

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2002

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

Convention sur la protection du patrimoine culturel subaquatique. Signé à Paris le 6 novembre 2001 465

CHAPITRE V. 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 UNIES

1. Jugement n° 1043 (23 juillet 2002) : Mink contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 492
Allégations de harcèlement sexuel non traitées de manière appropriée par l'administration — Jugements Claxton (1992) et Belas-Gianou (1995) — Importance d'une enquête approfondie — Devoir de surseoir à la promotion et au licenciement amiable du défendeur en attendant l'issue de l'enquête — Diffusion du rapport d'enquête 492
2. Jugement n° 1045 (23 juillet 2002) : Obiny contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 494
Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée — Aucune expectative de renouvellement — Question de temps pour améliorer le comportement professionnel — Importance d'engager une procédure disciplinaire pour donner l'occasion au fonctionnaire de prouver son innocence — Importance d'adresser une notification au fonctionnaire concernant les fautes alléguées — Une investigation concernant des activités extérieures non autorisées doit être menée selon les règles — Les activités au sein de l'association du personnel ont valu au fonctionnaire un traitement inéquitable..... 494
3. Jugement n° 1056 (26 juillet 2002) : Katz contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 497
Non-promotion à la classe D-1 — Instruction administrative ST/AI/412 sur la nécessité d'assurer l'égalité entre les sexes — Article 8 de la Charte des Nations Unies et nécessité d'améliorer la condition des femmes — Caractère confidentiel des travaux du Comité des nominations et des promotions 497

4.	Jugement n° 1063 (26 juillet 2002) : Berghuys contre le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.....	499
	Partenaire de vie commune considéré comme « époux » survivant à des fins de pension — Définition du terme « époux » au titre des Statuts et du Règlement de la Caisse commune des pensions — Interprétation suivant le « sens ordinaire » à attribuer aux termes — Effet de la législation nationale du participant à la Caisse	499
5.	Jugement n° 1064 (26 juillet 2002) : Paluku contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	501
	Suppression de poste — Mesure disciplinaire dissimulée — Jugements n° 469 (Moore-Woodroffe) et n° 501 (Lavalley) relatifs à une suppression de postes — Mesure administrative de préférence à une mesure disciplinaire — Octroi d'une indemnité de fonctions spéciale.....	501
6.	Jugement n° 1070 (26 juillet 2002) : Flanagan contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	503
	Demande d'ajustement de remboursement d'impôt fédéral sur le revenu du fait que la somme reçue en capital de l'Organisation a limité les déductions fiscales — Principe de l'égalité et circulaire ST/IC/1996/73	503
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL		
1.	Jugement n° 2120 (15 juillet 2002) : Barraclough contre l'Agence internationale de l'énergie atomique.....	505
	Rejet d'une candidature à un poste de grade supérieur — Note du Secrétariat SEC/NOT/1325 relative à l'emploi des conjoints — Législation contradictoire — Article 3.03.5 du Règlement du personnel stipulant que les époux ne peuvent être nommés à un même poste supérieur ou subordonné hiérarchiquement — Discrimination fondée sur le statut matrimonial et les liens familiaux — Pacte international relatif aux droits civils et politiques...	506

2.	Jugement n° 2125 (15 juillet 2002) : Lemaire contre l'Agence internationale de l'énergie atomique	508
	Refus de prolongation d'engagement au-delà de l'âge de la retraite — Le refus de prolongation doit reposer sur des critères spécifiques — Rajeunissement du personnel	508
3.	Jugement n° 2127 (15 juillet 2002) : Ruggiu contre l'Organisation européenne des brevets	510
	Cessation du versement des pensions d'orphelin — Question de déterminer si un enfant était à la charge de l'agent devenu veuf ou si le défunt était le conjoint de l'agent — Fonction de la pension d'orphelin	510
4.	Jugement n° 2129 (15 juillet 2002) : Adjayi et consorts contre l'Organisation mondiale de la Santé	512
	Réduction du taux de l'indemnité journalière de voyage — Différence entre la détermination des traitements et celle des indemnités journalières versées à des fins spécifiques — Importance de justifier une décision sur la base de considérations objectives malgré un encadrement réglementaire vague ou inexistant — Droits acquis et indemnité journalière de voyage	512
5.	Jugement n° 2139 (15 juillet 2002) : Underhill contre l'Agence internationale de l'énergie atomique	514
	Refus de prolongation de contrat — Le droit des fonctionnaires à utiliser tous les moyens de recours internes et juridictionnels qui leur sont reconnus ne doit en aucun cas leur porter préjudice — L'exercice du pouvoir d'appréciation exige le respect des garanties de procédure	514
6.	Jugement n° 2151 (15 juillet 2002) : Mikes, Mohn et Zhang contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques	516
	Non-classement d'un poste de grade P-3 au grade P-4 — Question du classement basé sur une description de poste pertinente — Question du niveau d'expérience — Importance d'appliquer une méthodologie précise dans l'exercice de classement — Question d'intervention dans l'affaire	516

C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE

1. Décision n° 261 (24 mai 2002) : Syed Ghulam Mustafa Gilani contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement 518
- Plainte contre une suppression d'emploi — Obligation de circonscrire les véritables questions de l'affaire — Importance de l'épuisement de toutes les procédures internes — Importance de l'examen opportun d'une décision — Examen limité d'une décision relative à une suppression d'emploi — Question de compétences dépassées — Disposition 7.01 du Règlement du personnel applicable en cas d'excédent de personnel — Préavis envoyé au fonctionnaire suffisamment à l'avance au sujet de la redéfinition de son poste et de la possibilité d'une suppression — Levée du délai pour la présentation d'une candidature à un poste..... 518
2. Décision n° 272 (30 septembre 2002) : C. contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement 523
- Transmission des documents au Département de la Justice des États-Unis — Disposition 2.01 du Règlement du personnel relative à la divulgation de renseignements en dehors du Groupe de la Banque — Avis précis par rapport à la connaissance du renvoi de renseignements — Documents non explicitement couverts par une disposition — Traitement de documents confidentiels dans une enquête judiciaire — Accès de l'accusé aux documents privilégiés — Décision royale relative aux droits d'un fonctionnaire accusé d'une faute — Examen par le tribunal de l'affaire pendant une instruction judiciaire externe en cours — Réserves du tribunal concernant des procédures secrètes superflues — Dispositions 11.01 et 8.01 du règlement du personnel concernant une réclamation de sommes dues au fonctionnaire 523

D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL

- Décision n° 2002-2 (5 mars 2002) : Mme « Y » (n° 2) contre le Fonds monétaire international 528

Examen d'une décision confirmant les conclusions d'une équipe d'examen spéciale en matière de discrimination concernant la promotion et la suppression ultérieure d'un poste — Importance d'un examen opportun et de l'épuisement des recours administratifs — Question d'un nouvel examen au fond par le Tribunal — Question du pouvoir discrétionnaire du Fonds de mettre en place un mécanisme subsidiaire de règlement des différends — Décision de Merode sur la révision de l'exercice du pouvoir discrétionnaire — Examen des procédures non officielles par rapport aux procédures officielles	528
CHAPITRE VI. CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)	
Questions commerciales	
1. Opérations de l'Administration postale de l'Organisation des Nations Unies (APNU) — Accords postaux de l'Organisation des Nations Unies	535
Questions relatives au droit d'auteur	
2. Utilisation de l'emblème de l'Organisation des Nations Unies et de noms de fonctionnaires sur le site Internet à l'adresse http://Intersyndicale.org	538
Questions financières	
3. Question de savoir si les intérêts des contributions des donateurs sont compatibles avec le Règlement financier, les règles de gestion financière et les politiques financières de l'Organisation des Nations Unies	543
4. Rapport présenté à l'Assemblée générale relatif à un échéancier de paiement pluriannuel — Résolution 56/243 de l'Assemblée générale — Application de l'Article 19 de la Charte des Nations Unies	546
5. Responsabilité financière d'un fonctionnaire (dispositions 112.3, 212.2 et 312.2 du Règlement du personnel et règles 110.14 et 114.1 du Règlement financier)	550

Chapitre V

DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES¹

A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies²

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2002 par les Tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ou un point significatif du droit administratif de l'Organisation 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 tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 1042 à 1079 du Tribunal administratif de l'Organisation des Nations Unies, les jugements n^{os} 2119 à 2149 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 260 à 291 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 2002-1 à 2002-3 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement, documents AT/DEC/1042 à AT/DEC/1079; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, quatre-vingt-treizième session ordinaire*; *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2002*; et *Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n^{os} 2002-1 à 2002-3*.

² Aux termes 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, et pour statuer sur lesdites requêtes.

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 des Nations Unies conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord spécial que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées conformément aux dispositions précitées : 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

1. JUGEMENT N° 1043 (23 JUILLET 2002) : MINK CONTRE LE
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NA-
TIONS UNIES³

*Allégations de harcèlement sexuel non traitées de manière appropriée
par l'administration — Jugements Claxton (1992) et Belas-Gianou
(1995) — Importance d'une enquête approfondie — Devoir de sur-
seoir à la promotion et au licenciement amiable du défendeur en
attendant l'issue de l'enquête — Diffusion du rapport d'enquête*

La requérante était entrée au service de l'Organisation en mai 1979 avec un engagement de courte durée comme commis dactylographe de classe G-2. Elle avait réussi en 1995 le concours pour le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs et, à l'époque des faits, elle était titulaire d'un engagement permanent et occupait le poste P-2 de rédactrice de légendes photographiques au Groupe de la photographie du Département de l'information. En février 1997, la requérante s'est plainte d'avoir été harcelée sexuellement par son superviseur direct, le fonctionnaire chargé du Groupe de la photographie. Le jury en matière de discrimination et autres plaintes et un groupe d'enquête indépendant du Bureau de la gestion des ressources humaines avaient alors entrepris une enquête sur les plaintes de la requérante avant qu'elle n'interjette appel auprès de la Commission paritaire de recours.

En juin 1998, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a informé la requérante qu'elle avait examiné le rapport du Groupe d'enquête du Bureau de la gestion des ressources humaines et qu'elle n'y avait trouvé aucune preuve à l'appui des allégations de harcèlement sexuel faites par la requérante. Elle avait ajouté qu'à la suite de l'enquête, de graves problèmes de gestion étaient cependant apparus et avait donné à la requérante l'assurance qu'il y serait donné suite. La requérante avait demandé copie du rapport du Bureau de la gestion des ressources humaines, mais cette demande avait été rejetée. Elle a donc interjeté appel auprès de la Commission paritaire de recours en octobre 1998. Après examen de l'affaire, considérant que l'administration avait refusé de la traiter équitablement, la Commission paritaire a recommandé à l'unanimité que la requérante perçoive une indemnité et que le Secrétaire général adjoint à la gestion accepte la recommandation de lui verser une indemnité d'un montant égal à trois mois de traitement de base net.

Nations Unies, y compris les requêtes émanant des fonctionnaires du Tribunal international du droit de la mer et de l'Autorité internationale des droits marins.

³ Mayer Gabay, président, Kevin Haugh, vice-président et Omer Yousif Bi-reedo, membre.

La requérante a introduit une requête devant le Tribunal dans laquelle elle prétendait que ses droits avaient été violés du fait que l'Organisation n'avait pas agi promptement, effectivement et de bonne foi pour donner suite aux allégations de harcèlement sexuel que la requérante avait faites contre son superviseur.

En examinant la question, le Tribunal a rappelé le jugement n° 560, *Claxton* (1992), dans lequel il avait déclaré que, lorsque des allégations de harcèlement sexuel étaient faites, le Secrétaire général était tenu de mener promptement l'enquête raisonnable qu'appelle la situation. Il a ensuite rappelé que dans son jugement n° 707, *Belas-Gianou* (1995), il avait déclaré que le Tribunal était sensible aux allégations de harcèlement sexuel et qu'il était clairement de la responsabilité de l'Organisation de les traiter promptement et efficacement. À cet égard, le Tribunal a noté que peu après que la requérante eut déposé sa plainte pour la première fois, des mesures à la fois formelles et informelles avaient été prises, la dernière étant l'enquête indépendante du Bureau de la gestion des ressources humaines. Toutefois, le Tribunal a noté que l'administration avait pris 15 mois pour achever ses procédures et il était d'avis par là que l'administration n'avait agi ni en temps voulu ni promptement. De plus, le Tribunal a constaté que l'administration avait pris un certain nombre de mesures pour donner suite à la plainte de la requérante mais qu'elle n'avait pas pris les initiatives nécessaires pour maîtriser le problème ou limiter ses graves répercussions négatives sur les deux fonctionnaires intéressés et sur les travaux du Département. Dans ces circonstances, le Tribunal a constaté que la situation représentait un refus de traiter équitablement la requérante et que le défendeur aurait dû réaffecter la requérante ou son superviseur à un autre département.

Le Tribunal a partagé les conclusions de la Commission paritaire de recours selon lesquelles le Groupe d'enquête du Bureau de la gestion des ressources humaines n'avait pas procédé de manière approfondie à l'enquête, notamment en ce qui concerne le fait que celui-ci n'avait interrogé qu'une femme fonctionnaire qui était étroitement liée au fonctionnaire chargé du Groupe de la photographie.

D'après la Commission paritaire de recours, si, dans ce genre d'affaires, la procédure d'enquête et d'établissement des faits avait été convenablement menée, il aurait fallu interroger un nombre significatif de femmes fonctionnaires pour s'efforcer de discerner s'il y avait eu ou non un comportement systématique de la part de l'accusé.

De plus, de l'avis du Tribunal, il aurait fallu surseoir, en attendant l'issue de l'enquête, à la promotion de l'accusé à la classe P-4 et à son licenciement amiable ultérieur alors que l'enquête était en cours, excluant ainsi toute possibilité d'autres mesures disciplinaires ou administratives contre lui.

En ce qui concerne la prétention de la requérante selon laquelle elle aurait dû recevoir copie du rapport du Bureau de la gestion des ressources humaines, le Tribunal ne souscrit pas à l'argument du défendeur selon lequel il était important de sauvegarder le droit de l'accusé aux garanties d'une procédure régulière et que, selon l'instruction administrative ST/AI/379, la requérante avait seulement le droit d'être informée des mesures prises à la suite de sa plainte. Or, le paragraphe 12 de l'instruction administrative ST/AI/379 stipule que « l'auteur présumé du harcèlement et le plaignant seront informés promptement des mesures prises par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ». De l'avis du Tribunal, loin de limiter le droit à l'information de l'une ou l'autre partie, les dispositions de l'instruction administrative offraient une garantie minimale quant au droit d'être promptement informé des mesures qui avaient été prises. En l'espèce, le Tribunal a noté en outre que le superviseur de la requérante avait, lui, reçu copie du rapport et que le rapport du jury d'enquête sur les plaintes des fonctionnaires avait été mis à la disposition des deux parties. En conséquence, le Tribunal n'était pas convaincu que la décision du défendeur de refuser à la requérante la communication de ce rapport était justifiée.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante une indemnité d'un montant égal à six mois de traitement de base net au taux en vigueur à la date du jugement et de donner à la requérante copie du rapport du Groupe d'enquête du Bureau de la gestion des ressources humaines.

