

*Extrait de :*

# NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2006

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

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



Copyright (c) Nations Unies

	<i>Page</i>
b) Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 15 juin 2006 .....	353
2. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture Accord relatif aux pêches dans le sud de l'océan Indien, 7 juillet 2006 de 1997.....	357
3. Agence internationale de l'énergie atomique.....	372
Accord sur l'établissement de l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion en vue de la mise en œuvre conjointe du projet ITER .....	372
4. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle .....	386
a) Traité de Singapour sur les droits des marques, 27 mars 2006 ...	386
b) Règlement d'exécution du Traité de Singapour sur le droit des marques .....	406
c) Résolution de la Conférence diplomatique complétant le Traité de Singapour sur le droit des marques et son règlement d'exécution .....	415
 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. <i>Jugement n° 1285 (28 juillet 2006) : La requérante c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	417
Évaluation du comportement professionnel — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général sur les questions relatives au personnel — Droit à une procédure régulière dans le processus d'évaluation — Aucun droit à promotion d'un fonctionnaire.....	417
2. <i>Jugement n° 1289 (28 juillet 2005) : Le requérant c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	419
Licenciement pour raisons disciplinaires — Proportionnalité des mesures disciplinaires — Faute professionnelle justifiant le licenciement — Fraude — Présomption d'innocence — Le requérant doit profiter du bénéfice du doute.....	419
3. <i>Jugement n° 1290 (28 juillet 2006) : Le requérant c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	421
Licenciement irrégulier — Droits à une procédure régulière pendant le processus de licenciement — Le licenciement d'un fonctionnaire au motif de services insatisfaisants nécessite une évaluation appropriée de la qualité de ces services — Harcèlement — Paiement du salaire et des émoluments — Lettres de décharge.....	421

	<i>Page</i>
4. <i>Jugement n° 1293 (28 juillet 2006) : Le requérant c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	423
Couverture des membres de la famille par l'Assurance mutuelle contre la maladie et les accidents du personnel des Nations Unies (l'Assurance) — Définition d'un « organisme du système des Nations Unies » aux termes des Statuts et du Règlement administratif de l'Assurance .....	423
5. <i>Jugement n° 1298 (28 juillet 2006) : La requérante c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	425
Incorporation de pièces défavorables dans les dossiers individuels — Incidence sur les perspectives d'emploi — Réparation suffisante pour violation des droits .....	425
6. <i>Jugement n° 1299 (28 juillet 2006) : Le requérant c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	426
Harcèlement sexuel — Environnement de travail hostile — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire — Conduite digne d'un fonctionnaire international — Proportionnalité de la sanction par rapport à la violation commise .....	422
7. <i>Jugement n° 1300 (28 juillet 2006) : La requérante c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	426
Compétence du Secrétaire général pour décider de la nationalité d'un fonctionnaire pour les besoins de l'Organisation des Nations Unies en vertu de la disposition 104.8 — Faculté du Tribunal de réviser les décisions prises par le Secrétaire général sur la nationalité — Changements successifs de nationalité dans le but de bénéficier au maximum des indemnités et autres primes .....	428
8. <i>Jugement n° 1302 (28 juillet 2006) : La requérante c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	430
« Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes » en vertu des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 du 21 septembre 1999 — Modification au principe général bien établi de la charge de la preuve lorsque les preuves pertinentes se trouvent exclusivement entre les mains de l'Administration .....	430
9. <i>Jugement n° 1303 (28 juillet 2006) : Le requérant c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	432
Agents des services généraux — Droit de présenter une candidature à des postes vacants — Passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs — Définition d'un candidat « interne » et d'un candidat « externe » — Irrecevabilité d'une demande d'indemnité de fonctions non soumise avant une révision administrative .....	432

	<i>Page</i>
10. <i>Jugement n° 1304 (28 juillet 2006) : La requérante c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	434
Processus de recrutement — Mettre en balance les préoccupations de confidentialité avec le droit du requérant à une procédure régulière — Quorum requis des membres du Comité des nominations, promotions et affectations — Participation par téléconférence .....	434
11. <i>Jugement n° 1310 (22 novembre 2006) : Les requérants c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	436
Licenciement pour faute — Distinction entre « faute » et « faute grave » — Proportionnalité des sanctions — Révision des décisions de l'Administration pour abus de pouvoir — Droits à une procédure régulière .....	436
12. <i>Jugement n° 1313 (22 novembre 2006) : La requérante c. le Secrétaire général des Nations Unies</i> .....	438
Politique de la mobilité — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général concernant les décisions en matière de personnel — Indemnité pour traumatisme émotionnel ou préjudice moral .....	438
 B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
1. <i>Jugement n° 2493 (1<sup>er</sup> février 2006) : M. G. J. M. et al. contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne</i> .....	440
Imposition de mesures disciplinaires — Question de compatibilité entre l'exercice du droit collectif de grève et l'obligation d'assurer la continuité du service — Compétence légitime du Directeur général de prononcer le caractère illicite d'une action collective — La réglementation de l'exercice du droit collectif ne devrait pas avoir pour effet de vider de toute substance les conditions d'exercice du droit collectif — La brièveté du délai et la durée indéterminée de la grève ne peuvent entacher d'illégalité le mouvement de grève — Respect du principe contradictoire dans des procédures disciplinaires .....	440
2. <i>Jugement n° 2524 (1<sup>er</sup> février 2006) : Mme F. V. contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires</i> .....	442
Non-prolongation de contrat au motif de comportement insatisfaisant — Harcèlement moral — Le harcèlement moral ne suppose pas l'existence d'une intention d'intimider, harceler, discriminer ou humilier — Les incidents appuyant la requête de harcèlement moral doivent être replacés dans leur contexte et non analysés comme des événements distincts — Obligation d'offrir à l'employée un lieu de travail sûr — Droit de la défense pendant la procédure de recours interne — Divulgence de documents confidentiels — Tort moral...	442

