d'un contrat ne devaient pas en général effectuer les mêmes tâches que les fonctionnaires, sauf sur une base à court terme ou si des circonstances particulières l'exigeaient, alors que le requérant avait exercé pour l'essentiel les mêmes fonctions que les fonctionnaires permanents pendant plus de neuf ans, étaient destinées à fournir des orientations à la Division du recrutement et aux départements du Fonds, mais n'ouvraient juridiquement aucun droit à des particuliers. De plus, selon la défenderesse, l'emploi de fonctionnaires et d'employés contractuels différait en ce qui concerne différents facteurs, par exemple le fait qu'il n'y avait pas de restrictions fondées sur la répartition géographique dans le cas du personnel contractuel et aussi le fait que ces employés n'étaient pas recrutés sur la base d'un concours comme c'était le cas pour le personnel permanent du Fonds. Une plus grande flexibilité était offerte dans le cas des employés contractuels, qui n'étaient pas concernés par la structure des traitements appliquée à la rémunération des fonctionnaires permanents. En outre, les fonctionnaires et les employés contractuels avaient accès à des voies de recours différentes : les employés sous contrat recouraient à une procédure d'arbitrage, tandis que le personnel permanent avait accès à la procédure de réclamation et au Tribunal administratif.

Le Tribunal a noté en outre que la répartition des fonctions du personnel entre les différentes catégories de personnes employées au Fonds était depuis longtemps un sujet de controverse dans le cadre du Fonds et faisait actuellement l'objet d'une révision. Les directives pour l'em-

ploi de 1989 et la Politique révisée de 1999 sur les catégories d'emploi avaient été adoptées par l'administration, inquiète de constater que l'on avait confié à du personnel contractuel ou à des prestataires de services des fonctions indispensables à long terme et qui auraient dû être exercées par le personnel du Fonds. Le Fonds, dans sa Motion relative au licenciement sans préavis, avait reconnu qu'il existait des anomalies dans le système actuel des emplois contractuels, mais il continuait d'estimer que ces difficultés devaient être réglées dans le cadre d'un système plutôt que par une procédure judiciaire portant sur des cas individuels.

En conséquence, la défenderesse a soutenu que la demande devrait être rejetée parce qu'irrecevable du fait que M. « A » qui avait été employé sous contrat, n'avait pas qualité pour agir devant le Tribunal administratif; le requérant ne relevait pas de la compétence du Tribunal *ratione personae* conformément à l'article II du Statut du Tribunal. En outre la défenderesse soutenait que la demande devait être rejetée parce qu'elle n'était pas de la compétence du Tribunal *ratione materiae*, parce que l'article II de son Statut limitait aussi la compétence d'attribution du Tribunal aux cas dans lesquels un fonctionnaire contestait la légalité d'un acte administratif qui lui portait préjudice.

Examinant la question de la compétence, le Tribunal, citant les articles III, IV et XIX de son statut, a eu présent à l'esprit le fait que les tribunaux administratifs internationaux sont des tribunaux à compétence limitée qui ne peuvent exercer de pouvoirs au-delà de ceux que leur reconnaît leur statut. La principale question soulevée dans l'affaire présente, de l'avis du Tribunal, était de savoir si la nature de l'allégation du requérant sur le fond, à savoir qu'il avait été illégalement classé dans la catégorie des employés contractuels alors qu'il aurait dû être recruté en tant que fonctionnaire du Fonds, obligeait le Tribunal à exercer sa compétence concernant sa demande alors que sa compétence *ratione personae* était limitée aux requêtes présentées par des fonctionnaires permanents et sa compétence *ratione materiae* se limitait aux cas où la légalité des décisions prises en matière de gestion du personnel était contestée. À cet égard, le requérant avait demandé au Tribunal de voir au-delà des termes de sa lettre de nomination pour constater qu'il était effectivement membre du personnel et, en outre, que le point de vue selon lequel le Tribunal ne serait pas compétent parce que le requérant n'était pas membre du personnel supposait réglée la question même sur laquelle portait le différend.