2. JUGEMENT N° 1045 (23 JUILLET 2002) : OBINY CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée — Aucune expectative de renouvellement — Question de temps pour améliorer le comportement professionnel — Importance d'engager une procédure disciplinaire pour donner l'occasion au fonctionnaire de prouver son innocence — Importance d'adresser une notification au fonctionnaire concernant les fautes alléguées — Une investigation concernant des activités extérieures non autorisées doit être menée selon les règles — Les activités au sein de l'association du personnel ont valu au fonctionnaire un traitement inéquitable

Le requérant était entré au service du PNUD à Nairobi (Kenya) en août 1990 en qualité d'assistant (programme) au Groupe d'appui au programme sur la base d'un engagement de durée déterminée de trois mois à

⁴ Mayer Gabay, président, Omer Yousif Bireedo et Brigitte Stern, membres.

la classe GS-8. Son engagement de durée déterminée avait été reconduit plusieurs fois jusqu'au 31 décembre 1996. Le requérant avait été président de l'Association du personnel d'avril 1994 à mai 1996.

Le 29 novembre 1996, le représentant résident avait informé le requérant que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration le 31 décembre 1996 parce que son comportement professionnel ne répondait pas aux normes. Le représentant résident avait également informé le requérant qu'il était mis en congé spécial à plein traitement jusqu'à cette date et que son accès aux locaux du PNUD serait limité. Le requérant avait fait appel de cette décision auprès de la Commission paritaire de recours, et le Secrétaire général à la gestion avait accepté la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours selon laquelle la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant était arbitraire et avait accordé une indemnité égale à neuf mois de son de traitement de base net. Par la suite, le requérant avait interjeté appel auprès du Tribunal administratif soutenant que l'indemnité était insuffisante et avait demandé sa réintégration.

En examinant la question, le Tribunal a rappelé que, conformément à la disposition 104.12, *b*, ii les engagements pour une durée déterminée n'autorisaient pas leur titulaire à compter sur une prolongation, et que, en outre, le Tribunal avait constamment réaffirmé qu'« un contrat à durée déterminée prend normalement fin à la date de son expiration et que les renouvellements antérieurs ne peuvent créer chez le fonctionnaire un espoir légitime de renouvellement ou de conversion en un autre type d'engagement ». [Jugements n° 578, *Hassani* (1992), et n° 440, *Shankar* (1989)]. En l'espèce, le Tribunal a noté que les raisons invoquées pour mettre fin à l'engagement du requérant étaient la dégradation de son comportement professionnel, ses absences non autorisées et certaines fautes dont l'exploitation d'une société, Realtime Software Ltd., sans l'autorisation du Secrétaire général.

S'agissant du comportement professionnel du requérant, le Tribunal a noté que la Commission paritaire de recours avait constaté que, nonobstant l'allégation du défendeur selon laquelle le comportement professionnel du requérant au cours de la dernière année de son contrat n'avait pas été satisfaisant, il n'avait pas été établi de rapport d'appréciation du comportement professionnel pour cette période, ce qui constituait une grave irrégularité de procédure et violait les droits du requérant. De l'avis du Tribunal, cette omission était d'autant plus grave que le siège avait demandé expressément que le requérant fasse l'objet d'un rapport d'appréciation de son comportement professionnel qui rende compte de la qualité de son comportement pendant la période considérée. À cet égard, le Tribunal a relevé que, le 2 novembre 1996, la supérieure hiérarchique du requérant l'avait invité à améliorer son comportement professionnel, mais que dès le 14 novembre 1996, soit moins de deux se-

maines plus tard, elle recommandait au représentant résident du PNUD de ne pas reconduire le contrat à durée déterminée du requérant. Selon le Tribunal, il était manifeste que le requérant ne s'était vu donner ni le temps ni une possibilité réelle de corriger ses prétendues insuffisances, ce qui manifestement dénotait un certain arbitraire dans le processus de prise de décision.

En ce qui concerne les fautes qui lui sont reprochées, le Tribunal est convenu avec le requérant que l'administration aurait dû engager une procédure disciplinaire pour enquêter sur les allégations de fautes et d'absences non autorisées et lui donner ainsi l'occasion de prouver son innocence. Le fait qu'aucune procédure disciplinaire n'avait été engagée constituait une violation des droits du requérant et a convaincu le Tribunal que les mesures prises contre lui étaient arbitraires et injustes [Jugement n° 877, *Abdulhadi* (1998)]. En outre, le Tribunal a noté que le fait que le requérant n'avait pas reçu copie de la lettre du 14 novembre 1996, adressée par sa supérieure hiérarchique au représentant résident du PNUD au sujet des fautes que le requérant aurait commises au cours d'une période s'étendant sur plusieurs années, constituait un autre exemple de la violation par l'administration du principe de transparence ainsi que du droit du requérant à une procédure régulière.

En ce qui concerne les prétendues activités extérieures du requérant, à savoir les travaux qu'il aurait effectués pour la Realtime Software Ltd. sans y être autorisé par le Secrétaire général, le Tribunal a également considéré que l'administration avait là encore manqué à son obligation de justice et d'équité en négligeant de diligenter l'enquête qui s'imposait. De surcroît, le Tribunal a exprimé sa préoccupation au sujet des moyens — une violation d'ordinateur — utilisés pour obtenir les documents qui ont conduit la supérieure hiérarchique du requérant à conclure que celui-ci menait ce genre d'activités extérieures. Le Tribunal ne pouvait accepter que des investigations puissent être menées sans règles ni garanties d'une procédure régulière, et sans accorder le respect qu'ils méritaient à des droits inaliénables proclamés par l'Organisation elle-même [Jugements n° 1022, *Araim* (2001) et n° 1023, *Sergienko* (2001)].

Le Tribunal a exprimé son désaccord avec la conclusion de la Commission paritaire de recours concernant la question de la participation du requérant aux activités de l'Association du personnel du PNUD, constatant plutôt que le rôle qu'avait joué le requérant dans la promotion des droits et la défense des intérêts du personnel l'avait rendu vulnérable à des mesures de rétorsion. À cet égard, le Tribunal a noté les informations importantes et pertinentes contenues dans le rapport daté du 19 novembre 1997 de la Mission spéciale d'examen des ressources humaines au Kenya ainsi que dans le procès-verbal de la séance du 29 août 1997 de l'Association du personnel, qui décrivent en détail le traitement inéquitable que leurs activités dans ce domaine avaient valu à des membres de l'Association du personnel. Le Tribunal a relevé également, dans les

conclusions du jury chargé d'enquêter sur les objections du requérant à son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1994, dans lequel le représentant résident du PNUD à Nairobi mentionnait d'autres raisons à l'appui de la baisse de la note attribuée au fonctionnaire, à savoir des questions liées à ses activités en tant que président de l'Association du personnel du PNUD au Kenya.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité égale à 12 mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service, déduction faite de la somme déjà acquittée par le Secrétaire général et a rejeté toutes autres conclusions.

3. JUGEMENT N° 1056 (26 JUILLET 2002) : KATZ CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁵

Non-promotion à la classe D-1 — Instruction administrative ST/AI/412 sur la nécessité d'assurer l'égalité entre les sexes — Article 8 de la Charte des Nations Unies et nécessité d'améliorer la condition des femmes — Caractère confidentiel des travaux du Comité des nominations et des promotions

Le requérant était entré au service de l'Organisation en juin 1981 avec un engagement de durée déterminée de trois mois comme juriste de classe P-3 au Service du droit commercial international au Bureau des affaires juridiques à Vienne. Son engagement de durée déterminée avait été prolongé à plusieurs reprises et, le 1^{er} juillet 1984, le requérant avait reçu un engagement permanent et avait été promu à la classe P-4. Le 1^{er} novembre 1990, le requérant avait été réaffecté à la Division des questions juridiques générales au Bureau des affaires juridiques à New York. Le 1^{er} mai 1991, il avait été promu à la classe P-5 et son titre fonctionnel avait été changé en celui de juriste hors classe. En juillet 1997, le requérant avait présenté sa candidature au poste D-1 d'administrateur général à la Division des questions juridiques générales au Bureau des affaires juridiques. Bien que le Bureau des affaires juridiques ait recommandé que le requérant soit promu au poste, étant le meilleur candidat, une candidate qui, selon le Bureau des affaires juridiques, était moins qualifiée que le requérant avait été promue au poste. En mars 1998, le Comité des nominations et des promotions avait décidé de recommander la candidate pour le poste et, après avoir examiné l'affaire à nouveau à la demande du Secrétaire général adjoint à la gestion, le Comité des nominations et des promotions avait maintenu sa recommandation ini-

⁵ Mayer Gabay, président, Marsha A. Echols et Omer Yousif Bireedo, membres.

tiale au motif que les deux candidats avaient des qualifications égales et conformément à l'instruction administrative ST/AI/412 visant à assurer l'égalité des sexes. Le mois suivant, le Secrétaire général avait approuvé la recommandation du Comité des nominations et des promotions. Le requérant a donc interjeté appel auprès de la Commission paritaire de recours, puis a porté l'affaire devant le Tribunal administratif.

Le requérant affirmait que le défendeur avait violé les principes énoncés à l'Article 101 3) de la Charte des Nations Unies, les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et l'article 4.2 du Statut du personnel, qui tous prévoyaient qu'en matière de promotion, la considération dominante devait être « la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Il a fait valoir à ce sujet que la nécessité d'assurer l'égalité des sexes, énoncée dans l'instruction administrative ST/AI/412, était subordonnée à cette considération dominante. Le requérant a prétendu en outre que la Commission paritaire de recours avait fondé ses considérations et recommandations sur un compte rendu incomplet et inadéquat de la procédure devant le Comité des nominations et des promotions, le privant par là d'un examen complet de son cas et violant par conséquent son droit aux garanties d'une procédure régulière.

Le Tribunal, tout en notant que le Directeur de la Division des questions juridiques générales ainsi que le Conseiller juridique avaient estimé que le requérant était le meilleur candidat, en indiquant que les qualifications des candidats n'étaient pas égales et en donnant des raisons convaincantes pour lesquelles le requérant était le meilleur candidat, a rappelé en même temps sa jurisprudence constante selon laquelle les nominations et les promotions relevaient du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Ces pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général n'étant pas absolus, le Tribunal a conclu que le défendeur avait agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il a décidé de promouvoir au poste D-1 une candidate dont les qualifications étaient essentiellement égales.

Dans ce contexte, le Tribunal a noté que l'instruction administrative ST/AI/412 disposait que des mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes dans le Secrétariat devaient être instituées en vue d'atteindre l'objectif de la « parité complète avec les hommes à tous les niveaux du Secrétariat, classe D-1 et classes supérieures comprises, d'ici à l'an 2000 ». L'instruction administrative prévoyait aussi l'assouplissement de certaines conditions à remplir pour être promu, par exemple l'assouplissement des règles relatives à l'ancienneté. De plus, le Tribunal a réaffirmé dans le jugement n° 958, *Draz* (2000) que l'application de mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes, conformément aux résolutions de l'Assemblée générale, était tout à fait compatible avec l'exercice des pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général, même si de telles mesures étaient prises aux dépens d'autres candidats. Dans le

jugement n° 671, *Grinblat* (1994), le Tribunal a rappelé que l'existence d'un état de choses non satisfaisant qui remontait au passé n'était pas conforme à l'Article 8 de la Charte et que si des mesures palliatives n'étaient pas prises pour corriger sur ce point les effets du passé, ils se perpétueraient sans nul doute pendant de longues années. Le Tribunal a constaté que ces considérations étaient encore pertinentes aujourd'hui, d'autant que l'objectif de la parité complète n'était pas encore atteint et a conclu que, par conséquent, le défendeur avait agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il a décidé de promouvoir au poste D-1 une candidate dont les qualifications étaient essentiellement égales

En ce qui concerne la demande du requérant tendant à avoir accès aux documents du Comité des nominations et des promotions, le Tribunal comprenait l'intérêt légitime que le requérant avait d'être informé de la manière dont sa candidature était examinée, eu égard en particulier à la vive recommandation du Département de le promouvoir et au résultat contraire finalement obtenu; cependant, le Tribunal partage le souci du défendeur de garder ces documents hors de la portée des parties de manière à sauvegarder le caractère confidentiel des travaux du Comité des nominations et des promotions et à permettre à celui-ci de fonctionner convenablement et efficacement. Cela dit, le Tribunal a constaté que la Commission paritaire de recours disposait de tous les documents et renseignements nécessaires pour pouvoir arriver à une conclusion judiciaire.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité.

4. JUGEMENT N° 1063 (26 JUILLET 2002) : BERGHUYS CONTRE LE COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES⁶

Partenaire de vie commune considéré comme « époux » survivant à des fins de pension — Définition du terme « époux » au titre des Statuts et du Règlement de la Caisse commune des pensions — Interprétation suivant le « sens ordinaire » à attribuer aux termes — Effet de la législation nationale du participant à la Caisse

Le requérant était le partenaire de vie commune d'un fonctionnaire de l'Organisation internationale du Travail depuis 1993 jusqu'au décès de ce dernier le 29 juillet 1999. Le requérant et le défunt, tous deux citoyens des Pays-Bas, avaient formalisé leur union en juin 1999 en concluant un accord de partenariat de vie commune en vertu de la loi néerlandaise. Le requérant a présenté à la Caisse une demande de pension de réversion, en application des dispositions des articles 34 et 35 des Statuts et du Règlement de la Caisse. Cette demande a été rejetée au motif que le requérant n'était pas un époux survivant légalement reconnu. Toutefois, comme le

⁶ Mayer Gabay, président, Marsha A. Echols et Brigitte Stern, membres.

défunt n'était pas marié au moment de son décès et que le requérant était le bénéficiaire désigné, il a reçu le versement résiduel, conformément à l'article 38 des Statuts et du Règlement de la Caisse.