	<i>Page</i>
3. <i>Jugement n° 2533 (12 juillet 2006) : M. D. S. K. V. contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)</i> .....	445
Indemnité appropriée pour invalidité totale permanente résultant d'un accident du travail — Droit à une indemnité indépendamment de la question de savoir si l'employeur a commis ou non une faute — Évaluation d'une aide à domicile raisonnable et d'une méthode de paiement appropriée — Le paiement à titre gracieux couvre les préjudices non pécuniaires tels que la douleur et la souffrance mais non les frais qu'implique l'adaptation nécessaire du domicile et de l'automobile du requérant — Aucune indexation de la pension d'invalidité mais possibilité d'un ajustement des indemnités en cas de forte inflation — Pour toute réclamation d'une indemnité au titre des préjudices futurs, l'intéressé devra présenter une demande à l'Organisation.....	445
4. <i>Jugement n° 2535 (5 mai 2006) : M. E. K. contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)</i> .....	447
Promotion avec effet rétroactif — Absence de provision budgétaire pour justifier le report d'une promotion — Classement d'un poste — Dommages-intérêts pour tort moral lorsqu'une proposition raisonnable de règlement a été rejetée .....	447
5. <i>Jugement n° 2549 (12 mai 2006) : Mme A. H. R. C.-J. contre l'Organisation internationale du Travail (OIT)</i> .....	448
Reconnaissance du statut de conjoint à un partenaire de même sexe enregistré conformément à une loi nationale — Droit aux prestations familiales — Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2004/13 — Le statut personnel des fonctionnaires est régi par le droit du pays de nationalité — Interprétation du terme « conjoint » en vertu du Statut du personnel — Différence entre un mariage traditionnel et un mariage civil — Principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires se trouvant dans des situations comparables .....	448
6. <i>Jugement n° 2562 (12 juillet 2006) : M. J. A. S. contre l'Organisation européenne des brevets</i> .....	450
Qualité pour agir du Président du Comité central du personnel pour préserver les droits et intérêts collectifs du personnel — Un employé n'ayant pu poser sa candidature à un poste n'a pas la qualité d'agir — Réorganisation du Cabinet du Président en procédant à une réaffectation du personnel déjà en fonctions — Différence entre réaffectation et création de nouveaux postes et leur procédure de sélection — Pouvoir hiérarchique du Président de répartir les fonctionnaires entre les différents postes — Aucune obligation d'informer les membres du personnel et d'organiser un concours afin de pourvoir des postes va-	

	<i>Page</i>
cants dans le cadre d'une procédure de sélection régulière — Aucune obligation de consulter le Conseil consultatif général pour opérer une réorganisation de bureau.....	450
<b>C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE</b>	
1. <i>Décision n° 348 (26 mai 2006), Paul Donnelly-Roark contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i> .....	452
Prolongation de contrat au-delà de l'âge statutaire de la retraite — Alinéa <i>a</i> du paragraphe 4.03 de la disposition 7.01 du Règlement du personnel (Cessation d'emploi) — Interprétation du membre de phrase « dans l'intérêt du Groupe de la Banque » — Principe de la confiance légitime en ce qui concerne l'expiration d'un contrat de durée déterminée .....	452
2. <i>Décision n° 349 (26 mai 2006) : J. contre la Société financière internationale</i> .....	454
Demandes d'indemnité pour maladie professionnelle alléguée — Différence entre une demande de paiement pour le traitement de la maladie alléguée et une demande d'indemnité pour salaires et prestations perdus en raison de ladite maladie — Prescription considérée comme protégeant la stabilité des relations juridiques du Groupe de la Banque avec les fonctionnaires — Forclusion — Diligence et transparence des procédures de règlement suivies par l'administrateur des réclamations — L'externalisation de l'administration de certains programmes ne libère pas le Groupe de la Banque de sa responsabilité en cas d'administration irrégulière du programme....	454
3. <i>Décision n° 350 (26 mai 2006) : Yaw Kwakwa (n° 2) contre la Société financière internationale (SFI)</i> .....	456
Demande de réouverture d'une affaire — Règle de la chose jugée considérée comme un principe général n'admettant que quelques exceptions — La réouverture d'une affaire nécessite un fait nouveau susceptible d'ébranler les fondements mêmes de la conviction du Tribunal — Un « fait nouveau », fût-il inconnu du Tribunal, doit avoir existé avant le prononcé du jugement — La décision d'accorder l'anonymat doit être prise dès le début de la procédure.....	456
4. <i>Décision n° 352 (28 septembre 2006) : K. contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i> .....	457
Mesures disciplinaires pour faute relative à des réclamations de dépenses de voyage non justifiées — Une « faute grave » supposait que le requérant avait pleinement connaissance du fait que sa conduite était en violation du devoir d'obéissance à des normes établies même sans intention coupable — Obligation d'entreprendre une enquête officielle lorsque l'existence possible d'irrégularités systématiques a été révélée — Les circonstances atténuantes alléguées ont révélé une tendance du requérant à se croire au-dessus des règles — Devoir des	