Ainsi, le Tribunal se trouvait placé devant l'alternative suivante : soit donner effet aux termes du contrat et se déclarer incompétent sur la base du libellé de son statut interprété de façon restrictive et des termes exprès de la lettre de nomination du requérant, soit examiner d'abord la demande du requérant quant au fond, c'est-à-dire vérifier si l'on devait lui accorder les avantages reconnus aux fonctionnaires compte tenu de la nature et de la continuité de son travail, puis décider suite à cet examen

s'il pourrait exercer sa compétence *ratione personae* et *ratione materiae* en dépit des termes contraires de sa lettre de nomination.

Le Tribunal, citant la décision n° 15, *Joel B. Justin* (1984), le jugement n° 307 du Tribunal administratif de l'OIT, affaire *Labarthe* (1977) et le jugement n° 96 du Tribunal administratif des Nations Unies, *Carmargo* (1965), a noté que si les tribunaux administratifs internationaux avaient parfois estimé nécessaire d'examiner une affaire quant au fond avant de décider d'exercer leur compétence, il existait aussi des éléments à l'appui du point de vue selon lequel cette compétence pouvait être refusée sur la base des termes du contrat de travail du requérant et de la disposition statutaire applicable. En outre, certaines décisions avaient rejeté quant au fond des demandes selon lesquelles des employés contractuels avaient des droits dépassant ceux prévus par leur contrat, et d'autres étaient parvenus à la conclusion opposée, adoptant une conception large des prérogatives de la compétence. Le Tribunal, citant une série d'affaires jugées par d'autres tribunaux administratifs, a estimé que la présente affaire devait être décidée sur la base des dispositions particulières du statut du Tribunal et de ses travaux préparatoires ainsi que des clauses du contrat du requérant, et il a conclu qu'il n'était pas compétent, compte tenu des termes exprès du contrat, qui refusait le statut de fonctionnaire au requérant, et du libellé explicite du statut du Tribunal administratif du FMI, déclarant le Tribunal compétent uniquement pour examiner la requête d'un « membre du personnel » contestant « une décision prise dans le cadre de la gestion du personnel ».

Examinant l'argument du requérant selon lequel il devait exercer sa compétence dans cette affaire parce que dans le cas contraire sa demande serait soustraite à un examen judiciaire, invoquant le principe *audi alteram partem*, le Tribunal a considéré comme injustifié le recours du requérant à ce principe, tel qu'il figurait dans le droit interne du Fonds, conformément à l'article III du statut du Tribunal. Comme le Tribunal l'a souligné, la disposition selon laquelle le Tribunal devait appliquer le droit interne du Fonds, y compris les principes généralement reconnus du droit administratif international concernant l'examen judiciaire des actes administratifs, ne se référait pas à la compétence du Tribunal, mais signifiait plutôt que le droit devait être appliqué par le Tribunal exerçant ses fonctions judiciaires dans les cas où il était compétent. En outre, si le principe *audi alteram partem* pouvait offrir un critère pour juger la légalité d'une décision du Fonds qui relevait de la compétence du Tribunal, ce principe ne déterminait pas quelles décisions relevaient de cette compétence et il n'exigeait pas d'étendre la compétence du Tribunal parce que dans le cas contraire une requête échapperait ou pourrait échapper à l'examen d'un organe judiciaire. Le Tribunal n'était pas libre d'étendre sa compétence — au-delà des dispositions de son statut — pour des raisons d'équité, aussi convaincantes qu'elles puissent être.

En même temps, le Tribunal s'est déclaré préoccupé par une pratique qui risquait de laisser des employés du Fonds sans recours judiciaire, résultat non conforme aux normes acceptées et généralement appliquées par les organisations gouvernementales internationales. Le Tribunal a noté que c'était aux organes du Fonds qui élaboraient les politiques d'examiner et d'adopter des moyens offrant aux employés contractuels du Fonds des voies appropriées de règlement judiciaire ou arbitral des différends, tels que ceux qui portaient sur le point de savoir si les fonctions exercées par un employé contractuel satisfaisaient aux critères de la nomination d'un fonctionnaire plutôt qu'à ceux d'un statut contractuel.