En considération de l'affaire, le Tribunal a relevé que le requérant était le partenaire survivant d'une union de même sexe reconnue comme partenariat spécial doté de droits par la loi du pays du défunt, mais que, malgré les conceptions culturelles modernes en matière d'unions et de vie commune, le requérant n'était pas l'époux survivant du participant décédé essentiellement parce qu'ils n'étaient pas mariés.

De l'avis du Tribunal, la présente espèce reposait principalement sur le sens à donner aux termes « époux » et « épouse », tel qu'énoncé dans les Statuts et le Règlement de la Caisse. À cet égard, le Tribunal a rappelé que le Règlement ne définissait pas les termes « époux » et « épouse » et a, en outre, rappelé que l'Organisation avait fait preuve de souplesse en reconnaissant le fait que les peuples du monde n'avaient pas une définition commune de ces termes. Par exemple, une telle souplesse avait permis de reconnaître les mariages coutumiers et polygames lorsque ces mariages étaient reconnus par la loi nationale du participant.

En dégageant sa conclusion, le Tribunal a considéré que, conformément à la Convention de Vienne sur le droit des traités, il devait suivre la pratique internationale courante, qui était d'interpréter un instrument suivant le « sens ordinaire » à attribuer aux termes de l'instrument dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but [jugement n° 942, *Merani* (1999)]. Il a aussi considéré la prescription édictée par la Convention de tenir compte de toute règle pertinente du droit international applicable dans les relations entre les parties au moment de l'interprétation (voir Avis consultatif sur les *Conséquences juridiques pour les États de la présence continue de l'Afrique du Sud en Namibie (Sud-Ouest africain) nonobstant la résolution 276 (1970) du Conseil de sécurité*. En l'espèce, le Tribunal a relevé, aux termes de l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, qu'« aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires ». Le Tribunal a également pris en considération les accords internationaux consacrés aux droits civils, comme l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui vise l'égalité devant la loi et l'égalité de protection de la loi. En outre, le Tribunal a examiné les définitions que donnaient les dictionnaires des termes « époux » et « épouses » et a constaté que ces définitions étaient dépassées, puisque les lois de plusieurs pays reconnaissaient qu'un contrat de mariage pouvait être conclu entre personnes de même sexe.

Dans ce contexte, le Tribunal a rappelé que les Pays-Bas, dont la législation éclairait l'analyse de la présente requête, étaient l'un des pays qui reconnaissait que deux personnes de même sexe pouvaient contracter mariage en vertu de la loi sur les mariages entre deux personnes de

même sexe, qui était entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. En l'espèce, comme l'a indiqué le Tribunal, le défunt était décédé le 29 juillet 1999, avant l'entrée en vigueur de la loi sur les mariages entre deux personnes de même sexe et que le requérant et le défunt ne pouvaient donc se prévaloir que de la loi du 1^{er} janvier 1998 sur les partenariats enregistrés. Il a indiqué également que les parties à un partenariat enregistré n'étaient pas des époux et la loi et la coutume continuaient de considérer l'époux comme un partenaire dans un mariage légalement sanctionné, quelle que soit la nature de ce mariage.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête dans son intégralité.

5. JUGEMENT N° 1064 (26 JUILLET 2002) : PALUKU CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁷

Suppression de poste — Mesure disciplinaire dissimulée — Jugements n° 459 (Moore-Woodroffe) et n° 501 (Lavalle) relatifs à une suppression de postes — Mesure administrative de préférence à une mesure disciplinaire — Octroi d'une indemnité de fonctions spéciale

Le requérant était entré au service de l'UNICEF à Kinshasa, Zaïre, en février 1985, en qualité d'administrateur adjoint à la Section des finances et de l'administration, recruté localement en vertu d'un contrat à durée déterminée à la classe NO-B. Au terme d'une série de contrats à durée déterminée, le requérant était resté en poste à l'UNICEF pendant un an du 1^{er} janvier au 31 décembre 1990 en vertu d'un contrat probatoire, à l'expiration duquel lui avait été accordé un contrat permanent le 1^{er} janvier 1991. Du 1^{er} août 1990 jusqu'au 30 juin 1991, date de la cessation de service, le requérant avait assumé les fonctions d'administrateur chargé de la Section des finances et de l'administration du Bureau de Kinshasa. À la fin de l'année 1990, une vérification avait été effectuée au Bureau de Kinshasa, et le rapport de vérification indiquait que le requérant avait « commis des irrégularités » et s'était « livré à des activités frauduleuses ». Il était recommandé dans ce rapport que le requérant soit immédiatement suspendu sans salaire, que le représentant de l'UNICEF réunisse un comité paritaire de discipline aux fins d'enquête et que le Contrôleur en soit dûment informé. Comme il était en outre mentionné dans le rapport que le requérant était « ostensiblement [dépourvu] de la formation et des connaissances nécessaires à la gestion de la Section » et « éprouvait apparemment des difficultés à [assumer] les responsabilités qu'impliquait le poste qu'il occupait », il était aussi recommandé que ce poste soit transformé en poste d'administrateur de projet de la catégorie des administrateurs internationaux.

⁷ Julio Barboza, vice-président, Marsha A. Echols et Spyridon Flogaitis, membres.

Le 20 février 1991, le Comité chargé de l'examen du budget-programme avait approuvé la suppression du poste occupé par le requérant et la création d'un poste de fonctionnaire de l'administration et des finances à la classe L-3 de la catégorie des administrateurs internationaux. Le 30 juin 1991, le contrat du requérant avait été résilié et il lui avait été accordé une indemnité de cessation de service équivalant à cinq mois de salaire. Le 2 avril 1992, le requérant avait réclamé le versement d'une indemnité de fonctions pour la période pendant laquelle il avait assumé la charge de la Section des finances et de l'administration.

La Commission paritaire de recours avait conclu que les circonstances de l'affaire justifiaient sa décision de la recevoir et de l'examiner. Elle avait conclu en outre que le requérant s'était vu dénier son droit fondamental à une procédure régulière et elle avait recommandé que lui soit versée une indemnité d'un montant de 5 000 dollars, ce que le Secrétaire général adjoint chargé du Département de la gestion avait accepté.

Le Tribunal est convenu avec le requérant que l'Organisation avait pris, sous la forme de mesure administrative, une mesure disciplinaire dissimulée. À cet égard, le Tribunal a fait observer que l'Administration n'avait pas convoqué de comité paritaire de discipline, tel que le recommandait le rapport de vérification, mais elle avait fait savoir au requérant que son poste allait être supprimé et qu'il serait par conséquent mis fin à ses services. De l'avis du Tribunal, la suppression d'un poste local occupé par le requérant pour créer un poste international, qui serait occupé par un fonctionnaire de plus haut niveau, ne pouvait, ni ne devait, être considérée comme un procédé légitime pour licencier un fonctionnaire, même s'il s'agissait de rechercher une solution simple à une situation problématique.

Quoiqu'il en soit, en admettant même que le Tribunal reconnût qu'il s'agissait d'un cas net de suppression de poste, l'administration devait, en pareil cas, s'efforcer de bonne foi d'affecter le fonctionnaire visé à un autre poste [jugements n° 459, *Moore-Woodroffe* (1989) et n° 501, *Lavalle* (1990)]. Le fait que l'administration n'en avait rien fait confortait l'impression que la suppression du poste du requérant n'était qu'une manœuvre visant à se débarrasser d'un fonctionnaire gênant sans passer par les procédures appropriées, qu'il s'agisse de suppression de poste ou de mesures disciplinaires.

Dans son jugement n° 610, *Ortega et al.* (1993), le Tribunal a statué que l'on ne devait recourir à une mesure administrative de préférence à une mesure disciplinaire que si la mesure administrative ne portait pas préjudice au fonctionnaire, ni ne nuisait à sa position. En l'espèce, le Tribunal a estimé que le recours à la mesure administrative avait porté préjudice au requérant. Une telle procédure n'aurait pas seulement été une instance appropriée pour régler les multiples questions soulevées dans le rapport de vérification, elle aurait eu en outre l'avantage d'offrir au requérant les garanties nécessaires de régularité. À cet égard, le

Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité supplémentaire d'un montant de 5 000 dollars.

S'agissant de la demande du requérant qui estimait avoir droit à une indemnité de fonctions spéciale pour la période pendant laquelle il avait assumé la charge de la Section des finances et de l'administration, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'alinéa *b* de l'article 103.11 du Règlement du personnel, une indemnité de fonctions spéciale pouvait être accordée dans des cas exceptionnels et qu'il s'agissait d'une décision discrétionnaire de l'administration. En outre, comme l'a reconnu le Tribunal dans son jugement n° 336, *Maqueda Sánchez* (1984), les fonctionnaires étaient souvent appelés à exercer des fonctions correspondant à un poste plus élevé que celles pour lesquelles ils avaient été recrutés. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté cette demande.

6. JUGEMENT N° 1070 (26 JUILLET 2002) : FLANAGAN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁸

Demande d'ajustement de remboursement d'impôt fédéral sur le revenu du fait que la somme perçue en capital de l'Organisation a limité les déductions fiscales — Principe de l'égalité et circulaire ST/IC/1996/73

Le 31 décembre 1995, le requérant était parti à la retraite. Il avait alors choisi de convertir en une somme en capital le tiers de son droit à des prestations périodiques de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. En sa qualité de citoyen des États-Unis, le requérant était assujéti à l'impôt sur le revenu aux États-Unis au titre des traitements et autres émoluments qu'il percevait de l'Organisation des Nations Unies. Conformément à la circulaire ST/IC/1996/73, il avait droit au remboursement de l'impôt sur le revenu ainsi payé. Au début de 1996, le requérant avait reçu une somme en capital au montant de 337 176 dollars des États-Unis. De ce fait, le revenu du requérant provenant de l'Organisation pour l'année 1996 dépassait le plafond de 117 950 dollars établi par la législation fiscale des États-Unis, ce qui limitait les déductions auxquelles il pouvait prétendre.

En avril 1997, le requérant a demandé un examen de son remboursement d'impôt fédéral sur le revenu pour l'année 1996, notant un écart entre son calcul et celui du Groupe de l'impôt sur le revenu. Le Groupe, s'il avait remboursé au requérant l'impôt payé sur ses revenus provenant de l'Organisation des Nations Unies, n'avait pas reconnu que le requérant avait payé davantage d'impôts sur ses revenus ne provenant pas de

⁸ Julio Barboza, vice-président, Marsha A. Echols et Spyridon Flogaitis, membres.

l'Organisation parce que le paiement de la somme en capital avait porté ses revenus au-delà du plafond établi par la loi. Le requérant avait alors allégué que le remboursement qu'il avait reçu n'était pas conforme aux dispositions du paragraphe 4 de la circulaire ST/IC/1996/73 puisqu'il ne se retrouvait pas dans la même situation qu'il aurait été si ses émoluments n'avaient pas été imposés. Le défendeur a confirmé le fait que le requérant n'aurait pas atteint le seuil d'imposition n'eût été le revenu de l'Organisation des Nations Unies mais a fait valoir que, dans le cas du requérant, les méthodes habituelles de calcul de remboursement, prévues dans la circulaire ST/IC/1996/73, avaient été suivies. La Commission paritaire a décidé de ne faire aucune recommandation à l'appui du présent recours.

En considération de cette affaire, le Tribunal a rappelé que, à la différence des autres fonctionnaires, les citoyens américains étaient tenus de payer à leur gouvernement un impôt sur le revenu en ce qui concerne leurs émoluments provenant de l'Organisation des Nations Unies, alors que la plupart des États Membres n'imposaient pas ces revenus. Afin de respecter le principe de l'égalité de ses fonctionnaires, l'Organisation des Nations Unies rembourse aux citoyens américains le montant des impôts qu'ils paient sur leurs revenus provenant de l'Organisation. À cet égard, le Tribunal a indiqué que, dans le paragraphe 4 de la circulaire ST/IC/1996/73, il était exposé clairement que la raison d'être de ce système de remboursement était de placer les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies assujettis à l'impôt dans la situation où ils se seraient trouvés si leurs émoluments officiels n'étaient pas imposés. Le Tribunal a considéré également que ce principe directeur qu'est celui de l'égalité exigeait que le montant de l'impôt payé par le requérant sur ses revenus ne provenant pas de l'Organisation des Nations Unies soit le même que celui que l'intéressé aurait payé s'il n'avait pas perçu de revenus de l'Organisation.

En 1999, comme l'a noté le Tribunal, le Gouvernement fédéral américain a adopté une loi réduisant sensiblement les déductions permises pour les contribuables dont le revenu annuel dépassait 117 950 dollars des États-Unis. Le Tribunal a aussi noté que les faits de l'espèce montraient que le revenu du requérant n'aurait pas dépassé ce plafond n'eût été la somme en capital de 337 176 dollars qu'il avait reçue de l'Organisation à la suite de son départ à la retraite et que, par conséquent, il aurait pu profiter d'un total de déductions autorisées sensiblement plus élevé. Par conséquent, le requérant avait droit au remboursement de la différence qui en résultait.

Compte tenu de qui précède, le Tribunal a ordonné à l'administration de verser au requérant la somme de 5 125 dollars des États-Unis, majorée d'un intérêt de 8 %, correspondant à la différence approximative entre le montant qui aurait été conforme aux dispositions du paragraphe 4 de la circulaire ST/IC/1996/73 et le montant effectivement reçu par le requérant.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail⁹

1. JUGEMENT N° 2120 (15 JUILLET 2002) : BARRACLOUGH CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE¹⁰

⁹ Le 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 et des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui des autres organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir : l'Organisation internationale du Travail, y compris le Centre de formation internationale, 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, y compris le Programme alimentaire mondial, 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 (Eurocontrol), l'Union postale universelle, 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, l'Organisation européenne des brevets, le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement, l'Organisation intergouvernementale pour les transports ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), 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 pour la recherche agricole nationale, l'Organisation internationale pour les migrations, le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie, l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, l'Organisation hydrographique internationale, la Conférence de la Charte européenne de l'énergie, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes, l'Institut international des ressources phytogénétiques, l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, la Cour pénale internationale, le Conseil oléicole international, le Centre consultatif sur la législation de l'OMC et le Groupe d'États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats 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.

¹⁰ Michel Gentot, président, James K. Hugessen, Florida R. P. Romero, juges.