	<i>Page</i>
fonctionnaires supérieurs de donner l'exemple — Refus de reconnaître la possibilité de rationaliser a posteriori un mépris des règles — L'évaluation d'une réclamation portant sur la disproportion entre les sanctions et les conséquences économiques subies par la Banque ne doit pas se résumer à une simple question d'argent — Admission dans le dossier des déclarations écrites d'un spécialiste des voyages de la Banque non impliqué directement dans l'affaire .....	457
D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	
Jugement n° 2006-6 (29 novembre 2006) : Mlle « M » et Mme « M » contre le Fonds monétaire international (FMI) .....	460
Contestation du rejet par le Fonds de demandes d'exécution d'ordonnances de pension alimentaire émises par un tribunal national — Possibilité de déduire les paiements de soutien des paiements de pension versés au fonctionnaire retraité — Compétence <i>rationae personae</i> du Tribunal à l'égard des non-fonctionnaires faisant valoir leurs droits au titre des régimes d'indemnisation du Fonds — Les circonstances exceptionnelles de l'affaire prédominent sur la prescription du Tribunal du fait que des non-fonctionnaires ne peuvent, en principe, être au courant des procédures de recours du Fonds — Autorisation des paiements d'une pension alimentaire liée à une relation hors mariage — Aucune obligation d'inclure dans une ordonnance alimentaire une référence expresse au régime de retraite du personnel du Fonds en vue d'autoriser un paiement à partir de ce régime — Règle du paiement éventuel reconnue quand l'ordonnance stipule expressément que les obligations alimentaires passées soient prélevées sur les paiements de pension futurs — Question de l'existence d'un litige <i>bona fide</i> sur la validité et la signification des décisions judiciaires .....	460
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	
1. <i>Privilèges et immunités</i>	
a) Note relative au statut juridique de l'Organisation des Nations Unies aux États-Unis d'Amérique.....	465
b) Lettre du Department of Environmental Conservation (DEC) de l'État de New York relative au paiement de redevances par l'Organisation des Nations Unies en vertu du State Pollutant Discharge Elimination System (SPDES) .....	470

## Chapitre V

### DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES<sup>1</sup>

#### A. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES<sup>2</sup>

##### 1. Jugement n° 1285 (28 juillet 2006) : La requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>3</sup>

ÉVALUATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL — DROIT À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE DANS LE PROCESSUS D'ÉVALUATION — AUCUN DROIT À PROMOTION D'UN FONCTIONNAIRE

---

<sup>1</sup> En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2006 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 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° 1282 à 1316 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n° 2480 à 2568 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n° 345 à 356 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n°s 2006-1 à 2006-6 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement les documents AT/DEC/1282 à AT/DEC/1316; les *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 100<sup>e</sup> et 101<sup>e</sup> sessions*; les *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2006*; et les *Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n°s 2006-1 à 2006-6*.

<sup>2</sup> Le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation de contrats d'engagement de fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires, et pour statuer sur lesdites requêtes. En outre, la compétence du Tribunal s'étend à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (y compris les requêtes émanant des institutions spécialisées qui participent à la Caisse commune et qui ont reconnu la compétence du Tribunal dans les affaires portant sur la Caisse commune des pensions), les programmes et fonds des Nations Unies, à savoir les institutions spécialisées et les organisations qui y sont reliées et qui ont reconnu la compétence du Tribunal (l'Organisation maritime internationale et l'Organisation de l'aviation civile internationale), le personnel chargé des registres de la Cour internationale de Justice, le Tribunal international du droit de la mer et le personnel de l'Autorité internationale des fonds marins. Pour plus de renseignements au sujet du Tribunal administratif des Nations Unies et des textes intégraux de ses jugements, voir [http://untreaty.un.org/UNAT/main\\_page.htm](http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm).

<sup>3</sup> Spyridon Flogaitis, président; Brigitte Stern et Goh Joon Seng, membres.

La requérante est entrée au service du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) en 1982. Par la suite, elle a été nommée à titre permanent au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Au moment des faits à l'origine de la présente requête, elle était titulaire d'un poste de Représentant résident du PNUD en Zambie, à la classe D-1.

Le 15 mars 2000, la requérante a reçu et signé son rapport d'appréciation du comportement professionnel portant sur l'année 1999, dans lequel son supérieur hiérarchique direct lui avait attribué la note « 1 » (Excellent) et avait indiqué que sa « promotion aurait dû lui être accordée depuis longtemps ». Le 20 mars, le Bureau régional pour l'Afrique a abaissé cette note à « 2 » (Dépasse les attentes du plan individuel), en exposant sa position, et a soumis le rapport au Haut Comité de supervision. Le Haut Comité a de nouveau abaissé la note à « 3 » (Satisfaisant), en expliquant que tout en « reconnaissant l'importance des contributions de la fonctionnaire », il « n'en estimait pas moins qu'il était plus approprié de juger son comportement professionnel comme satisfaisant parfaitement à ce que l'on pouvait attendre d'un haut fonctionnaire de son niveau ». Le 20 septembre, la requérante a contesté l'abaissement de la note de son rapport d'appréciation. Le 31 juillet 2001, le jury de révision, considérant que le Bureau régional pour l'Afrique avait commis une irrégularité procédurale en n'informant pas la requérante de la modification qu'il avait apportée à la notation, a conclu que la note « 1 » devait être rétablie. Le 16 novembre 2001, le Groupe d'examen des carrières (anciennement le Haut Comité de supervision) a néanmoins décidé de confirmer la note « 3 ». Le 15 janvier 2002, la requérante a réintroduit une procédure d'objection. Lors de ce deuxième examen, le jury de révision a conclu que la note « 3 » accordée par le Groupe d'examen des carrières devait être maintenue, ayant acquis la certitude « qu'une conclusion différente de la procédure d'objection n'exerçait aucune action de nature à modifier la révision aux fins de promotion ».