Dans le cas présent, le Tribunal a noté que le Conseil exécutif du Fonds avait adopté une politique relative aux catégories d'emploi, applicable à compter du 20 janvier 1999, et que si cette politique avait été en vigueur pendant la période d'activité de M. « A », la question examinée devant le Tribunal ne se serait probablement pas posée. Néanmoins, le Tribunal a noté que l'adoption de la nouvelle politique relative aux catégories d'emploi renforçait la base en équité de certaines de ses affirmations, que le Fonds devrait s'efforcer de prendre en compte pour autant que les réglementations applicables et les possibilités pratiques le permettent. À cet égard, le Tribunal a noté que M. « A » avait bénéficié du maintien de la couverture de l'assurance médicale de groupe pendant 18 mois après l'expiration de son contrat, sans qu'il y ait eu cependant une contribution financière du Fonds.

Pour les raisons indiquées plus haut, le Tribunal a décidé à l'unanimité que la décision de licenciement sans préavis prise par le Fonds était justifiée.

2. JUGEMENT N° 1999-2 (13 AOÛT 1999) : M. « V » CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL³⁰

Violation présumée d'un contrat de retraite—Signification de la mise sous scellés de documents—Question de la création à l'avenir de dossiers sur le comportement antérieur du fonctionnaire après une négociation visant à supprimer la notation dans la base de données électronique—Limites d'une « clause confidentielle »—Importance de la mise en application par le tribunal d'un accord négocié et de contrats de décharge—Éléments de ce contrat—« Strictement confidentiel » ou « secret »—Le manque de sensibilité n'équivaut pas à la faute grave—Question de savoir quand le Fonds est responsable des actes du Comité de l'association du personnel—Question de l'atteinte à la réputation—Effets de la recommandation du Comité de réclamation devant

*le tribunal — Question des dépens accordés au défendeur au titre de pré-
tentions manifestement mal fondées du demandeur*

Le requérant avait été engagé par le Fonds en 1969 et avait été promu en 1979 et 1986. Mais par la suite des différends avaient surgi concernant l'accomplissement de ses tâches et ses évaluations et, en mai 1996, le requérant et le Fonds avaient conclu un accord relatif à la retraite prévoyant qu'il était mis fin à ses fonctions et que sa retraite anticipée prendrait effet à la date du 30 novembre 1998.

Le congé de fin d'activité de M. « V » était financé par le fonds des prestations en cas de cessation de service du Fonds (SBF) et à partir de 1995 le Fonds avait établi un rapport annuel décrivant les versements effectués à partir de ce fonds. Ce rapport indiquait aussi les caractéristiques des bénéficiaires, sans mentionner leurs noms, et incluait les causes de leur cessation de service. Conformément à la pratique établie, ce rapport avait été communiqué à la Direction du Fonds, au Comité du personnel, au médiateur et au président du Comité de l'association du personnel. M. « V » a soutenu qu'il était tombé sur plusieurs exemplaires du rapport de 1996 du SBF qui avaient été placés sur un panneau d'information, en se rendant au bureau de l'association du personnel. Ayant alors constaté pour la première fois l'existence de ce rapport et le fait qu'il contenait des informations le concernant, le requérant avait introduit une demande, soutenant que le Fonds avait violé les dispositions de l'accord de cessation de fonctions qu'il avait conclu avec lui.

Le requérant a soutenu que le Fonds avait violé les dispositions de l'accord de mise à la retraite anticipée en diffusant les informations contenues dans le rapport du SBF de 1996, qui donnait une image peu flatteuse de ses prestations, expliquant son licenciement par son incapacité à fournir un travail conforme aux normes de son département. Le requérant a soutenu que trois dispositions particulières de l'accord avaient été violées par le Fonds : a) la mise sous scellés des rapports de notation de 1992 et 1994 et la destruction de tous les exemplaires de ces rapports; b) l'élimination des notations de 1992 et de 1994 de la « base de données du personnel »; et c) la clause de confidentialité.