Rejet d'une candidature à un poste de grade supérieur — Note du Secrétariat SEC/NOT/1325 relative à l'emploi de conjoints — Législation contradictoire — Article 3.03.5 du Règlement du personnel stipulant que les époux ne peuvent être nommés à un même poste supérieur ou subordonné hiérarchiquement — Discrimination fondée sur le statut matrimonial et les liens familiaux — Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Le requérant était entré au service de l'Agence internationale de l'énergie atomique en mai 1997, avec le grade P-3, à la Section de coordination de la sûreté du Département de la sûreté nucléaire. En avril 1999, il avait posé sa candidature pour un poste de grade P-4 à l'Unité du rejet des déchets de la Section de la sûreté des déchets, Division des radiations et de la sûreté des déchets, au sein du Département de la sûreté nucléaire, ayant fait l'objet de l'avis de vacance n° 99/006. Son épouse était aussi à l'emploi de l'AIEA et occupait un poste dans la même division, mais dans une unité différente. Le requérant avait posé sa candidature à un poste dans la même section que son épouse, mais dans une unité différente et dépendant d'une structure hiérarchique elle aussi différente. Les personnes chargées de la procédure de sélection étaient au courant de cette situation mais n'en avaient pas moins recommandé l'intéressé pour le poste. Toutefois, le requérant, ayant appris que l'Agence avait publié un nouvel avis de concours annonçant le même poste, en a déduit à juste titre qu'il n'avait pas été nommé au poste.

Le requérant avait demandé au Directeur général de reconsidérer la décision administrative de rejet implicite et, le 5 septembre 2000, le Directeur général l'avait informé qu'il maintenait sa décision de ne nommer aucun candidat au poste ayant fait l'objet d'un avis de vacance n° 99/006 et de publier un nouvel avis sous le numéro 2000/24 pour pourvoir ledit poste. Le requérant avait interjeté appel de cette décision et, contrairement à la recommandation de la Commission paritaire de recours, le Directeur général, dans une lettre du 30 mars 2001, avait invoqué le même motif que celui donné à l'appui de sa décision du 5 septembre 2000, à savoir que la décision de ne pas pourvoir le poste reposait sur « diverses considérations d'ordre statutaire et politique », et avait ajouté qu'au nombre de celles-ci figurait la nécessité d'assurer un équilibre entre les sexes et une représentation adéquate des pays en développement. Le requérant a présenté un recours devant le Tribunal.

Dans son examen, le Tribunal a fait observer que la Commission paritaire de recours avait considéré comme un fait établi que la décision de ne pas nommer le requérant au poste était basée sur les dispositions de la note SEC/NOT/1325 relatives à l'emploi des conjoints à l'Agence. La partie pertinente de l'alinéa c du paragraphe 2 se lit comme suit : « Le conjoint ne pourra normalement pas être employé dans le même département que le fonctionnaire... » Pour le Tribunal, les preuves allaient

manifestement dans ce sens et il ne censurerait pas cette conclusion. Cependant, comme l'a rappelé le Tribunal, ce n'était que dans la décision attaquée qu'il avait prise le 30 mars 2001 que le Directeur général avait indiqué que la décision initiale avait été motivée par d'autres facteurs et en particulier par diverses considérations d'ordre statutaire et politique telles que la nécessité d'assurer une représentation adéquate des pays en développement et de maintenir un équilibre entre les sexes, et non sur la seule base de la note SEC/NOT/1325. De l'avis du Tribunal, cette assertion, faite tout à fait à la fin de la procédure de recours interne et dans la décision attaquée elle-même, n'emportait pas la conviction du Tribunal. Qui plus est, dans des observations soumises à la demande du Tribunal, l'Agence semblait admettre que le facteur principal, voire le seul important, avait été le lien conjugal du requérant.

Le Tribunal a estimé aussi que le principal argument du requérant selon lequel les dispositions de la note SEC/NOT/1325, qui était une norme dérivée, étaient incompatibles avec les dispositions correspondantes de la norme principale, à savoir le Règlement du personnel, en particulier son article 3.03.5 qui stipule que « le mari ou la femme d'un fonctionnaire peut être nommé(e) à un poste à condition qu'il (elle) ne bénéficie d'aucune préférence du fait de sa relation avec ledit fonctionnaire », et que ledit mari ou ladite femme « ne peut être nommé à un poste supérieur ou subordonné, hiérarchiquement, à celui qu'occupe le fonctionnaire avec lequel il a ce type de relation ». En considérant ces deux restrictions, le Tribunal a indiqué que la note SEC/NOT/1325 prétendait aller plus loin encore et imposer une restriction spécifique au recrutement des conjoints dans le même département; elle ne se bornait pas simplement à définir les modalités d'application des dispositions pertinentes du Règlement du personnel ou à les clarifier, elle avait pour objectif d'en étendre considérablement la portée. Elle n'était donc pas valable.

De plus, le Tribunal a fait observer que l'alinéa *c* du paragraphe 2 de la note SEC/NOT/1325 était inapplicable car contraire aux principes fondamentaux du droit. En fait, cette disposition revenait à établir une discrimination injuste entre des candidats à un poste en raison de leur statut matrimonial et de leurs liens familiaux. À cet égard, le Tribunal a noté que cette discrimination reposant sur de tels motifs était contraire à la Charte des Nations Unies, aux principes généraux du droit, aux principes régissant la fonction publique internationale, ainsi qu'aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Le Tribunal a rappelé l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966, bien que n'ayant pas un caractère strictement obligatoire pour l'Agence, n'en était pas moins pertinent :

« Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes

une protection égale et efficace contre toutes discriminations, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion publique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

Comme l'a noté le Tribunal, cette liste n'était pas limitative (comme l'indique l'emploi du terme « notamment ») et toutes les formes de discrimination injuste étaient interdites. En l'espèce, dans le contexte du travail, le fait que deux fonctionnaires soient mariés l'un à l'autre ne préjugait en rien de leurs compétences ni de leurs capacités respectives à remplir leurs obligations.

En ce qui concerne la réparation, le Tribunal a fait remarquer que le poste du requérant, qui était de grade P-3, avait été reclassé au grade P-4 à dater du 1^{er} janvier 2002, et que son dossier était actuellement étudié en vue de le nommer à ce poste et à ce grade. Étant donné que ce poste était au même grade que le poste auquel le requérant n'avait pas été nommé par suite d'une discrimination injuste, le Tribunal a considéré que sa principale demande n'avait plus lieu d'être. En conséquence, le Tribunal a ordonné à l'agence de lui verser des dommages-intérêts d'un montant égal au supplément de salaire et d'indemnités auquel il aurait eu droit s'il avait été nommé au poste dans l'Unité du rejet des déchets, depuis le 25 février 2000 (première date attestée par écrit de la décision administrative initiale de ne pas le nommer) jusqu'à la date de sa nomination au grade P-4 ou jusqu'à la cession de ses services à l'Agence, si celle-ci intervenait avant. L'Agence devait également verser au requérant 500 euros à titre de dépens.

2. JUGEMENT N° 2125 (15 JUILLET 2002) : LEMAIRE CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE¹¹

*Refus de prolongation d'engagement au-delà de l'âge de la retraite —
Le refus de prolongation doit reposer sur des critères spécifiques
— Rajeunissement du personnel*

Le requérant, ressortissant né en 1940, était entré au service de l'Agence le 1^{er} mai 1980 aux termes d'un contrat à durée déterminée qui avait été prolongé à six reprises. La dernière prolongation prévoyait que son engagement prendrait fin le 31 juillet 2000. Le 18 octobre 1999, le Directeur de la Division dont relevait le requérant avait envoyé un mémorandum au Directeur de la Division du personnel, demandant que le contrat de l'intéressé soit prolongé jusqu'au 31 juillet 2001, c'est-à-dire au-delà de l'âge normal d'admission à la retraite, fixé dans son cas

¹¹ Michel Gentot, président, Seydou Ba et James K. Hugessen, juges.

à 60 ans. Le Directeur général n'a pas fait droit à cette demande et le requérant a interjeté appel.

En considération de l'affaire, le Tribunal est convenu avec l'Agence que le Directeur général disposait en l'espèce d'un pouvoir d'appréciation de déroger à la règle de l'âge normal d'admission à la retraite. Mais encore fallait-il, selon le Tribunal, que les décisions prises soient convenablement motivées. Il est stipulé à l'article 4.05 du Statut du personnel que :

« Les fonctionnaires ne sont pas normalement maintenus en fonctions au-delà de l'âge de 62 ans ou, dans le cas des fonctionnaires nommés avant le 1^{er} janvier 1990, 60 ans. Le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Agence, reculer ces limites d'âge dans des cas individuels. »

Le mémorandum du 26 juin 1998 expliquait que ces prolongations ne devaient pas être automatiques mais justifiées au regard de six critères. À cet égard, le Tribunal, tout en faisant observer que la Commission paritaire de recours — dont la recommandation avait été suivie par le Directeur général par intérim — avait estimé que la demande présentée par le département dont relevait le requérant ne précisait pas si trois de ces critères avaient été remplis, a établi qu'il ne suffisait en réalité que de lire le rapport très circonstancié, annexé à la demande de prolongation de contrat pour voir que cette demande était fondée sur l'expérience du requérant, laquelle revêtait une importance fondamentale à une époque où le système des garanties faisait l'objet de modifications profondes et qui était particulièrement nécessaire pour assurer la formation des nouveaux inspecteurs pendant la période de transition. Il était également indiqué dans la demande que le requérant satisfaisait au critère. Ainsi, de l'avis du Tribunal, les motifs retenus pour refuser la demande de prolongation paraissaient très contestables. Comme l'a noté le Tribunal, le motif qui expliquait la décision contestée était exposé dans la réponse de l'agence : il s'agissait de « rajeunir le corps des inspecteurs de l'Agence ».

Selon le Tribunal, quoique le Directeur général soit juge de l'intérêt de l'Agence, ses décisions devaient reposer sur des motifs clairs et cohérents. En l'espèce, le motif tiré du fait que la demande de prolongation ne donnait pas d'indication sur la question de savoir si les critères prévus dans le mémorandum avaient été satisfaits n'était pas exact et le motif tiré de la volonté de « rajeunissement » du personnel était trop général pour justifier à lui seul le refus opposé à l'intéressé.

Le Tribunal a décidé, dès lors qu'aucune mesure de réintégration de l'intéressé n'était concevable, d'octroyer au requérant une compensation financière en condamnant l'Agence à verser à ce dernier une somme égale au montant des traitements et indemnités qu'il aurait perçus s'il était resté en fonctions du 1^{er} août 2000 au 31 juillet 2001 et de rétablir le requérant dans ses droits à pension pour la période susmentionnée. En

outre, le requérant ayant obtenu gain de cause, le Tribunal lui a accordé des dépens de 2 000 euros.

3. JUGEMENT N° 2127 (15 JUILLET 2002) : RUGGIU CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹²

Cessation du versement des pensions d'orphelin — Question de déterminer si un enfant était à la charge de l'agent devenu veuf ou si le défunt était le conjoint de l'agent — Fonction de la pension d'orphelin

Le requérant était entré au service de l'Office européen des brevets en 1979 en qualité d'examineur et possédait actuellement le grade A-5. Son épouse, la mère de ses deux enfants, était décédée le 2 juillet 1991 et, en application du paragraphe 4 de l'article 25 du Règlement de pensions, l'Office avait versé des pensions d'orphelin à ses deux enfants à compter du 1^{er} août 1991. À la suite du remariage du requérant en octobre 1998, le Service Rémunération l'avait informé par lettre en date du 4 novembre que le versement des pensions d'orphelin cesserait à compter de novembre 1998.

Dan son examen au fond, le Tribunal a rappelé les articles 25 et 26 du Règlement de pensions, qui se lisent comme suit :

« Article 25

« TAUX DE PENSION

« ...

« 4) Les enfants ou autres personnes à charge d'un agent dont le conjoint, qui n'était pas agent de l'une des organisations visées à l'article 1, est décédé, ont droit à une pension pour orphelin fixée pour chacun au double de l'allocation pour enfant à charge.

« Article 26

« EXPIRATION DU DROIT

« Le droit à l'une des pensions prévues par l'article 25 expire à la fin du mois au cours duquel l'enfant ou l'autre personne à charge cesse de remplir les conditions relatives à l'octroi de l'allocation pour personne à charge conformément aux articles 69 et 70 du statut des fonctionnaires de l'Office. »

¹² Michel Gentot, président, Jean-François Egli et Hildegard Rondon de Sanso, juges.

Le tribunal a d'ailleurs rappelé la règle 25.4/1 des Règlements d'application, qui se lit comme suit :

- « i) La pension d'orphelin prévu dans cet article (enfants ou autres personnes à charge d'un agent veuf, ou veuve, d'un conjoint non agent d'une Organisation coordonnée) n'est accordée que lorsque le veuvage de l'agent intervient au cours de sa période d'activité...
- « ii) Cette pension d'orphelin cesse d'être versée si l'agent se remarie ou quitte les Organisations coordonnées. »

Le Tribunal a noté que le requérant avait fait valoir qu'il y avait eu violation de l'article 26 parce qu'il définissait de manière exhaustive les motifs de cessation du versement d'une pension d'orphelin et que le remariage de l'agent n'en faisait pas partie. Par conséquent, la règle 25.4/1 des Règlements d'application, norme de rang inférieur par rapport à l'article 26, allait à l'encontre de celui-ci.

Toutefois, de l'avis du Tribunal, conformément au paragraphe 4 de l'article 25, que le défunt soit l'un des parents de l'enfant n'était pas une condition d'octroi d'une pension; en effet, l'octroi d'une pension n'était pas subordonné à l'existence d'un lien d'état civil avec le défunt, mais seulement au fait que l'enfant se trouve à la charge de l'agent devenu veuf. En revanche, le requérant avait fait valoir que l'octroi de la pension était subordonné à la condition que le défunt soit son conjoint ou sa conjointe.

Le Tribunal a également estimé que la fonction de la pension d'orphelin ressortait aussi des conditions mises à son octroi. Si elle avait pour effet de doubler le montant de l'allocation pour enfant à charge, cela s'expliquait par le souci évident de venir en aide à l'agent veuf qui ne pouvait plus compter sur l'aide de sa conjointe, dont il jouissait auparavant.

Ainsi, de l'avis du Tribunal, dès lors que la pension d'orphelin ne pouvait être octroyée aux enfants d'un agent que si celui-ci devenait veuf, il paraissait logique de considérer que cette condition n'était plus remplie au moment du remariage de ce dernier. Par conséquent, les Règlements d'application n'allaient pas à l'encontre des dispositions de l'article 26 du Règlement de pensions. La requête a donc été rejetée.