Le 3 octobre, la requérante a demandé une révision de la décision administrative prise par le jury de révision. Le 14 février 2003, elle a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 28 octobre 2004, concluant que la décision de maintenir la note « 3 » avait été viciée par des facteurs non pertinents puisque le Groupe d'examen des carrières et le jury de révision avaient négligé de tenir compte d'importantes réalisations. La Commission a recommandé que le rapport d'appréciation de 1999 soit « adéquatement évalué » de façon à ce qu'il ne contredise pas les antécédents de la requérante, que le PNUD « mette tout en œuvre pour que [sa] candidature soit équitablement prise en compte lors de toute opération de promotion future », et que « la priorité lui soit accordée pour tout poste vacant approprié à la classe D-2... en prenant en considération la durée de service restant... avant [qu'elle n'atteigne] l'âge de la retraite ».

Le 18 février 2005, la requérante, n'ayant reçu aucune réponse du Secrétaire général concernant son appel devant la Commission paritaire de recours, a déposé sa requête auprès du Tribunal. Le 14 mars, le Secrétaire général a souscrit aux recommandations de la Commission paritaire de recours tendant à ce que le PNUD réévalue le rapport d'appréciation de 1999 et que la candidature de la requérante soit adéquatement prise en considération lors de toute opération de promotion future. Il a toutefois refusé que la priorité aux fins de promotion soit accordée à la requérante, la Commission paritaire de recours n'ayant pas fourni de fondement juridique à cette recommandation. Le 25 octobre, le jury de révision a publié son troisième rapport sur le rapport d'appréciation de 1999 de la requérante, estimant qu'il n'y avait aucune nouvelle information quant à son comportement

professionnel pouvant justifier une modification de la note « 3 ». Le Groupe d'examen des carrières a donc décidé de confirmer cette note.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a estimé que la présente affaire concernait à la fois le rejet d'une demande de promotion et le droit à une procédure régulière dans le processus d'évaluation. S'agissant du rejet de la demande de promotion de la requérante, le Tribunal a indiqué « qu'il avait toujours jugé qu'un fonctionnaire n'avait pas de droit à une promotion mais que, par ailleurs, il avait droit à un examen complet et équitable de sa candidature ». Le Tribunal a conclu que la décision du Secrétaire général de ne pas promouvoir la requérante avait été prise dans « l'exercice de son pouvoir discrétionnaire et... ne pouvait être attaquée à moins qu'elle ne soit motivée par des motifs étrangers ou illicites ». Attendu que le Secrétaire général avait souscrit aux recommandations de la Commission paritaire de recours tendant à ce que le rapport d'appréciation de 1999 de la requérante soit adéquatement évalué et que le PNUD fasse tout son possible pour considérer avec impartialité la candidature de la requérante pour toute opération de promotion future, le Tribunal a rejeté l'argument invoqué par la requérante selon lequel « la partialité manifestée dans le processus d'évaluation a[vait] entaché la procédure aux fins de promotion ». Toutefois, s'agissant de la demande de la requérante relative à son droit à une procédure régulière, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante un montant de 5 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnité pour les irrégularités dont elle avait été victime dans l'abaissement de la note de son rapport d'appréciation du comportement professionnel.

## **2. Jugement n° 1289 (28 juillet 2005) : Le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>4</sup>**

LICENCIEMENT POUR RAISONS DISCIPLINAIRES — PROPORTIONNALITÉ DES MESURES DISCIPLINAIRES — FAUTE PROFESSIONNELLE JUSTIFIANT LE LICENCIEMENT — FRAUDE — PRÉSUMPTION D'INNOCENCE — LE REQUÉRANT DOIT PROFITER DU BÉNÉFICE DU DOUTE

Le requérant est entré au service du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) le 19 février 1992 en tant que logisticien au grade P-3, en vertu d'un contrat à court terme, à Kinshasa (République démocratique du Congo). Son contrat a par la suite été renouvelé à plusieurs reprises. Au moment des faits à l'origine de sa requête, il occupait le poste d'attaché de liaison principal, puis a dirigé le bureau de liaison du HCR à Brazzaville (République du Congo). Les faits ont été divisés en trois grandes catégories. Tout d'abord, le 12 avril 2000, le requérant a été accusé d'avoir indûment perçu, au moyen de fausses déclarations et d'informations falsifiées, des allocations journalières de subsistance auxquelles il n'avait pas droit. Ensuite, le 16 octobre, le requérant s'est vu reproché le fait d'avoir écrit une note verbale aux autorités administratives congolaises, par laquelle il sollicitait l'obtention d'un visa destiné à sa compagne. Malgré la nature personnelle de cette correspondance, il aurait utilisé le papier à lettres du HCR et envoyé ce courrier avec une enveloppe de l'Administration, lui donnant ainsi une apparence officielle. Finalement, le requérant s'est vu imputer tout un ensemble de fautes professionnelles concernant sa conduite entre septembre 2000 et août 2001, notamment le non-remboursement de billets d'avion, l'acquisition frauduleuse à travers l'Organisation d'un appareil de climatisation à

---

<sup>4</sup> Spyridon Flogaitis, président; Julio Barboza et Brigitte Stern, membres.

usage privé, la mise en danger d'une collègue de travail, un voyage en classe affaires pour un congé non autorisé et le non-paiement de frais d'hôtel.