Quant à la question des rapports de notation de 1992 et de 1994, le Tribunal a noté qu'il n'était pas contestable que, conformément à l'accord, les originaux des rapports de notation du requérant pour 1992 et 1994 avaient été mis sous scellés au Département de l'administration et que tous les exemplaires avaient été détruits. Cependant, le requérant, expliquant que « la mise sous scellés d'un document » concernait non seulement le document papier proprement dit, mais aussi son contenu, faisait valoir que les renseignements contenus dans les documents sous scellés devaient avoir servi de base à la mention le concernant dans le rapport de 1996 du SBF. Pour sa part, le Fonds soutenait que les informations concernant le requérant dans le rapport du SBF avaient été

communiquées indépendamment des rapports de notation sous scellés, affirmant que les informations relatives aux raisons du licenciement de M. « V », telles qu'elles figuraient dans le rapport, avaient été fournies par le Directeur adjoint de l'administration, lequel avait participé à la négociation sur l'accord de mise à la retraite anticipée.

Le Tribunal a conclu que le paragraphe 3 de l'accord sur la mise à la retraite n'interdisait pas au Directeur adjoint de l'administration de rédiger une note dans le rapport de 1996 du SBF fondée sur sa connaissance du cas du requérant. Le Tribunal a noté que le Fonds avait respecté les prescriptions expresses du paragraphe 3 et a en outre déclaré que parce que le Fonds avait rejeté la demande du requérant de « suppression totale » de ses rapports de notation défavorables, au cours de la négociation de l'accord de mise à la retraite anticipée, le Fonds n'avait pas tenté de dissimuler ou d'obscurcir les caractéristiques générales des prestations de M. « V ». Le Tribunal se demandait même si une institution publique, gérée conformément au droit, comme le FMI, aurait été en droit de prendre un tel engagement.

En outre, comme l'a rappelé le Tribunal, le requérant ne contestait pas que ses évaluations chiffrées pour 1992 et 1994 avaient été rayées de la base de données le concernant, conformément au paragraphe 4 de l'accord, mais il paraissait croire que cette disposition pouvait concerner quelque chose de plus que les données électroniques. Le Tribunal a rappelé le déroulement des négociations de l'accord de mise à la retraite, notant que le Fonds avait rejeté l'inclusion d'une disposition suggérée par le conseil du requérant : « l'évaluation de vos résultats en 1992 et 1994 ne sera pas mentionnée ou communiquée, oralement ou par écrit, à quiconque sauf disposition contraire du présent paragraphe ». De l'avis du Tribunal, cette disposition, si elle avait été acceptée, aurait offert une certaine protection contre l'établissement de futurs documents relatifs aux résultats de M. « V », comme dans le rapport du SBF. En outre, le Tribunal a conclu que rien dans l'accord n'interdisait au Fonds de faire état des informations dont disposait le Directeur adjoint de l'administration ou ne l'empêchait d'établir, après l'accord, un rapport spécifiant que l'incapacité de fournir un travail conforme aux normes du Département était la raison du licenciement du requérant.

Considérant la question de la clause de confidentialité, le Tribunal a noté que le paragraphe 8 de l'accord de mise à la retraite prévoyait ce qui suit :

« Les clauses ci-dessus demeureront confidentielles et ne seront pas divulguées par vous, soit pendant soit après votre période d'activité auprès du Fonds. »

Après avoir examiné le déroulement des négociations, le Tribunal a conclu que, bien qu'il y ait désaccord sur le point de savoir quelle partie avait demandé la confidentialité, les termes employés suggéraient que

les deux parties étaient tenues de respecter le caractère confidentiel des clauses de l'accord.

Examinant si cette obligation de confidentialité interdisait cependant au Fonds d'inclure une observation relative au comportement du requérant dans un rapport « strictement confidentiel » du fonds des prestations en cas de cessation de service, le Tribunal a conclu que la clause de confidentialité de l'accord de mise à la retraite anticipée, qui obligeait le Fonds à respecter le caractère confidentiel des clauses de l'accord, ne l'empêchait pas de faire des observations critiques concernant la qualité du travail du requérant dans le rapport « strictement confidentiel » du SBF, qui avait pour objet d'expliquer les utilisations du fonds des prestations en cas de cessation de service et qui n'était distribué qu'aux fonctionnaires qui avaient « besoin de savoir ».