4. JUGEMENT N° 2129 (15 JUILLET 2002) : ADJAYI ET CON-SORTS CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ¹³

Réduction du taux de l'indemnité journalière de voyage — Différence entre la détermination des traitements et celle des indemnités journalières versées à des fins spécifiques — Importance de justifier une décision sur la base de considérations objectives malgré un encadrement réglementaire vague ou inexistant — Droits acquis et indemnité journalière de voyage

Soixante-dix-sept agents de la catégorie des services généraux de l'OMS, recrutés localement par le Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique à Brazzaville, ont contesté la décision de la Directrice générale de l'Organisation datée du 12 décembre 2000 rejetant leur appel contre les décisions prises en 1998 et 1999 pour réduire l'indemnité journalière de voyage qui leur avait été allouée du fait de l'installation temporaire du Bureau régional à Harare et de leur séjour dans cette ville.

À la suite des événements violents qui s'étaient déroulés en République du Congo à partir de juin 1997, il avait été décidé de fermer temporairement le Bureau régional de Brazzaville et de le transférer à Harare en septembre 1997, initialement pendant deux ans, mais cette période avait été prolongée. Les requérants ont continué de percevoir leur traitement comme s'ils étaient toujours affectés à Brazzaville et, considérés comme en voyage autorisé à Harare, ils bénéficiaient d'une indemnité journalière de voyage. Pour les 60 premiers jours, cette indemnité avait été fixée à 100 % du taux en vigueur à Harare puis, à partir du troisième mois, elle devait être réduite à 75 % de ce taux, conformément au paragraphe VII.2.43.I du *Manuel* de l'OMS. Le 17 juillet 1998, les agents des services généraux recrutés localement à Brazzaville et en service à Harare ont été informés, par la circulaire d'information IC/98/22, qu'il avait été décidé que, jusqu'à nouvel ordre, ils seraient toujours considérés comme étant en voyage autorisé et qu'ils continueraient à percevoir une indemnité journalière de voyage, mais que, compte tenu de la prolongation de la situation, ils percevraient un taux « spécial » égal à 50 % de celui normalement applicable. Le 17 juin 1999, la circulaire d'information IC/99/21 annonçait, entre autres choses, que les agents recrutés localement percevraient désormais, à compter du 1^{er} août 1999, une « indemnité ad hoc » de 1 000 dollars des États-Unis par mois.

Sur le fond, les requérants ont fait valoir cinq moyens : 1) la décision de modifier le taux de l'indemnité journalière de voyage serait arbitraire et ne répondrait pas aux critères de stabilité, de prévisibilité et de transparence dégagés par la jurisprudence pour encadrer la détermi-

¹³ Michel Gentot, président, Seydou Ba et James K. Hugessen, juges.

nation des traitements des fonctionnaires internationaux; 2) elle violerait le principe de l'égalité de traitement; 3) elle serait contraire aux engagements pris par l'administration dont les intéressés pouvaient s'attendre à ce qu'elle les traite équitablement; 4) elle serait fondée sur des erreurs de fait et sur l'omission de faits essentiels; et 5) elle violerait les droits acquis des agents concernés.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a noté que, selon l'OMS, le paragraphe VII.2.45 du *Manuel* qui dispose que « si nécessaire, des taux spéciaux d'indemnités journalières de voyage, supérieurs ou inférieurs au taux normal, peuvent être institués... pour les activités régionales, par le directeur régional concerné... », conférait au directeur régional un pouvoir d'appréciation pour fixer l'indemnité journalière de voyage à un taux réduit afin de tenir compte de certains facteurs objectifs. Les requérants ont fait valoir qu'une telle interprétation revenait à reconnaître à l'administration un pouvoir totalement arbitraire, dès lors que les dispositions applicables ne fixaient aucun cadre à l'intervention de l'administration pour réduire l'indemnité, et que, selon la jurisprudence (voir, par exemple, jugement 1821), les ajustements des traitements des fonctionnaires internationaux devaient être déterminés en fonction de critères objectifs de stabilité, de prévisibilité et de transparence. Toutefois, il est apparu au Tribunal que cette jurisprudence — applicable à la détermination des traitements des agents, qui devait obéir à des règles très strictes — n'était pas entièrement transposable à la fixation d'indemnités qui avaient un objet précis, à savoir celui de compenser des frais encourus par des agents à l'occasion d'un voyage autorisé.

Le Tribunal a également estimé que l'administration devait, bien que prétendant agir en vertu de son pouvoir d'appréciation et malgré l'encadrement réglementaire vague ou inexistant de son activité, justifier ses décisions par des considérations objectives et ne violer aucune des garanties qui protégeaient l'indépendance des fonctionnaires internationaux. En l'espèce, si les requérants continuaient de percevoir leur traitement selon le barème applicable à Brazzaville, et que l'indemnité journalière de voyage était simplement destinée à dédommager un fonctionnaire des dépenses essentielles liées à son déplacement, dont le logement et la nourriture, le versement d'une indemnité journalière de voyage à un taux élevé ne saurait être justifié dans le cas où un voyage, qui par nature supposait que l'agent devait continuer à travailler principalement dans son lieu d'affection d'origine, se prolongeait pendant deux ans et plus. Il aurait certes été préférable que des textes précis fixent les conditions dans lesquelles l'indemnité journalière de voyage pouvait être remplacée par une indemnité forfaitaire. Toutefois, dans la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvaient, à l'époque des faits pertinents au litige, les agents recrutés localement à Brazzaville, qui étaient toujours considérés comme en voyage autorisé à Harare, la solution arrêtée par le défendeur n'avait rien de déraisonnable.

De même, le Tribunal n'a retenu aucun fondement relatif aux autres réclamations des requérants. S'agissant de la question d'une violation des droits acquis, les requérants avaient affirmé que les conditions fondamentales de leur emploi avaient été affectées par une décision qui réduisait fortement leur pouvoir d'achat. Toutefois, de l'avis du Tribunal, les requérants avaient méconnu le fait que leur traitement de base n'avait pas été affecté et, de toute évidence, la réduction d'une indemnité destinée à couvrir les frais au cours d'un voyage ne portait pas atteinte à leurs conditions d'emploi fondamentales. Les moyens des requérants ne pouvant être accueillis, le Tribunal a rejeté l'ensemble de leurs réclamations.

5. JUGEMENT N° 2139 (15 JUILLET 2002) : UNDERHILL CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE¹⁴

Non-prolongation de contrat — Le droit des fonctionnaires à utiliser tous les moyens de recours internes et juridictionnels qui leur sont reconnus ne doit en aucun cas leur porter préjudice — L'exercice du pouvoir d'appréciation exige le respect des garanties de procédure

Le requérant, né en décembre 1940, avait été recruté par l'AIEA le 11 mars 1993. Son contrat, d'une durée initiale de trois ans, avait été prolongé à plusieurs reprises. Dans la lettre datée du 23 juillet 1998 dans laquelle on consentait à prolonger le contrat de l'intéressé jusqu'au 10 mars 2000, il était mentionné qu'il s'agissait de la dernière prolongation et que l'engagement du requérant ne serait « ni prolongé, renouvelé ou converti en un autre type d'engagement ». Le Directeur de la division dont relevait le requérant avait indiqué, le 22 septembre 1999, qu'il souhaitait vivement que, pour les besoins du service, celui-ci reste en fonctions jusqu'au 31 décembre 2000. Le 15 novembre 1999, l'administration avait accordé une nouvelle prolongation jusqu'à la date souhaitée, tout en précisant de nouveau qu'il s'agissait de la dernière. Le 20 décembre 1999, le requérant avait demandé de prolonger son engagement jusqu'à la date à laquelle il atteindrait l'âge de la retraite qui lui était applicable. Cette demande avait été refusée et le requérant avait entamé une procédure de recours, mais s'en était désisté, le Directeur général lui ayant offert une nouvelle prolongation jusqu'au 30 juin 2001, tout en réaffirmant qu'il s'agissait de la dernière. L'intéressé avait de nouveau sollicité une prolongation jusqu'à l'âge de la retraite, mais cette demande avait été refusée. Il a fait appel de la décision auprès de la Commission paritaire de recours qui a recommandé la prolongation jusqu'au 31 mars 2002.

¹⁴ Michel Gentot, président, James K. Hugessen et Flerida Ruth P. Romero, juges.

Le requérant a déféré au tribunal la décision du Directeur général de ne pas suivre la recommandation de la Commission. Le requérant soutenait que le Directeur général adjoint, qui était initialement favorable à la prolongation de son contrat, était revenu sur sa position lorsqu'il avait appris que la Commission paritaire de recours avait été saisie. À cet égard, il s'est référé à un mémorandum daté du 27 février 2001 dans lequel le chef de sa section avait indiqué les raisons pour lesquelles il était impératif qu'il continue d'exercer ses fonctions jusqu'en décembre 2002, et a précisé que le Directeur général adjoint avait tout simplement retourné le mémorandum au chef de sa section.

Il a ajouté que ce mémorandum n'avait pas été communiqué à la Commission. Par ailleurs, le Directeur général n'avait pas non plus eu connaissance de ce mémorandum ni des lettres des représentants d'États membres appuyant sa demande de prolongation. Le requérant en avait dès lors conclu que la recommandation de la Commission, qui lui était pourtant partiellement favorable, avait été viciée et que la décision du Directeur général prise sur la base d'un dossier incomplet ne pouvait qu'être annulée. L'Agence a contesté ces argumentations et a rappelé qu'elle avait à trois reprises précisé à l'intéressé que les prolongations qui lui étaient accordées seraient les dernières et que la circulaire SEC/NOT/1484 limitait en principe à sept ans la durée de service, même si elle avait été appliquée avec une certaine souplesse.

Bien que le requérant n'ait pas apporté la preuve que la décision du Directeur général du 30 mars 2001 avait été prise au vu d'un dossier incomplet, il est apparu au Tribunal établi que la Commission paritaire de recours n'avait pas eu connaissance du mémorandum rédigé par le chef de section de l'intéressé, car le Directeur général adjoint l'avait purement et simplement renvoyé à son auteur. De l'avis du Tribunal, ce mémorandum était de première importance pour apprécier la situation de l'unité dont relevait le requérant, ainsi que les pressions qui pesaient sur l'exécution du programme de travail du fait de son départ.

Les allégations du requérant selon lesquelles le Directeur général adjoint, initialement favorable à son maintien en fonctions, aurait changé d'avis après avoir appris que l'intéressé avait saisi la Commission paritaire de recours, étaient étayées, comme l'a fait observer le Tribunal, par la preuve écrite et avaient été admises par l'Agence. Le Tribunal a souligné que le droit des fonctionnaires internationaux à utiliser tous les moyens de recours internes et juridictionnels qui leur étaient reconnus, sans qu'ils n'en subissent de conséquences défavorables pour leur carrière, constituait une garantie essentielle à laquelle il accordait la plus grande attention.

En l'espèce, le Tribunal a estimé que le fait pour l'intéressé d'avoir contesté la décision lui refusant la prolongation de son contrat ne devait en aucun cas lui porter préjudice. Les motifs qui avaient conduit le chef de sa section à demander avec insistance, dans le mémorandum

du 27 février 2001, qu'il soit maintenu dans ses fonctions jusqu'en décembre 2002 auraient dû être portés à la connaissance de la Commission paritaire de recours. Par ailleurs, le Tribunal a reconnu que le Directeur général adjoint, initialement favorable à la demande de prolongation, avait décidé de ne plus accorder son soutien à cette demande de prolongation et, par conséquent, le Directeur général adjoint, dont l'opinion était essentielle pour que le Directeur général puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause, avait changé d'avis pour des raisons totalement étrangères à l'intérêt du service. Le Directeur général disposait certes d'un pouvoir d'appréciation pour accorder ou non au requérant le bénéfice d'une exception supplémentaire à la règle des sept années de services, mais il était tenu d'exercer ce pouvoir en respectant toutes les garanties de procédure offertes aux fonctionnaires internationaux. Tel n'avait pas été le cas en l'espèce.

Dans ces conditions, le Tribunal a prononcé l'annulation de la décision litigieuse et a prescrit le rétablissement du requérant dans les droits qui auraient été les siens depuis la date de la cessation de ses services et sa réintégration dans ses fonctions jusqu'au 8 décembre 2002. Il lui a accordé une indemnité en réparation du préjudice moral subi fixée à 2 000 euros. Le requérant a eu droit à des dépens fixés à 500 euros.

6. JUGEMENT N° 2151 (15 JUILLET 2002) : MIKES, MOHN ET ZHANG CONTRE L'ORGANISATION POUR L'INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES¹⁵

Non-classement d'un poste de grade P-3 au grade P-4 — Question du classement basé sur une description de poste pertinente — Question du niveau d'expérience — Importance d'appliquer une méthodologie précise dans l'exercice de classement — Question d'intervention dans l'affaire

Au moment des faits, les requérants occupaient des postes d'inspecteur de grade P-3 à l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC). À la suite de l'étude de classement de la plupart des postes de l'Organisation, dont les résultats avaient été annoncés le 6 août 1998, leur classement au grade P-3 avait été maintenu. Les requérants ont contesté cette décision.

Sur le fond, le Tribunal a fait observer que les requérants n'avaient pas contesté le fait que les décisions de classement des postes relevaient du pouvoir d'appréciation du Directeur général, mais avaient rappelé à juste titre que, selon la jurisprudence, ces décisions ne devaient être entachées d'aucun vice de procédure, d'erreur de droit ou d'erreur de

¹⁵ Michel Gentot, président, Seydou Ba et James K. Hugessen, juges.

fait susceptible d'avoir vicié les conclusions de l'autorité compétente. Or, en l'espèce, ils ont fait valoir que l'administration ne leur avait pas fourni la description de poste sur la base de laquelle leurs postes avaient été maintenus au grade P-3 et que la seule description de poste qu'ils avaient obtenue était inexacte sur plusieurs points. Ils ont ajouté que le consultant n'avait suivi aucune méthodologie pour classer leurs postes au grade P-3. Il s'était contenté d'expliquer que la différence d'expérience justifiait la différence de grade entre les inspecteurs de grade P-3 et ceux de grade P-4. Ils ont soutenu que ce vice de procédure constituait également une erreur de droit puisque le classement des postes ne devait pas être fonction des qualités individuelles de leurs titulaires, notamment de leur expérience. Enfin, ils ont allégué qu'une conclusion erronée avait été tirée du dossier, car il résultait de nombreux témoignages que les fonctions et les responsabilités des inspecteurs étaient analogues, qu'ils soient classés au grade P-3 ou au grade P-4, et que la majeure partie du temps les requérants exerçaient des fonctions de niveau P-4.