En octobre et novembre 2001, l'Inspecteur général du HCR a mené une enquête sur les allégations contre le requérant. Le 15 janvier 2002, il a transmis son rapport au Haut-Commissaire. Le 23 janvier, le requérant a été informé des allégations de faute professionnelle formulées à son encontre et, le 4 mars, il a réfuté ces allégations. Le 3 septembre, le requérant a été informé de la décision du Secrétaire général de le renvoyer sans préavis.

Le 1<sup>er</sup> octobre, le requérant a présenté une demande au Comité paritaire de discipline de Genève d'annuler la décision. Le 27 novembre 2003, le Comité paritaire de discipline a rendu un rapport concluant à la disproportion de la sanction au regard de la faute commise. Il recommandait que le requérant soit réintégré ou, à défaut, qu'il lui soit versé une indemnité équivalant à 12 mois de salaire de base net ajoutée à l'indemnité de séparation. Le 24 avril 2004, le Secrétaire général a fait part de sa décision de ne pas suivre la recommandation du Comité paritaire de discipline. Il a en effet estimé que la simple hypothèse de l'expédition de la note verbale constituait à elle seule un motif suffisant pour justifier un licenciement, cela même si aucune preuve réelle de l'expédition postale et de l'utilisation du papier à lettres du HCR à des fins personnelles n'avait été rapportée.

Le 15 août 2004, le requérant a déposé une requête auprès le Tribunal dans laquelle il demandait l'annulation de la décision du Secrétaire général, le versement d'une indemnité équivalant à deux ans de salaire de base net et la reconstitution de son fonds de pension.

S'agissant de l'allégation selon laquelle le requérant aurait manœuvré de façon frauduleuse pour toucher des indemnités journalières de subsistance, le Tribunal a confirmé la conclusion du Comité paritaire de discipline qui avait estimé qu'aucune preuve tangible permettant d'établir les faits avec certitude n'avait été apportée et que le requérant « ne [pouvait] être tenu responsable d'un fait qui n'[était] pas établi avec certitude ». Le Tribunal a conclu que le comportement du requérant ne justifiait pas un renvoi sans indemnité.

Pour ce qui est de la série d'allégations de fautes professionnelles commises par le requérant entre septembre 2000 et août 2001, ici encore le Tribunal a souscrit à la conclusion du Comité paritaire selon laquelle le requérant n'avait eu aucune intention de contourner les règles de l'Administration par des moyens frauduleux, mais que les événements invoqués résultaient « d'un mélange d'inattention de la part du requérant et de dysfonctionnements administratifs » et que « la responsabilité des faits allégués ne [pouvait] pas retomber sur le requérant sous la forme d'une sanction disproportionnée ».

Enfin, en ce qui concerne l'allégation relative à la note verbale destinée aux autorités congolaises et l'utilisation du papier à lettres du HCR, le Tribunal n'était pas convaincu qu'un tel agissement, quand bien même cette note aurait été envoyée, était constitutif d'une faute dont la gravité aurait été telle qu'elle aurait justifié le renvoi sans préavis, et ce pour trois raisons. Premièrement, rien en l'espèce ne venait étayer de façon conclusive l'hypothèse de l'expédition de ladite note et, « en vertu du principe fondamental de la présomption d'innocence, ... le doute [devait] profiter à l'accusé ». En second lieu, la compagne du requérant n'ayant manifestement pas besoin d'un visa pour le rejoindre, les efforts de celui-ci pour tenter d'obtenir ledit visa n'auraient en rien conduit à la violation d'une règle de droit. Finalement, quand bien même la compagne du requérant aurait eu besoin de ce visa, le Tribunal n'était pas convaincu qu'un tel usage du matériel de l'Organisation pouvait constituer à lui seul une faute d'une telle ampleur. En l'espèce, un tel comportement équivalerait simplement à une « indécatesse en l'absence de réelle fraude ». Par consé-

quent, le requérant s'était rendu coupable « tout au plus d'une irrégularité de moindre importance ».

Le Tribunal a conclu que le Comité paritaire, dans sa décision, n'avait en rien sous-estimé la gravité des fautes du requérant mais, au contraire, l'avait parfois même surévaluée. À son avis, le Secrétaire général aurait dû suivre la recommandation du Comité paritaire de discipline et reconnaître la disproportion entre les fautes commises par le requérant et la sanction dont il avait été frappé. Il a ordonné que le requérant soit réintégré ou bien qu'il lui soit versé une indemnité d'un montant équivalant à 12 mois de salaire de base net ainsi que l'indemnité de licenciement qu'il aurait dû recevoir au moment de son renvoi.