De plus, le Tribunal n'a trouvé dans les termes de l'accord ni dans l'historique de la négociation de confirmation suffisante de la déclaration du requérant affirmant que les parties avaient l'intention d'« épurer » son rapport de notation et que par conséquent la rédaction et la distribution de l'indication relative au requérant dans le rapport de 1996 du SBF étaient contraires à cette intention. En fait, le Tribunal a noté que les suggestions du requérant visant à protéger plus largement sa réputation avaient été rejetées par le Fonds au cours de la négociation de l'accord.

Le Tribunal international, en parvenant à ces conclusions, a expliqué qu'il avait présente à l'esprit l'importance que présentait pour les fonctionnaires et pour le Fonds la mise en œuvre d'un règlement négocié et d'accords de renonciation, aux termes desquels un fonctionnaire recevait une indemnité ou des prestations spéciales lors de la cessation de ses fonctions en échange de sa renonciation à des revendications envers l'organisation. Citant les décisions n° 25, *M. Y* (1985) et n° 29, *Alexander Frederick Kirk* (1986) du Tribunal administratif de la Banque mondiale, le Tribunal a fait observer que, en appliquant ces accords, les tribunaux administratifs internationaux avaient recherché précisément les éléments relevés dans la présente affaire, à savoir la preuve d'une négociation individualisée et l'échange de contrepartie en tant qu'indications que le contrat avait été conclu librement et qu'il reflétait un véritable équilibre et une décision touchant les intérêts des parties.

Le requérant s'était plaint que le Fonds avait agi illégalement en ne mentionnant pas les obligations de déclaration au cours des négociations consacrées à l'accord. Le Tribunal, citant le jugement n° 1996-1, *M. M. D'Aoust* (1996) du Tribunal administratif du FMI a conclu que, à supposer que les obligations de déclaration du SBF aient concerné des informations pertinentes en possession du Fonds, le Fonds n'avait pas induit le requérant en erreur, déformé les faits ou entrepris une procédure irrégulière en ne révélant pas au requérant ces obligations au cours de la négociation sur l'accord de mise à la retraite anticipée. Au contraire,

les responsables pouvaient raisonnablement croire que ces prescriptions n'étaient pas en conflit avec les clauses négociées dans l'accord.

Quant à l'allégation du requérant selon laquelle le Fonds avait violé l'instruction administrative générale n° 35, qui énonçait les politiques et directives régissant la sécurité des informations au Fonds, y compris le classement des informations et le traitement de l'information classée, le Tribunal a conclu que le Fonds avait agi avec toute la discrétion raisonnable en décidant de *a*) classer le rapport de 1996 du SBF dans la catégorie « strictement confidentiel », et *b*) décider que la Directeur général et d'autres personnes avaient « besoin de connaître » ces informations. De l'avis du Tribunal, le classement « strictement confidentiel » paraissait tout à fait approprié, car ce niveau de classement était destiné à protéger des informations portant sur des questions strictement personnelles (par exemple, données médicales et financières relatives aux droits à pension). En outre, le seul niveau de sécurité des informations plus élevé que « strictement confidentiel » était « secret », niveau de classement à utiliser uniquement dans des circonstances exceptionnelles, conformément à l'article 3.04.4. Quant à la détermination des membres du personnel du Fonds qui avaient « besoin de savoir », le Fonds avait expliqué et étayé sa motivation pour diffuser le rapport auprès d'un groupe limité de personnes. Cette politique avait été adoptée en vue de promouvoir la transparence des mesures concernant le personnel et obtenir des réactions à l'échelle du Fonds en réponse à des critiques formulées au fil des années concernant l'affectation équitable des ressources limitées du SBF.

Quant au grief du requérant selon lequel le Fonds aurait violé les directives relatives à la portée et au contenu du rapport, en particulier du fait que, les noms des bénéficiaires ne devaient être communiqués qu'au Directeur général et que la publication du rapport avait pour effet de révéler les noms parce qu'il était possible de déduire l'identité des bénéficiaires à partir des caractéristiques distinctives fournies, le Tribunal a noté que, dans son témoignage devant le Jury d'enquête, le Directeur adjoint de l'administration avait concédé que la mention relative au requérant permettait de l'identifier à partir des renseignements fournis sur sa nationalité, le département auquel il appartenait et son âge et que, à compter du rapport de 1997, dans l'intérêt de la confidentialité, les rapports annuels du SBF ne révélaient plus les nationalités des bénéficiaires de prestations du SBF. Néanmoins, le Tribunal ne pouvait conclure que la possibilité que certains bénéficiaires des prestations du SBF aient pu être identifiables dans le rapport qui avait été distribué à d'autres personnes que le Directeur général adjoint constituait une violation des directives régissant l'établissement du rapport.