Le Tribunal a fait observer qu'il ne lui revenait pas de procéder à un exercice de classement qui relevait de la seule autorité du défendeur, mais que les erreurs accumulées dans cette affaire et reconnues tant par la Commission de classement des postes que par l'Organisation elle-même autorisaient les plus grands doutes quant à l'objectivité des justifications des classements litigieux. Les requérants étaient en droit d'obtenir communication de la description de poste au vu de laquelle le consultant avait formulé sa recommandation. Or, le document qui avait été remis à l'un des requérants sur ce point n'était de toute évidence pas le bon. La Commission de classement a admis cette erreur mais a indiqué, en même temps, que l'absence de documentation spécifique limitait les possibilités d'une révision de l'évaluation. Toutefois, le Tribunal a estimé que l'impossibilité de reconstituer les éléments au vu desquels ce classement avait été décidé ne devait pas porter préjudice aux requérants.

Bien entendu, comme l'a fait observer le Tribunal, ce n'était pas parce que les requérants affirmaient exercer la majeure partie de leur temps des fonctions de niveau P-4 qu'il convenait de leur reconnaître ce grade. Au demeurant, il n'était pas anormal que, dans les fonctions d'inspecteur, soient distingués des emplois de niveau différent prenant en compte des éléments objectifs tenant à la nature des responsabilités exercées et à l'expérience requise pour occuper ces emplois.

Mais, s'il ne revenait pas au Tribunal, au vu du dossier, de déterminer si les trois requérants avaient le droit de se voir reconnaître le grade P-4, du moins convenait-il de tirer les conséquences des irrégularités commises et de l'impossibilité dans laquelle se trouvait le défendeur de justifier précisément la méthode suivie par le consultant lorsqu'il avait recommandé de maintenir au grade P-3 les postes occupés par les requérants. L'Organisation devait donc reprendre la procédure de classement des em-

plois litigieux et prendre des décisions légalement fondées. Le Tribunal a accordé une indemnité d'un montant de 2 000 euros aux requérants.

Le Tribunal a également été saisi de 27 demandes d'intervention de fonctionnaires de l'OIAC dans la présente affaire. Le Tribunal a estimé que le fait que les deux agents n'aient pas utilisé les voies de recours internes n'était pas de nature à les empêcher de présenter une intervention. La seule question était celle de savoir si les décisions de classement des postes prises par l'Organisation étaient applicables aux agents en cause et, sur ce point, le Tribunal a fait observer que le nom des intéressés ne figurait pas sur la liste des agents auxquels s'appliquait la décision. Cela étant, ce jugement ne devait leur être applicable que dans la mesure où leur situation de droit et de fait à l'égard de leur classement leur donnait intérêt à bénéficier de la décision du Tribunal.

C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale¹⁶

1. DÉCISION N° 261 (24 MAI 2002) : SYED GHULAM MUSTAFA GILANI CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT¹⁷

Plainte contre une suppression d'emploi — Obligation de circonscrire les véritables questions de l'affaire — Importance de l'épuisement de toutes les procédures internes — Importance de l'examen opportun d'une décision — Examen limité d'une décision relative à une suppression d'emploi — Question de compétences dépassées — Disposition 7.01 du Règlement du personnel applicable en cas d'excédent de personnel — Préavis envoyé au fonctionnaire suffisamment à l'avance au sujet de la redéfinition de son poste et de la

¹⁶ 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 de 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 du 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.

¹⁷ Thio Su Mien, vice-président assurant la présidence, Bola A. Ajibola, vice-président, Elizabeth Evatt et Jan Paulsson, juges.

possibilité d'une suppression — Levée du délai pour la présentation d'une candidature à un poste

Le requérant était entré à la Banque en 1983 en tant que bibliothécaire (niveau 5, échelon II) à la Mission résidente d'Islamabad (Pakistan). Son poste avait été reclassé au niveau 6 en mai 1990, et reclassé au niveau 16 à la suite d'une classification générale des emplois. Le requérant avait contesté, faisant valoir que le niveau 16 n'était pas représentatif de son statut, de son long service méritoire et de ses 27 années d'expérience. Il avait par la suite bénéficié d'un plan de rattrapage, ce qui lui avait permis d'améliorer son rendement à un niveau satisfaisant. Cependant, il avait également été informé qu'il devait améliorer davantage ses compétences en technologie de la communication et de l'information électronique. En novembre 1999, il avait été recommandé que soit établie une bibliothèque électronique en utilisant le prototype du site Web du bureau de pays en tant que site de base. Il avait également été recommandé qu'un bibliothécaire possédant le talent et l'expérience dans le domaine de la conception de sites Web et de bases de données électroniques soit engagé pour diriger la bibliothèque électronique. En février 2000, le requérant avait été informé que son poste actuel était supprimé et qu'il pourrait soit poser sa candidature pour le poste redéfini, faire appel auprès de la haute direction ou accepter un départ par entente mutuelle. Le 24 février 2000, le requérant avait envoyé un courrier électronique au Président de la Banque et avait posé sa candidature au poste redéfini quelque deux mois après la date limite fixée pour la présentation des demandes.

Le 18 avril 2000, le requérant avait déposé une déclaration d'appel auprès du Comité de recours, présentant un certain nombre de plaintes. Le 20 avril 2000, un avis de personnel excédentaire avait été envoyé au requérant. Le 23 mai 2000, le défendeur avait présenté au Comité de recours une contestation quant à la compétence alléguant que la seule question qui avait fait l'objet d'un appel dans les délais prévus concernait la décision de déclarer excédentaire le poste du requérant. Après avoir examiné l'affaire, le Comité de recours avait décidé de se déclarer compétent pour connaître non seulement de la question de personnel excédentaire mais aussi d'un certain nombre d'autres questions soulevées par le requérant.

Dans sa demande auprès du Tribunal, le requérant ne contestait pas de décisions spécifiques mais demandait que la décision du Comité de recours soit réexaminée à la lumière des requêtes du requérant devant le Comité de recours. Dans sa réplique, toutefois, le requérant a expliqué qu'il contestait son licenciement et demandait qu'il lui soit versé l'écart de rémunérations dont il aurait prétendument été privé à compter de la date à laquelle il avait pris connaissance en mai 1990 du fait qu'il avait été classé par erreur.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a fait observer qu'il s'était déjà prononcé sur le fait que le Comité de recours n'était pas un organe compétent pour rendre des décisions susceptibles d'être contestées devant le Tribunal [Carter, décision n° 175 (1997)]. En revanche, la tâche du Tribunal consistait à statuer sur la question de savoir si la Banque avait violé le contrat d'emploi ou les conditions d'emploi du requérant [Lewin, décision n° 152 (1996)]. La fonction du Tribunal n'étant pas de réviser le rapport du Comité de recours, le Tribunal a estimé que la demande avait été mal dirigée. Toutefois, le Tribunal avait également statué sur le fait qu'il était de son devoir, à l'instar de chaque tribunal international, d'isoler la véritable question en l'espèce et d'identifier l'objet de la requête [Essais nucléaires (Australie c. France), jugement du 20 décembre 1974, *Rapports de la CIJ*, 1974, p. 262]. Ce faisant, dans le cas présent, le Tribunal a noté que le requérant contestait en fait devant le Tribunal les mêmes décisions ou actions de la Banque qu'il avait déjà contestées devant le Comité de recours. Le Tribunal a rappelé que le Comité avait refusé de réviser la majorité de ces décisions aux motifs qu'elles ne relevaient pas de sa compétence, ne se déclarant compétent que sur les décisions ou actions de la Banque relatives à la déclaration de suppression de l'emploi du requérant et après examen de ces décisions, avait recommandé que la réparation demandée par le requérant lui soit refusée. Le 18 avril 2001, le Vice-Président des Ressources humaines décidait d'accepter la recommandation.

En examinant les questions de compétence de l'affaire, le Tribunal a noté l'importance de l'exigence statutaire de l'épuisement des recours internes. S'agissant d'un certain nombre de questions contestées par le requérant, notamment le reclassement de son poste en 1989, la classification générale des emplois de 1997 et son plan de rattrapage de 1998, le Tribunal a estimé que le requérant n'avait jamais demandé un examen opportun des décisions, conformément à la disposition 9.01 du Règlement du personnel (Examen administratif) selon laquelle le fonctionnaire devait dans un premier temps demander cet examen dans les 90 jours suivant la réception de la décision écrite. Par ailleurs, le requérant et le défendeur ne s'étaient pas entendus pour présenter la demande directement au Tribunal, et le requérant n'avait pas non plus invoqué des circonstances exceptionnelles qui l'empêchait de demander un examen administratif de ces décisions en temps opportun. Par conséquent, le Tribunal a considéré que ces questions étaient inadmissibles, conformément à l'article II 2), i de son Statut.

Dans l'examen de ces requêtes jugées inadmissibles, le Tribunal a indiqué qu'il avait déjà stipulé que la décision de déclarer excédentaire le poste d'un fonctionnaire relevait du pouvoir discrétionnaire de la Banque, sous réserve uniquement d'un examen limité, et que le Tribunal n'interviendrait pas dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire « à moins que la décision constitue un abus de pouvoir, soit arbitraire, dis-

criminoire [ou] indûment motivée... » [Kocic, décision n° 191 (1998), citant *Montasser*, décision n° 156 (1997)]. Par ailleurs, le Tribunal a également soutenu que :

« La Banque devait être libre d'évoluer et, par conséquent, d'adapter ses activités aux nouveaux besoins de ses pays clients et aux nouvelles exigences correspondantes. Le fait que les compétences du fonctionnaire aient été bénéfiques pour la Banque dans le passé ne le protège pas contre le risque que le groupe de travail compétent exige un éventail de qualifications... qui ne lui conviennent pas. » [*Mahmoudi* (n° 2), décision n° 227 (2000)].

Le Tribunal a rappelé que, selon le requérant, la décision de réduire le personnel était un moyen de l'écartier de son poste en raison des plaintes qu'il avait formulées auparavant au sujet du classement de son poste, et que la direction avait invité le Directeur, qui avait proposé l'établissement d'une bibliothèque électronique, à présenter un rapport qui contenait des faits erronés afin de se débarrasser du requérant. Toutefois, le Tribunal n'a constaté aucune preuve dans le dossier confirmant ces allégations. Au contraire, un examen du dossier et, notamment, du rapport préparé par le Directeur du Groupe de gestion de l'information de la région de l'Asie du Sud (SARIM), a révélé qu'il y avait un besoin croissant de renforcer la capacité des techniques de l'information au bureau d'Islamabad « en contribuant à la gestion des connaissances, ce qui représentait un avantage compétitif pour la Banque et un rôle de plus en plus important pour l'Organisation ». C'était en réponse à ce besoin que le nouveau Directeur de pays pour Islamabad avait invité le Directeur à évaluer la faisabilité de la mise en place d'une bibliothèque électronique. Le dossier indiquait également que le requérant était très au courant qu'il y aurait une conversion dans les techniques de l'information du support papier aux pages Web et qu'il lui fallait étudier le système adopté au Siège afin de se familiariser avec l'approche de la Banque vis-à-vis ces techniques. Enfin, le Tribunal a noté que la décision de déclarer excédentaire le poste du requérant n'avait pas été prise par une seule personne, mais bien par plusieurs personnes, dont le superviseur du requérant, l'administrateur de la Direction des ressources humaines à Islamabad, le nouveau Directeur de pays pour le Pakistan et le Vice-Président par intérim de la région Asie du Sud.

Le Tribunal, en examinant si la procédure appropriée avait été suivie dans l'application de la suppression de poste du requérant, a rappelé que le poste avait été déclaré excédentaire conformément au paragraphe 8.02, c de la disposition 7.01 du Règlement du personnel selon laquelle :

« Un emploi peut devenir excédentaire quand le Groupe de la Banque détermine que dans l'intérêt d'une administration efficace :

« c) Une description de poste a été révisée, ou l'application d'une norme professionnelle au poste a été modifiée, dans la mesure où les qualifications du titulaire ne satisfont pas les exigences de l'emploi redéfini. »

De l'avis du Tribunal, il ne faisait aucun doute, d'après l'examen des deux descriptions d'emploi que les normes professionnelles requises pour l'emploi de bibliothécaire avaient été modifiées de façon significative. L'ancienne description d'emploi du requérant correspondait à celle d'un bibliothécaire traditionnel/assistant à l'information, tandis que la nouvelle description de poste mettait fortement l'accent sur les techniques de l'information. Dans le cas présent, conformément à la disposition 8.02, c prescrite, le poste avait été si fondamentalement redéfini que les qualifications du requérant ne satisfaisaient plus aux exigences du poste redéfini.

Dans son interprétation du paragraphe 8.02, c de la disposition 7.01 du Règlement du personnel, le Tribunal a conclu, en l'espèce, que le nouveau poste avait été défini avant la déclaration de personnel excédentaire, contrairement aux faits de l'affaire *Mahmoudi* (n° 2) et dans *Yoon* (n° 2), décision 248 (2001), alors que le Tribunal avait constaté des inventions de rationalisations ultérieures pour justifier les décisions de déclarer les postes excédentaires.

Le Tribunal a également examiné la question de savoir si le requérant avait été, dans le cas présent, notifié correctement de la redéfinition de son poste, de sa suppression éventuelle et de la possibilité de concourir pour le nouveau poste, comme l'indiquait la décision n° 192 (1998) dans l'affaire *Garcia-Mujica*. Dans cette affaire, le Tribunal avait déclaré :

« Bien que la disposition 7.01 ne prévoit pas de préavis spécifique au sujet de la délivrance d'un avis de personnel excédentaire, une garantie de base du droit à une procédure régulière exige que le fonctionnaire concerné soit informé adéquatement et suffisamment à l'avance de façon à prévoir les difficultés concernant ses perspectives de carrière, ses compétences ou tout autre aspect de son travail. »

Comme l'a indiqué le Tribunal, le requérant avait reçu une copie du rapport du Directeur du Groupe de gestion de l'information de la région de l'Asie du Sud et il avait eu la possibilité de le commenter. Le rapport ne mentionnait pas explicitement la suppression éventuelle du poste du requérant, néanmoins, de l'avis du Tribunal, le but déclaré de la mission du Directeur en 1999 à Islamabad d'évaluer la faisabilité de la mise en place d'une bibliothèque électronique au bureau de la Banque mondiale et la recommandation d'engager un bibliothécaire spécialisé en ressources électroniques ayant une expérience dans la conception de sites Web et de bases de données électroniques pour diriger la bibliothè-

que, ainsi que la description des tâches, les responsabilités et la sélection de critères pour le bibliothécaire spécialisé en ressources électroniques, avaient on ne peut plus clairement renseigné le requérant sur la suppression éventuelle de son poste. Par ailleurs, le 11 février 2000, l'administrateur chargé des ressources humaines avait informé les membres du personnel du bureau de l'approbation du poste redéfini par le Comité des techniques de l'information du Bureau d'Islamabad.