### **3. Jugement n° 1290 (28 juillet 2006) : Le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>5</sup>**

LICENCIEMENT IRRÉGULIER — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE PENDANT LE PROCESSUS DE LICENCIEMENT — LE LICENCIEMENT D'UN FONCTIONNAIRE AU MOTIF DE SERVICES INSATISFAISANTS NÉCESSITE UNE ÉVALUATION APPROPRIÉE DE LA QUALITÉ DE CES SERVICES — HARCÈLEMENT — PAIEMENT DU SALAIRE ET DES ÉMOLUMENTS — LETTRES DE DÉCHARGE

Le requérant est entré au service du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) le 28 avril 2000 en vertu d'un contrat de louage de services au poste de Conseiller technique principal du projet de promotion du café et d'amélioration du coton à Nairobi. Au moment des faits à l'origine de sa requête, il occupait ce poste au titre d'un engagement pour une durée d'un an à la classe L-5/échelon 10. La lettre de nomination en vue d'un engagement pour une période de durée déterminée stipulait que le requérant devait préalablement présenter certains documents, ce qui était essentiel pour déterminer sans délai les indemnités et les paiements auxquels il avait droit. Le requérant avait éprouvé des difficultés à produire à temps la documentation demandée, mais il l'avait finalement soumise le 5 décembre. L'UNOPS a donc retardé le versement de son traitement jusqu'à cette date et ne lui a pas versé les divers émoluments auxquels il avait droit et ce, même après cette date. Il l'a ensuite informé, dans une lettre datée du 18 décembre, que « par suite de la présentation tardive de la documentation requise, ... l'Administration se voyait dans l'obligation de retirer » son offre d'engagement pour une période de durée déterminée.

Le requérant a répondu le jour même de la réception de la lettre, soit le 23 décembre. Il a avancé plusieurs raisons pour lesquelles il n'avait pas pu présenter à temps la documentation demandée et a invoqué le fait que le retard intervenu dans la présentation des documents n'était pas un motif valable de retrait de l'offre d'engagement. Il a demandé que tous les paiements en suspens lui soient versés. Le 23 janvier 2001, la Division de la gestion des ressources humaines a répondu au requérant que dans les circonstances qui avaient prévalu depuis son recrutement, la résiliation de son engagement était la seule solution réaliste qui permettait de régler la situation dans l'intérêt de tous ceux qui travaillaient pour le développement international. La Division de la gestion des ressources humaines a informé

---

<sup>5</sup> Spyridon Flogaitis, président; Dayendra Sena Wijewardane, vice-président; Goh Joon Seng, membre.

le requérant que son engagement d'une durée d'un an avait été « abrégé et expirerait le 31 mars 2001 à la fermeture des bureaux ». Elle l'a aussi informé que le montant mensuel de son traitement correspondant à la période allant de juillet 2000 à mars 2001 ainsi qu'une indemnité de licenciement de 9 000 dollars des États-Unis seraient versés à son compte et qu'un billet aller simple pour son rapatriement lui serait délivré. Toutefois, en contrepartie, le requérant devait signer une lettre de décharge.

Le 2 février 2001, le représentant de l'UNOPS a informé le requérant par courriel que l'UNOPS avait décidé de lui offrir un contrat jusqu'au 31 mars 2001 et que toute nouvelle prolongation de son contrat dépendrait de la qualité de ses services. Dans une lettre datée du 9 février, le requérant a répondu que les informations qui lui avaient été communiquées par courriel l'avaient laissé perplexe étant donné qu'il avait un contrat allant jusqu'au 19 juillet. Il a demandé spécifiquement quelle était la raison pour laquelle il était mis fin à son engagement et si la cause en était la présentation tardive de ses documents ou le fait que ses services n'avaient pas donné satisfaction. Il a fait valoir que la qualité de ses services n'ayant jamais fait l'objet d'une évaluation indépendante, il ne pouvait par conséquent être licencié pour cette raison. Il a aussi refusé de signer la lettre de décharge.

Le 20 février, la Division de la gestion des ressources humaines a confirmé la décision de l'UNOPS de mettre fin aux services du requérant, ce qui, à son avis, était « la seule solution réaliste qui permette de régler la situation dans l'intérêt de tous ceux qui travaillent pour le développement international ». Les autres tentatives faites par le requérant pour régler la question avec l'UNOPS se sont avérées vaines et son engagement a pris fin le 31 mars. Le 23 avril, le requérant a demandé un nouvel examen de la décision administrative. Le 24 juillet, il a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Nairobi.

Dans son rapport du 24 mars 2003, la Commission paritaire de recours a noté que l'UNOPS avait, dans un premier temps, fondé sa décision de mettre fin à l'engagement du requérant sur la présentation tardive des documents, mais avait ensuite invoqué des questions liées à la qualité des services de l'intéressé et, enfin, avait envisagé un licenciement non contesté comme prévu par l'article 9.1 du Statut du personnel. Selon le rapport de la Commission, le retrait de l'offre d'engagement de durée déterminée avait été arbitraire, d'autant que la lettre en question avait été un « simple prétexte » pour mettre fin à son engagement. Quant à la qualité des services du requérant, il était clair qu'il n'avait jamais été informé en temps utile de ses faiblesses conformément aux procédures établies. De plus, le défendeur n'avait offert aucun élément de preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle le type de services fournis par le requérant n'étaient pas nécessaires. La Commission paritaire a donc conclu que l'UNOPS n'était pas en droit de retirer son offre d'engagement ni de mettre fin à l'accord avec le requérant. En conséquence, elle a recommandé qu'il soit versé au requérant une indemnité représentant six semaines de traitement de base net, une réparation représentant deux mois de traitement de base net du chef de la résiliation irrégulière de son contrat et un montant de 15 300 dollars des États-Unis au titre des émoluments qui lui étaient dus.