Quant à l'affirmation du requérant selon laquelle la distribution du rapport contenant des renseignements confidentiels sur lui-même représentait une grave négligence, si elle n'était pas intentionnelle, le Tribunal a rappelé la décision n° 20 (1996) du Tribunal administratif de la Ban-

que asiatique de développement, dans laquelle ce tribunal avait conclu qu'une notification limitée dans le cadre de l'organisation de la suspension de l'allocation pour charges de famille d'un fonctionnaire suite à une affaire de relations familiales ne concernait que la bonne administration de la Banque et ne constituait pas une publication entachée de négligence. Si, dans le cas présent, comme l'a fait observer le Tribunal, le Directeur adjoint de l'administration, qui avait fourni les informations sur le motif du licenciement de M. « V », aurait bien fait de mieux prendre en compte d'éventuelles incidences importantes de l'accord de mise à la retraite, un manque de sensibilité plausible de sa part ne constituait pas un cas de négligence grave.

Examinant le point de savoir si le Fonds était responsable des actes du Comité de l'association du personnel concernant son traitement du rapport du SBF de 1996, le Tribunal a examiné notamment le statut juridique de l'Association du personnel. Le Tribunal a estimé que le droit des fonctionnaires de s'associer pour présenter leur point de vue à la direction était garanti par les dispositions N du Règlement du personnel, mais que l'association du personnel était une organisation autonome, régie par sa propre constitution et ses statuts. Et s'il était vrai qu'il existait une certaine cohérence entre les intérêts de la gestion du Fonds et ceux de l'association du personnel en ce qui concerne le rapport du SBF, dans la mesure où ils partageaient les mêmes préoccupations au sujet d'une répartition équitable des ressources du SBF et de la protection des intérêts de confidentialité des bénéficiaires protégés, cette concordance d'intérêts ne conférait pas l'autorité du Fonds à des actes du Comité de l'association du personnel pris en contravention de ces intérêts. De plus, il ressortait des documents constitutifs de l'association du personnel et de ses activités proprement dites qu'elle agissait indépendamment du Fonds et quelle que soit la demande ou la réclamation que le requérant puisse présenter à l'encontre du Comité de l'association du personnel pour la façon dont il avait traité le rapport confidentiel de 1996 du SBF, cette demande ou réclamation ne pouvait être introduite devant le Tribunal administratif et le Tribunal ne pouvait examiner dans le cadre de la plainte du requérant contre le Fonds toutes les conséquences de la mise en circulation du rapport de 1996 du SBF.

Concernant l'argument du requérant selon lequel la distribution du rapport de 1996 du SBF avait nui à sa réputation au Fonds et créé des documents officiels contradictoires, l'empêchant d'obtenir des références favorables pour rechercher un emploi à l'extérieur, le Tribunal a noté que le requérant n'avait avancé aucune preuve dans ce sens. De plus, le Tribunal a fait remarquer que cet argument était non seulement hypothétique, mais qu'il ne tenait pas compte de la situation réelle du requérant. Comme le Fonds l'avait souligné, il n'aurait guère été vraisemblable qu'un employeur potentiel aille demander des références à des personnes autres que celles du département du requérant avec lesquelles

il avait travaillé pendant toute sa longue carrière, et l'accord de mise à la retraite n'empêcherait pas ces personnes de s'appuyer sur leurs propres souvenirs et leurs évaluations de son comportement. De plus, la suggestion selon laquelle la distribution du rapport aurait nui à la réputation professionnelle du requérant tendait aussi à ignorer la réalité, attestée par le requérant lui-même, qu'il subissait déjà un « préjudice étendu dans la communauté » avant l'accord de mise à la retraite et s'il avait pu tenter de réparer ce préjudice dans le cadre de l'accord, l'accord lui-même ne pouvait dissimuler complètement le fait que, à tort ou à raison, le comportement du requérant avait été mis en cause pendant sa carrière au Fonds, en tout cas pendant la dernière phase de celle-ci.