De plus, le requérant a admis que, le 14 février 2000, il avait rencontré l'administrateur chargé des ressources humaines qui l'avait informé que son poste serait déclaré excédentaire et qu'il aurait, entre autres options, la possibilité de poser sa candidature pour le poste redéfini ou d'accepter un départ par entente mutuelle.

Le Tribunal a rappelé que le requérant avait posé sa candidature pour le poste redéfini le 17 avril 2000 (trois jours avant qu'il ne soit informé officiellement par écrit de la décision de déclarer son poste excédentaire), et ce, en dépit du fait que la date limite de candidature pour le poste de bibliothécaire spécialisé en ressources électroniques ait été le 26 février 2000. La Banque avait déclaré qu'elle considérait néanmoins sa demande parce qu'il était un candidat de l'intérieur. Le Tribunal a constaté que si le requérant avait présenté sa demande en retard pour le poste redéfini ce n'était pas parce que la Banque ne l'avait pas informé suffisamment tôt à ce sujet.

Pour ces motifs, le Tribunal a décidé de rejeter la demande.

2. DÉCISION N° 272 (30 SEPTEMBRE 2002) : C. CONTRE BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT¹⁸

Transmission des documents au Département de la Justice des États-Unis — Disposition 2.01 du Règlement du personnel relative à la divulgation de renseignements en dehors du Groupe de la Banque — Avis précis par rapport à la connaissance du renvoi de renseignements — Documents non explicitement couverts par une disposition — Traitement de documents confidentiels dans une enquête judiciaire — Accès de l'accusé aux documents privilégiés — Décision royale relative aux droits d'un fonctionnaire accusé d'une faute — Examen par le tribunal de l'affaire pendant une instruction judiciaire externe en cours — Réserves du tribunal concernant des procédures secrètes superflues — Dispositions 11.01 et 8.01 du ré-

¹⁸ Thio Su Mien et Bola A. Ajibola, vice-présidents, A. Kamal Abul-Magd, Robert A. Gorman, Elizabeth Evatt et Jan Paulsson, juges.

glement du personnel concernant une réclamation de sommes dues au fonctionnaire

La requête du requérant concernant l'anonymat a été accordée par le Tribunal, conformément à une ordonnance du 8 février 2002. La carrière du requérant au sein de la Banque, les événements ayant conduit à son licenciement, le renvoi des documents au Département de la Justice des États-Unis, les plaintes du requérant auprès du Comité de recours et le rapport du Comité sur l'affaire ont tous fait l'objet de discussions par le Tribunal ayant compétence sur la décision, *C*, décision n° 268 (2002). Dans la demande présentée au Tribunal en l'espèce, le requérant a contesté les décisions suivantes prises par le défendeur : 1) de renvoyer l'affaire au Département de la Justice des États-Unis aux fins de poursuites sans l'en notifier; 2) de lui refuser une reddition des sommes remboursables et le paiement d'une indemnité; 3) de lui refuser l'accès aux documents pertinents et aux éléments de preuve nécessaires à sa défense; et 4) de lui dissimuler des renseignements contenus dans son dossier personnel tout en omettant de l'informer du transfert de celui-ci à des tierces parties.

Dans l'examen de l'affaire, le Tribunal a noté que le fond du litige reposait essentiellement sur l'interprétation de la disposition 2.01 du Règlement du personnel concernant la divulgation des renseignements à l'extérieur du Groupe de la Banque, et notamment sur la question de savoir si : 1) les renseignements en question avaient été valablement dissimulés au requérant; 2) cette situation entrait dans le cadre des exceptions définies dans la disposition, et dans ce cas, 3) s'il était « raisonnablement possible » de donner la notification mentionnée à cette disposition.

Le Tribunal a expliqué, dans sa décision sur la compétence, que l'obligation de fournir les renseignements imposée à la Banque par cette disposition visait à la fois le renvoi en soi et le contenu de ce qui avait été renvoyé. De plus, selon le Tribunal, le dossier faisait clairement ressortir que le requérant était au courant qu'il y avait eu renvoi au Département de la Justice. Bien que le requérant n'ait pas été expressément notifié du renvoi, comme l'a expliqué le Tribunal, le seul fait d'en avoir été informé ressortait du contexte général dans lequel la Banque menait ses enquêtes et poursuivait sa coopération avec les autorités des États-Unis et de la Suède.

S'agissant du contenu du renvoi, le Tribunal a conclu dans sa décision sur la compétence que le requérant avait été partiellement mis au courant le 14 mai 2002 du type de renseignements qui avaient été divulgués au Département de la Justice, ces renseignements découlant en grande partie des communications entre son avocat et le Département de la Justice. Le Tribunal, interprétant la disposition 2.01 du Règlement du personnel, a déclaré que le dossier personnel du requérant pouvait être transmis au Département de la Justice des États-Unis et, également en

vertu du Règlement du personnel, le requérant était notifié de la divulgation « dans les plus brefs délais raisonnables ». Les documents concernant les conditions de voyage du requérant, les relevés des frais de séjour à l'hôtel, des dépenses et autres relevés analogues, bien qu'ils ne soient pas expressément détaillés dans le règlement, de l'avis du Tribunal, étaient en rapport avec les déplacements officiels du fonctionnaire et, par conséquent, considérés comme « autres renseignements personnels ».

Le Tribunal a noté que le requérant n'avait pas été notifié de cette divulgation et que cette omission pouvait compromettre sérieusement la défense du requérant devant la Banque ou le Département de la Justice, car une copie de ces renseignements aurait dû être en la possession du requérant puisqu'ils provenaient de ses propres documents présentés à la Banque. S'agissant des documents concernant les relevés d'exploitation de la Banque qui ne contenaient aucune donnée en rapport avec les accusations contre le requérant, le Tribunal a estimé qu'ils pouvaient être divulgués à l'insu du fonctionnaire.

Le Tribunal a rappelé la politique de la Banque mondiale sur la divulgation des renseignements de mars 1994, modifiée par l'accord de 2002, qui établissait certaines restrictions à la divulgation de documents qui vont matériellement au-delà du type « personnel » de document prévu au titre de la disposition 2.01. En particulier, les restrictions suivantes étaient pertinentes en l'espèce : 1) les documents et les renseignements fournis à la Banque uniquement « selon une entente explicite ou implicite qu'ils ne seront pas divulgués à l'extérieur de la Banque, ou qu'ils pourront être divulgués sans le consentement de la source; ou encore, occasionnellement, que l'accès à l'intérieur de la Banque sera limité » doivent être traités en conséquence par la Banque; 2) les documents et les dossiers qui sont assujettis au secret professionnel, ou dont la divulgation pourrait compromettre une enquête, ne doivent pas être accessibles au public; et 3) les garanties appropriées doivent être maintenues afin de protéger la vie privée des fonctionnaires et la confidentialité des renseignements personnels à leur sujet, conformément aux Principes régissant les conditions d'emploi du personnel.

En ce qui concerne les relevés bancaires et de cartes de crédit du requérant, le Tribunal a fait observer que les dispositions du Règlement du personnel ne permettaient ni n'interdisaient expressément la divulgation de ces renseignements personnels. Cependant, l'autorisation accordée par le requérant de rendre ces renseignements accessibles à la Banque n'était pas expressément soumise à des conditions, ce qui soulevait la question d'une entente implicite selon laquelle ils ne devaient pas être divulgués à l'extérieur de la Banque conformément à la politique de la Banque. En examinant l'affaire, le Tribunal s'est demandé si les renseignements divulgués avaient été entièrement mis à la disposition du requérant lui-même, étant donné qu'ils provenaient de ses activités per-

sonnelles et que sa capacité à se défendre n'avait pas été compromise par la divulgation, et si le Département de la Justice aurait pu en tout état de cause ordonner la production des dossiers dans le cadre de la procédure ordinaire de divulgation existante dans le système juridique des États-Unis. Le Tribunal a conclu qu'au vu de la nature de ces dossiers, leur divulgation n'était donc pas interdite aux termes de la politique de la Banque dans le contexte de ce type d'enquête et, bien qu'il eût été possible d'informer le requérant plus tôt au sujet de la divulgation, l'omission n'avait pas causé de dommage spécifique au requérant.

Une autre catégorie de documents divulgués au Département de la Justice contenait des résumés de diverses entrevues menées lors des enquêtes de la Banque, y compris des entrevues avec le requérant et d'autres personnes (à l'intérieur et à l'extérieur de la Banque) concernées par les événements en rapport avec l'affaire. En examinant cette question, le Tribunal a constaté que les documents ne provenaient pas des entretiens entre le requérant et son avocat (dans ce cas, ils n'auraient certainement pas été divulgués), mais bien des entretiens entre le requérant et les enquêteurs internes et externes. Il a noté que le caractère confidentiel ou l'identification des documents n'aurait manifestement pas empêché la divulgation à une tierce partie enquêtant sur l'affaire. Le Tribunal, tout en reconnaissant qu'aucun règlement spécifique n'autorisait cette divulgation et qu'une politique (depuis 2002) la restreignait, a conclu que, compte tenu du fait que les documents étaient spécifiquement en rapport avec l'enquête et que la restriction portait davantage sur une divulgation publique plutôt que sur une divulgation vraisemblablement confidentielle à des autorités nationales, la divulgation en question était admissible.

Le Tribunal a aussi examiné la question de savoir si, en vertu des principes de garanties d'une procédure régulière, le requérant devait avoir accès aux documents privilégiés divulgués au Département de la Justice des États-Unis. À cet égard, le Tribunal a noté que le requérant avait certes eu accès aux autres catégories de documents, mais il n'aurait pu obtenir ces dossiers privilégiés, pas même les comptes rendus de ses propres entrevues, ce qui aurait pu avoir un effet combiné d'associer le requérant à des infractions pénales graves. Par ailleurs, la nécessité de fournir à un fonctionnaire inculqué un avertissement quant au fond des renseignements présentés contre lui ou elle a été démontrée par les faits de l'espèce.

Le Tribunal a également rappelé les normes à suivre dans le traitement d'une faute selon la disposition 8.01 du Règlement du personnel dans *King*, décision n° 131 (1993), dans laquelle il attribuait une importance particulière à la conduite de l'enquête, au droit du fonctionnaire inculqué de répondre et aux questions de procédure régulière. Le Tribunal a spécifiquement soutenu que « le droit de répondre du fonctionnaire présuppose une connaissance exacte de l'accusation portée contre lui et

s'étend au droit de donner une réponse qui tient dûment compte de tous les aspects de l'action contre lui ou de formuler des commentaires sur ces aspects. » Le Tribunal n'était pas indifférent à l'argument du défendeur selon lequel au cours d'enquêtes de nature criminelle, il y avait un risque que l'inculpé tente de détruire les éléments de preuve, s'enfuit du territoire ou harcèle et intimide les témoins d'où la justification de s'abstenir de fournir les renseignements. Cependant, dans ce cas-ci, le requérant semblait avoir coopéré pleinement avec la Banque et le Département de la Justice, et les documents concernés ne pouvaient d'aucune façon être détruits ou altérés par le requérant puisqu'ils étaient déjà entre les mains de la Banque puis du Département de la Justice. De plus, le Tribunal, souscrivant à l'argument du requérant selon lequel les normes appliquées dans les enquêtes judiciaires devaient être interprétées de manière plus stricte qu'elles ne le seraient dans des affaires qui n'affectent pas autant la réputation d'un fonctionnaire et ses perspectives d'emploi, a ordonné que certains documents divulgués soient mis à la disposition du requérant.

En ce qui concerne la question de la Banque au sujet de l'examen par le Tribunal des affaires administratives internes de la Banque pendant que des organismes d'application de la loi menaient une enquête judiciaire sur la même affaire, le Tribunal a fait observer qu'une procédure régulière au sein de la Banque ne compromettrait pas nécessairement les enquêtes judiciaires nationales. Au contraire, l'accusé serait peut-être mieux en mesure de répondre aux questions qui lui sont posées par les autorités s'il possédait tous les renseignements pertinents le concernant et n'avait pas de ce fait à se perdre en conjectures, comme cela s'était produit en l'espèce, selon le Tribunal. Par ailleurs, l'application stricte d'une procédure régulière aurait aussi sans doute permis d'éviter des accusations de nature générale non fondées sur des éléments de preuve précis qui pourraient induire les autorités nationales en erreur. Le Tribunal a émis des réserves en ce qui concerne les procédures inutilement opaques, tendant à aboutir à des accusations et à des enquêtes iniques.

Le Tribunal avait décidé, à l'étape juridictionnelle, qu'il serait en mesure de déterminer si la réclamation portant sur les sommes d'argent prétendument dues par la Banque au requérant serait régie par la disposition 11.01, qui accorde un délai de trois ans pour de telles réclamations, ou par la disposition 8.01, qui prévoit des déductions ou des suppressions de soldes à titre de mesures disciplinaires. Le défendeur avait allégué que toute réclamation dans le cadre de mesures disciplinaires devait relever de la disposition 8.01 et, par conséquent, le délai normal de 90 jours s'appliquait. En tranchant la question, le Tribunal a déclaré qu'il n'était pas nécessaire de déterminer s'il y avait eu faute et si le requérant avait été licencié correctement, mais bien de savoir si les sommes d'argent prétendument dues au requérant étaient incluses dans les suppressions autorisées au titre de la disposition 8.01. Dans l'affirmative, la disposition 8.01 s'appliquait et, dans le cas contraire, la disposition 11.01.

S'agissant des sommes d'argent relatives au voyage effectué pour la Banque (1 600 dollars), le Tribunal a déterminé qu'elles devaient être remboursées, conformément à la disposition 11.01 parce que ces sommes étaient liées au travail accompli par le requérant pour le compte de la Banque. Les congés annuels accumulés par le requérant (25 200 dollars) devaient également être remboursés puisque ces congés, de l'avis du Tribunal, faisaient partie de la rémunération d'un fonctionnaire. Toutefois, la prime de séparation (20 300 dollars) ne faisait pas partie de la rémunération du requérant ou d'un montant en rapport avec les dépenses de fonctionnement et pouvait légalement ne pas être payée au requérant en cas de licenciement en application de la disposition 8.01 (« Mesures disciplinaires »). Comme l'a fait observer le Tribunal, cette réclamation était donc régie par la règle habituelle de l'épuisement des 90 jours plutôt que par celle du délai de trois ans établie par la disposition 11.01 et était, par conséquent, prescrite en l'espèce.