Le 28 août, le Secrétaire adjoint à la gestion a fait savoir qu'il souscrivait aux recommandations de la Commission portant sur l'indemnité de licenciement et la réparation du traitement. Il a également accepté qu'il soit versé au requérant les émoluments pouvant lui être dus, mais a donné à l'UNOPS pour instruction de déterminer le montant exact des sommes en question. Le 31 août 2004, le requérant a déposé sa requête auprès du Tribunal, dans laquelle il demandait réparation pour la résiliation irrégulière de son contrat, la viola-

tion de ses droits à une procédure régulière et le harcèlement dont il aurait fait l'objet ainsi que le versement de tous les émoluments auxquels il avait droit.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a conclu « qu'avant de licencier un fonctionnaire pour le motif que ses services ne donnent pas satisfaction, ces services doivent être évalués comme il convient et le fonctionnaire doit se voir donner la possibilité de s'améliorer ». Par conséquent, le Tribunal a considéré que le licenciement du requérant pour le motif que les services rendus laissaient globalement à désirer avait violé ses droits. À son avis, la demande de l'Administration de faire signer une lettre de « décharge » au requérant constituait « une tentative détournée d'obtenir l'accord du requérant [concernant son licenciement] comme l'exige l'article 9.1 du Statut du personnel ». Il a également considéré que cette décision soulevait « une grave question quant au respect des droits de la défense ». Le Tribunal a souscrit à la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle « l'Administration avait simplement utilisé divers prétextes pour se tirer de son arrangement contractuel avec le requérant, ce dont il est résulté une résiliation irrégulière de l'engagement du requérant ». Le Tribunal a considéré que le défendeur n'avait pas répondu aux aspects spécifiques des allégations de harcèlement et a conclu que l'effet cumulé des faits de la cause avait révélé « une absence de transparence dans la façon dont l'Administration a[vait] traité avec le requérant et a[vait] clairement ébranlé celui-ci, d'une façon que le Tribunal [a considéré] comme des harcèlements justifiant réparation ».

Le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant l'équivalent de trois mois et demi de traitement de base net, période correspondant à la durée restant à courir de son engagement, six mois de traitement de base net du chef de la violation de ses droits à une procédure régulière, tous les montants convenus dans le mémorandum de l'UNOPS en date du 13 juillet 2006 et un montant de 5 000 dollars des États-Unis à titre de réparation des retards intervenus dans le versement de ses indemnités. Enfin, il a ordonné au défendeur de procéder à une vérification finale de toutes les réclamations en suspens et paiements contestés et de verser les montants dont il aura été déterminé qu'ils sont dus au requérant ou, à défaut, de verser au requérant une indemnité de 40 000 dollars des États-Unis.

#### **4. Jugement n° 1293 (28 juillet 2006) : Le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>6</sup>**

COUVERTURE DES MEMBRES DE LA FAMILLE PAR L'ASSURANCE MUTUELLE CONTRE LA MALADIE ET LES ACCIDENTS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES (L'ASSURANCE) — DÉFINITION D'UN « ORGANISME DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES » AUX TERMES DES STATUTS ET DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF DE L'ASSURANCE

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 22 août 1971 en qualité de spécialiste des droits de l'homme, à New York, à la classe P-3. Le 1<sup>er</sup> février 1974, son engagement a été converti en un engagement permanent. Le requérant est par la suite devenu chef par intérim du Groupe de la communication du Centre pour les droits de l'homme de l'Office des Nations Unies à Genève à la classe P-5. Il a cessé son service le 31 octobre 1996. Lorsqu'il a pris sa retraite, son épouse était employée au service du BIT à

---

<sup>6</sup> Jacqueline R. Scott, vice-présidente, assurant la présidence; Kevin Haugh et Goh Joon Seng, membres.

Genève, mais elle avait été informée que, par accord mutuel, ses services prendraient fin le 31 mai 2001. Le 21 novembre 2000, le requérant a demandé que son épouse soit couverte par le plan de l'Assurance mutuelle contre la maladie et les accidents du personnel des Nations Unies (l'Assurance). Le Secrétaire exécutif de l'Assurance a rejeté cette demande au motif que l'épouse du requérant ne remplissait pas les conditions d'admission requises en vertu du paragraphe 2 de l'article IV des Statuts et du Règlement administratif de l'Assurance dans la mesure où elle n'était pas affiliée à un plan d'assurance maladie d'un « organisme du système des Nations Unies ». Il considérait que le BIT n'était pas un « organisme du système des Nations Unies » tel que défini au paragraphe 1 de l'article II, à savoir « principalement le Siège de l'Organisation des Nations Unies, l'Office des Nations Unies à Vienne, les Commissions économiques et sociales et les institutions spécialisées dont le siège ne se trouve pas à Genève »<sup>7</sup>.

Le 31 décembre 2001, le requérant a demandé que son affaire soit soumise directement au Tribunal administratif des Nations Unies. Il a fait valoir que le BIT était « un organisme du système des Nations Unies » parce que la définition pouvait être élargie étant donné l'emploi du mot « principalement » en début d'énumération. Le 5 avril 2002, le Secrétaire général, considérant que le recours du requérant ne paraissait pas être limité à des points de droit, n'a pas consenti à ce que l'affaire soit soumise directement au Tribunal. Le 4 mai, le requérant a donc formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Genève.