Le requérant avait soulevé plusieurs problèmes concernant le rejet de sa réclamation par le Jury d'enquête. Sa crainte que le Tribunal ait pu être induit en erreur par la décision du Jury d'enquête était infondée, de l'avis du Tribunal. Citant le jugement n° 1996-1 du Tribunal administratif du FMI, *M. M. D'Aoust* (1996), le Tribunal a noté qu'il s'était prononcé sur chaque affaire à partir de zéro, appréciant les faits et les décisions juridiques en toute indépendance et qu'il n'avait considéré le document établi par le Jury d'enquête que comme un élément du dossier qui lui était soumis. Ainsi, il aurait été difficile pour le requérant de démontrer qu'il avait subi un préjudice parce que le Jury d'enquête avait exercé sa compétence ou parce qu'il avait appliqué ses normes d'évaluation.

Examinant la demande du Fonds dans l'affaire soumise au Tribunal de lui octroyer des dépens au titre de sa défense contre des revendications estimées abusives introduites par le requérant dans le recours invoqué devant le Jury d'enquête, revendications qui n'avaient pas été reprises dans la requête soumise au Tribunal, le Tribunal a rappelé l'article XV de son statut, qui s'énonce comme suit :

« 1. Le Tribunal peut ordonner qu'une indemnité raisonnable soit versée par le requérant au Fonds pour tout ou partie des frais encourus pour la défense, s'il constate que :

« a) La demande était manifestement non fondée en fait comme en droit, à moins que le requérant ne démontre que la demande était fondée sur un argument de bonne foi en faveur d'une extension, d'une modification ou d'une annulation du droit existant; ou

« b) Le requérant a tenté de retarder le règlement de l'affaire ou de harceler le Fonds ou l'un de ses fonctionnaires ou employés.

« 2. La somme octroyée par le Tribunal sera perçue par voie de déductions sur les paiements dus par le Fonds au requérant ou selon ce qu'aura décidé le Directeur général, qui peut, dans certains cas, renoncer à la réclamation du Fonds envers le requérant. »

Cependant, le Fonds n'ayant pas allégué que le requérant ait introduit des demandes infondées devant le Tribunal, le Fonds n'avait pas

invoqué la condition requise pour qu'il lui soit attribué une indemnité raisonnable en vertu des articles ci-dessus. De plus, le Tribunal était en désaccord avec la suggestion du Fonds selon laquelle la section 4 de l'article XIV de son statut, en cause dans le jugement 1997-1 du Tribunal (*M. « C »*) offrait une base pour l'indemnisation qu'il demandait dans la présente affaire. Entre autres choses, la section 4 de l'article XIV avait pour objet l'abandon des frais en faveur du requérant qui l'emportait, facilitant ainsi l'accès au Tribunal des fonctionnaires lésés, contrairement à l'article XV qui sanctionnait l'introduction de demandes non fondées en exigeant de la partie en cause le paiement des frais de la défense contre ces demandes, décourageant ainsi l'introduction de recours qui n'étaient rien d'autre qu'un abus de la procédure de réexamen. En conséquence, le Tribunal a conclu qu'il n'avait aucune raison d'octroyer des dépens au Fonds pour s'être défendu contre des réclamations infondées présentées par le requérant devant le Jury d'enquête.

Le Tribunal administratif a décidé à l'unanimité, notamment, que le Fonds n'avait pas agi illégalement, soit en ce qui concerne l'accord de mise à la retraite conclu avec le requérant, soit en ce qui concerne aucune règle ou disposition réglementaire du Fonds, lorsqu'il avait établi et distribué le rapport de 1996 du SBF, conformément à la politique appliquée par le Fonds.

NOTES

¹En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1999 par les Tribunaux administratifs des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements qui présentent un intérêt général et/ou exposent un point important du droit administratif des Nations Unies ont été résumés dans la présente édition de l'Annuaire. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les quatre tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 913 à 944 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 1284 à 1890 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions 205 à 216 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 1999-1 et 1999-2 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement : les documents AT/DEC/913 à AT/DEC/944, *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail : quatre-vingt-sixième et quatre-vingt-septième sessions ordinaires*; *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 1999*; et *Tribunal administratif du Fonds monétaire international, Jugements n^{os} 1999-1 et 1999-2*.