En déterminant les réparations, le Tribunal était d'avis qu'il ne faisait aucun doute que le refus de la Banque de communiquer certains renseignements au requérant, parallèlement au renvoi de ces renseignements au Département de la Justice aux fins de poursuites, avait empêché le requérant de se défendre. Le processus était contraire aux normes de garanties d'une procédure régulière applicables aux mises en accusation de faute contre des fonctionnaires telles qu'énoncées dans le Règlement du personnel et précisées par le Tribunal à plus d'une occasion et, par conséquent, le Tribunal a accordé des dommages-intérêts d'un montant de 150 000 dollars nets d'impôt ainsi que des dépens d'un montant de 12 000 dollars.

D. — Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international¹⁹

DÉCISION N° 2002-2 (5 MARS 2002) : MME « Y » (N° 2)
CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL²⁰

Examen d'une décision confirmant les conclusions d'une équipe d'examen spéciale en matière de discrimination concernant la promotion et la suppression ultérieure d'un poste — Importance d'un examen opportun et de l'épuisement des recours administratifs — Question d'un nouvel examen au fond par le Tribunal — Question du pouvoir discrétionnaire du Fonds de mettre en place un mécanisme

¹⁹ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est entré en activité le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour examiner toute décision liée à l'emploi prise par le Fonds le 15 octobre 1992 ou plus tard.

²⁰ Stephen M. Schwebel, président, Nisuke Ando et Michel Gentot juges adjoints.

subsidaire de règlement des différends — Décision de Merode sur la révision de l'exercice du pouvoir discrétionnaire — Examen des procédures non officielles par rapport aux procédures officielles

La requérante était entrée au service du Fonds monétaire international le 1^{er} juillet 1971 en tant que commis d'édition et avait été promue à un poste professionnel de rédacteur en 1983. En 1987, après avoir fait appel au sujet de sa classe d'emploi, elle avait été promue à la classe A11, classe qu'elle détenait toujours en 1995 lorsque le poste dont elle était la titulaire, à savoir assistant éditeur, avait été supprimé.

La requérante avait été avisée des options qui lui étaient offertes en vertu de la politique du Fonds régissant la suppression de postes et, conformément à cette politique, des efforts avaient été faits pendant plus de six mois afin de lui trouver une poste de remplacement. En outre, à titre exceptionnel, des dispositions avaient été prises pour que Mme « Y » soit affectée temporairement à un poste pour une période initiale de 10 mois, prolongée par la suite pour une période supplémentaire de quatre mois jusqu'à la fin de février 1997. Outre la période de préavis de 120 jours et les 22,5 mois de mise en congé prévus par le Fonds, Mme « Y » était assurée d'une pension de retraite anticipée et d'un accès, sa vie durant, à l'assurance-maladie du Fonds, à compter du 31 mars 1999.

En réponse au mémorandum que la Directrice de l'administration avait envoyé au personnel le 28 août 1996, la requérante, le 30 septembre 1996, avait présenté une demande de révision dans le cadre de l'exercice d'examen en matière de discrimination aux motifs qu'une discrimination fondée sur la profession, le sexe et l'âge avait eu un effet négatif sur sa carrière au Fonds et soutenait que cette discrimination avait influé sur le classement de son poste et avait mis fin à son poste. L'exercice d'examen constituait une mesure ponctuelle de révision des plaintes de discrimination alléguée qui avaient été déposées auprès de la Directrice de l'administration au cours d'une brève période entre le 28 août et le 30 septembre 1996. L'exercice d'examen avait été mis en place par le Fonds pour examiner et corriger, par l'intermédiaire d'un mécanisme subsidiaire de règlement des différends, d'autres cas de discrimination qui s'étaient produits auparavant et qui avaient porté préjudice à la carrière de certains membres du personnel du Fonds.

L'équipe qui avait procédé à l'examen dans le cadre de l'exercice était arrivée à la conclusion qu'il n'y avait aucune preuve pour soutenir l'allégation selon laquelle le classement du poste de la requérante ou la suppression de son poste avait été influencé par des facteurs de discrimination. Sur ce, la requérante, par lettre datée du 27 janvier 1998, avait demandé à la Directrice de l'administration de revoir cette décision. Le 8 mai 1998, la Directrice de l'administration avait avisé la requérante qu'elle souscrivait sans réserve à la recommandation de l'équipe d'examen. La requérante avait donc porté l'affaire devant le Comité d'appel

du Fonds qui, par la suite, avait conclu que la requérante n'avait pas démontré que les constatations et les conclusions de l'équipe d'examen en matière de discrimination (et leur affirmation par la Directrice de l'administration) étaient arbitraires, abusives ou discriminatoires, ou étaient entachées de vices de procédure d'une façon qui affectait sensiblement le résultat. Le 18 avril 2001, la direction du Fonds avait approuvé la recommandation du Comité de rejeter les réclamations de la requérante. Toutefois, la décision dont est saisi le Tribunal est celle du 8 mai 1998 de la Directrice de l'administration.

En examinant l'affaire, le Tribunal a abordé la question de la portée de son examen en l'espèce : 1) un nouvel examen au fond des plaintes de discrimination qui, selon la requérante, n'avaient pas été entièrement et équitablement examinées dans le cadre de l'exercice d'examen ou 2) un examen qui, selon le défendeur, se limitait à l'équité de la conduite de l'exercice d'examen lui-même. Le défendeur avait allégué qu'un examen des réclamations sous-jacentes par le Tribunal ne serait pas approprié car la requérante n'avait pas fait connaître ses prétentions dans les délais prescrits en vertu des procédures de révision administrative de l'instruction administrative générale n° 31, mais que le Fonds pourrait légitimement mettre en place un processus de révision subsidiaire, tel que l'exercice d'examen en matière de discrimination, pour examiner autrement des réclamations prescrites.

Dans l'affaire précédente de Mme « Y », jugement n° 1998-1, le Tribunal avait souligné que l'examen spécial n'avait conféré aucun nouveau droit ni n'avait reproduit ou remplacé la procédure d'examen des plaintes. Il avait fermement rejeté la suggestion suivant laquelle les allégations de discrimination de Mme « Y », parce qu'elles avaient été soumises à l'exercice d'examen, pourraient être examinées par le Tribunal comme si elles avaient été exercées dans les délais prescrits dans le cadre de l'instruction administrative générale n° 31.

Le Tribunal a également rappelé l'importance que revête une révision administrative opportune sur la fiabilité d'une décision arbitrale ultérieure du Tribunal. Les tribunaux administratifs internationaux ont mis l'accent sur l'importance non seulement de l'épuisement des recours administratifs mais aussi de la poursuite du processus dans des délais prescrits.

En même temps, la requérante ayant contesté la décision prise par la Directrice de l'administration le 8 mai 1998 de maintenir la conclusion de l'exercice d'examen selon laquelle la carrière de la requérante n'avait pas été compromise en raison d'une discrimination, le Tribunal était d'avis que l'examen de cette conclusion comportait nécessairement une analyse de la question de savoir si la carrière de la requérante avait subi le contrecoup d'une discrimination. Il conviendrait, selon le Tribunal, que cette analyse soit distinguée du nouvel examen par le Tribunal des requêtes sous-jacentes de la requérante.

La requérante s'était plainte du fait que l'exercice d'examen ne comportait généralement pas autant d'attributs qu'une procédure judiciaire officielle, par exemple un procès-verbal d'instance, ce qui, avait-elle soutenu, n'avait pas conduit à une révision significative de l'enquête de l'équipe d'examen concernant ses réclamations. D'autre part, le défendeur avait allégué que l'exercice d'examen était conçu à l'avantage du personnel pour corriger rapidement les situations discriminatoires antérieures, sans les contraintes d'une procédure accusatoire officielle.

En considérant l'affaire, le Tribunal a examiné la question de savoir s'il relevait du pouvoir discrétionnaire du Fonds de constituer un tel mécanisme subsidiaire de règlement des différends pour répondre aux besoins du Fonds et de son personnel. Le Tribunal a pris connaissance de l'article III de son Statut, qui donne instruction au Tribunal d'« appliquer le droit interne du Fonds, y compris les principes généralement admis du droit administratif international concernant le contrôle judiciaire d'actes administratifs ». Par ailleurs, le Tribunal a noté que le Commentaire du Statut proposait qu'un degré élevé de déférence soit accordé à la direction du Fonds. Le Tribunal a également rappelé la décision n° 1 (1981) du Tribunal administratif de la Banque mondiale, *de Merode*, dans laquelle était élaborée une norme applicable à la révision de l'exercice du pouvoir d'une organisation internationale d'apporter des modifications aux conditions d'emploi :

« La Banque abuserait de son pouvoir si elle devait adopter ces modifications pour des raisons contraires au bon fonctionnement de l'organisation et à son devoir de veiller à ce que son personnel possède "les normes les plus élevées d'efficacité et de compétences techniques". Les modifications doivent se fonder sur un examen approprié des faits pertinents. Elles doivent avoir un certain lien avec l'objectif qu'elles visent à atteindre. Elles doivent être faites en toute bonne foi et ne doivent s'inspirer d'aucun motif inacceptable. Elles ne doivent pas faire de distinction injuste entre les individus ou les groupes au sein du personnel. Des amendements doivent être apportés de manière raisonnable en cherchant à éviter de causer un tort excessif et inutile au personnel. À cet égard, le soin avec lequel une réforme a été étudiée et les conditions attachées à une modification doivent être pris en compte par le Tribunal. »

Ayant examiné tout ce qui précède, le Tribunal a conclu que le dossier appuyait la conclusion selon laquelle le processus de révision était un effort fait en toute bonne foi par le Fonds, peut-être même un effort sans précédent parmi les organisations internationales, pour résoudre des allégations persistantes de situations discriminatoires antérieures et pour corriger les effets défavorables d'une discrimination sur la carrière de certains fonctionnaires lésés. Le Tribunal a noté que, selon le Fonds, près de 70 fonctionnaires se sont prévalus de ces procédures, dont la moitié d'entre eux ayant obtenu une certaine forme de réparation.

Bien que la décision du défendeur d'offrir aux fonctionnaires lésés (y compris ceux dont les droits reconnus par la loi pouvaient avoir expiré) d'autres possibilités quant à la procédure d'examen ait fait l'objet d'un degré de déférence élevé à l'égard de l'examen, la conduite d'un mécanisme subsidiaire de règlement des différends appliqué dans des cas individuels était aussi assujettie à un contrôle en matière d'abus de pouvoir.

À cet égard, le Tribunal a rappelé une partie pertinente du Commentaire sur le Statut du Tribunal :

« ... en ce qui concerne la révision des décisions individuelles impliquant l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de la direction, la jurisprudence a souligné que les décisions discrétionnaires ne peuvent être renversées à moins qu'elles soient motivées, fondées sur une erreur de droit ou de fait ou exécutées en violation d'une procédure juste et raisonnable. »

Le Tribunal a de plus rappelé que le Tribunal administratif de la Banque mondiale avait mis l'accent sur le fait que le fardeau de la preuve incombait au requérant dans de telles affaires [*Iona Sebastian (n° 2) c. BIRD*, Tribunal administratif de la Banque mondiale, décision n° 57 (1988)], et, comme l'a fait observer le Tribunal dans un jugement antérieur, en révisant une décision en matière d'abus de pouvoir, « [I]es tribunaux administratifs internationaux ont souligné l'importance pour une organisation d'observer ses règles de procédure [*M. M. D'Aoust, requérant c. Fonds monétaire international, défendeur*, Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugement n° 1996-1 (2 avril 1996)].

En examinant la question de savoir s'il y avait eu abus de pouvoir dans le cas individuel de la requérante, le Tribunal a conclu que les étapes essentielles de l'exercice d'examen, telles qu'énoncées dans les mémorandums au personnel du 28 août 1996 et du 13 janvier 1997, qui contenaient les procédures à suivre dans le cadre de l'exercice d'examen, avaient été respectées dans l'affaire de la requérante, tel que corroboré par l'équipe d'examen dans son rapport confidentiel.

Le Tribunal s'est également penché sur les nombreuses erreurs que l'équipe d'examen, selon les allégations de la requérante, avait faites en examinant ses réclamations. En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle l'équipe n'avait interrogé que les deux tiers environ des témoins qu'elle avait suggérés, le Tribunal a pris note du rapport, notamment du témoignage du fonctionnaire supérieur du Département de l'administration qui a décrit les raisons invoquées par l'équipe d'examen concernant la sélection des personnes interrogées dans l'affaire de Mme « Y » et a de même comparé la sélection des témoins dans l'affaire de Mme « Y » avec l'examen d'autres affaires dans le cadre de l'exercice d'examen. Le Tribunal a conclu que les procédures appliquées à l'affaire de Mme « Y » étaient compatibles avec les procédures énoncées pour

ce qui est de l'exercice d'examen et avec celles appliquées par l'équipe d'examen dans d'autres cas.

Le Tribunal a de plus examiné si les conclusions de l'équipe d'examen étaient raisonnablement corroborées par les éléments de preuve et n'étaient pas arbitraires ou abusives. Par exemple, une décision pouvait être cassée si elle reposait sur une erreur de fait ou de droit ou si certains faits essentiels n'avaient pas été pris en compte ou si des conclusions manifestement erronées avaient été déduites des éléments de preuve [*in re Durand-Smet* (n° 4), Tribunal administratif de l'OIT, jugement n° 2040 (2000)].

De plus, le Tribunal a noté que son examen était limité par la règle selon laquelle il ne pouvait substituer son jugement à celui de l'organe compétent. Le Tribunal a de plus noté que l'ampleur de son examen était nécessairement dictée par la nature du processus en cours d'examen. Dans le cas présent, comme l'a fait observer le Tribunal, l'examen était régi non seulement par sa déférence à l'égard des décideurs compétents pour prendre la décision, mais également par le fait que les procédures applicables étaient très informelles et ne fournissaient aucun dossier d'instance contemporain. Par conséquent, l'importance de l'examen entrepris par le Tribunal en considérant l'équité du processus de l'exercice d'examen appliqué dans le cas de Mme « Y » se distinguait clairement du type d'examen qui aurait été admis, par exemple, par un tribunal d'appel révisant les procédures d'un tribunal de première instance par suite d'une erreur. Néanmoins, après examen de tous les éléments de preuve dans l'affaire, le Tribunal a conclu que les conclusions de l'équipe d'examen (et leur ratification par la Directrice de l'administration) étaient raisonnablement corroborées par les éléments de preuve fournis dans leur examen des réclamations de Mme « Y ».

À la lumière de ce qui précède, le Tribunal a décidé à l'unanimité de rejeter la demande de Mme « Y ».