²Aux termes de l'article 2 de son Statut, le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires.

Le Tribunal est ouvert : a) à tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire; et b) à toute personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire.

L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'Organisation conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus, conformément aux dispositions précitées, avec deux organisations spécialisées : l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. En outre, le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, y compris les requêtes présentées par des fonctionnaires du Tribunal international du droit de la mer.

³Hubert Thierry, président; Julio Barboza, vice-président; et Kevin Haugh, membre.

⁴Hubert Thierry, président; et Kevin Haugh et Marsha Echols, membres.

⁵Mayer Gabay, premier vice-président, faisant office de président; Julio Barboza, second vice-président; et Chittharanjan Felix Amerasinghe, membre.

⁶Hubert Thierry, président; Julio Barboza, vice-président; et Kevin Haugh, membre.

⁷Hubert Thierry, président; et Chittharanjan Felix Amerasinghe et Marsha A. Echols, membres.

⁸Mayer Gabay, vice-président, faisant office de président; et Chittharanjan Felix Amerasinghe et Marsha A. Echols, membres.

⁹Hubert Thierry, président; Mayer Gabay, vice-président; et Marsha A. Echols, membre.

¹⁰Jugements du Tribunal administratif de l'OIT concernant des requêtes présentées contre l'UNESCO, Avis consultatif du 23 octobre 1956, *ICJ Reports 1956*, p. 86.

¹¹Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel de l'Organisation internationale du Travail et de celui de toutes les autres organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir, au 31 décembre 1999 : l'Organisation mondiale de la santé (y compris l'Organisation panaméricaine de la santé), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, l'Organisation mondiale du commerce, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien, l'Union postale universelle, l'Office européen des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement, le Bureau central des transports ferroviaires internationaux, le Centre international d'enregistrement des publications en série, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle, le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de justice de l'Association européenne de libre-échange, l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, le Service international de la recherche agricole nationale, le Secrétariat de la Charte de l'énergie et le Bureau hydrographique international. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats conclus par l'Organisation internationale du Travail ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

Le Tribunal est ouvert à tout fonctionnaire des organisations susmentionnées, même si son emploi a cessé, à toute personne à laquelle les droits du fonctionnaire ont été dévolus

à son décès et à toute personne qui peut prouver qu'elle est titulaire d'un droit en vertu du contrat d'engagement d'un fonctionnaire décédé ou en vertu des dispositions du Statut du personnel sur lesquelles le fonctionnaire pouvait se fonder.

¹² Michel Gentot, président; Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

¹³ Ibid.

¹⁴ Michel Gentot, président; Julio Barberis et Jean-François Egli, juges.

¹⁵ Michel Gentot, président; Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

¹⁶ Michel Gentot, président; Mella Carroll, vice-président; et James K. Hugessen, juge.

¹⁷ Michel Gentot, président; Julio Barberis et Seydou Ba, juges.

¹⁸ Michel Gentot, président; Mella Carroll, vice-président; et Mark Fernando, juge.

¹⁹ Michel Gentot, président; Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

²⁰ Ibid.

²¹ Michel Gentot, président; Julio Barberis et Seydou Ba, juges.

²² Michel Gentot, président; Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

²³ Michel Gentot, président; Mella Carroll, vice-président; et James K. Hugessen, juge.

²⁴ Ibid.

²⁵ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée.

Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel.

²⁶ Robert A. Gorman, président; Francisco Orrego Vicuna et Thio Su Mien, vice-présidents; et A. Kamal Abul-Magd; Bola A. Ajibola et Elizabeth Evatt, juges.

²⁷ Francisco Orrego Vicuna (vice-président) en qualité de président; Bola A. Ajibola et Elizabeth Evatt, juges.

²⁸ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est devenu opérationnel le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour vérifier toute décision liée à l'emploi prise par le Fonds à compter du 15 octobre 1992.

²⁹ Stephen M. Schwebel, président; Nisuko Ando et Agustin Gordillo, juges associés.

³⁰ Ibid.