Dans son rapport du 30 octobre 2003, la Commission paritaire de recours a relevé que la définition d'un « organisme du système des Nations Unies » aux termes du paragraphe 1 de l'article II paraissait ne pas être limitative, comme l'indiquait le mot « principalement » en début d'énumération. Cependant,

« l'article défini "les" avant le membre de phrase "institutions spécialisées dont le siège ne se trouve pas à Genève" permettait à la Commission de conclure sans aucune ambiguïté qu'*a contrario*, une institution spécialisée dont le siège se trouvait effectivement à Genève ne pouvait pas être ajoutée à la liste. En ce sens, il se pouvait que la liste ne soit pas limitative mais, étant donné le libellé du paragraphe en question, toute adjonction constituerait nécessairement une nouvelle catégorie. »

En conséquence, la Commission paritaire de recours a conclu que le requérant n'était pas fondé à contester la décision de l'ONUG de ne pas permettre que son épouse soit affiliée à l'Assurance en qualité de conjoint. Le 27 juillet 2004, le Secrétaire général a souscrit aux constatations et conclusions de la Commission. Le 13 août, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal. Le Tribunal, ayant examiné l'affaire, a souscrit à la conclusion de la Commission paritaire de recours. En effet, s'il convenait que

« l'emploi du mot "principalement" ou "primarily" port[ait] effectivement à conclure que la liste n'était pas censée être limitative, ladite liste ne [pouvait] pas être interprétée comme englobant des institutions spécialisées dont le siège se trouv[ait] à Genève car cela introduirait une contradiction interne dans les dispositions en question. Il n'y aurait aucun sens pour les rédacteurs de cette disposition d'avoir expressément exclu les institutions spécialisées dont le siège se trouvait à Genève s'ils envisageaient que

---

<sup>7</sup> Traduction anglaise de l'original français: « [P]rimarily United Nations Headquarters, the United Nations Office in Vienna, the Economic and Social Commissions and the specialized agencies whose headquarters are not located in Geneva ».

lesdites institutions pourraient y être incluses par l'emploi du mot "principalement" ou "primarily". »

Le Tribunal a donc conclu que « l'épouse du requérant ne [pouvait] manifestement pas être affiliée au régime de couverture de l'Assurance en vertu du paragraphe 4 de l'article IV ».

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

## **5. Jugement n° 1298 (28 juillet 2006) : La requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>8</sup>**

INCORPORATION DE PIÈCES DÉFAVORABLES DANS LES DOSSIERS INDIVIDUELS — INCIDENCE SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI — RÉPARATION SUFFISANTE POUR VIOLATION DES DROITS

La requérante est entrée au service du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) en décembre 1987 en qualité de perforeuse à la classe G-5 en vertu d'un engagement pour une période de courte durée. Au moment des faits à l'origine de sa requête, elle était titulaire d'un contrat de durée déterminée à l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN).

En juillet 1999, la requérante a passé une entrevue pour un engagement temporaire de courte durée à l'ONUN. Toutefois, en août, le chef par intérim du Service de la gestion des ressources humaines l'a informée que sa candidature à un nouvel emploi à l'Organisation ne serait pas examinée en raison d'un incident de fraude présumée commise en 1997 concernant le remboursement d'heures supplémentaires. En mai 2000, la requérante a passé un nouvel entretien à l'ONUN. Le 7 juin, elle a été retenue comme meilleure candidate pour un recrutement à titre de remplacement de fonctionnaire en mission. Le Service de la gestion des ressources humaines a alors été prié de procéder à son recrutement. Après cet entretien, la requérante, n'ayant plus reçu de nouvelles de la part de l'ONUN, s'est entretenue avec le chef par intérim du Service de la gestion des ressources humaines. Celui-ci a répété ce qu'il lui avait dit en 1997 concernant la fraude présumée et qu'elle n'était manifestement pas considérée comme remplissant les conditions requises pour être rengagée. Le 1<sup>er</sup> août, la requérante, en consultant son dossier administratif, y a découvert une note en date du 19 juin 2000 exposant les prétendus motifs pour lesquels son contrat précédent n'avait pas été renouvelé. Cette pièce, qui tendait visiblement à ce que la requérante ne soit plus rengagée, avait été versée à son dossier sans avoir été portée à sa connaissance. Les 24 novembre 2000 et 7 juin 2001, la requérante a demandé que cette note soit retirée de son dossier administratif. Le 8 janvier 2002, elle a découvert dans son dossier un mémorandum daté du 16 décembre 2000 adressé au chef des services administratifs de l'ONUN et accompagné d'une annotation par ce dernier, dont la teneur justifiait la note du 19 juin. Le 26 mars, la requérante a demandé au chef des services administratifs de rapporter sa décision faisant obstacle à son rengagement. Le 4 septembre, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Nairobi.

---

<sup>8</sup> Jacqueline R. Scott, première vice-présidente; Dayendra Sena Wijewardane, deuxième vice-président; Goh Joon Seng, membre.

Dans son rapport du 25 mai 2004, la Commission paritaire de recours a recommandé que l'une et l'autre pièces, « ainsi que toutes autres pièces défavorables ayant quelque rapport avec la note en cause » soient retirées du dossier administratif de la requérante et que l'ONUN enquête dûment sur les fautes à elle imputées ou à défaut la blanchisse de telles accusations. S'agissant de la violation des droits de la requérante, la Commission de recours a recommandé, à titre de réparation, le versement de trois mois de traitement de base net.

Le 14 septembre 2004, n'ayant reçu aucune réponse du Secrétaire général, la requérante a déposé sa requête auprès du Tribunal. Le 12 janvier 2005, la requérante a été informée que le Secrétaire général acceptait la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que toutes les pièces défavorables soient retirées de son dossier administratif, mais qu'il avait décidé de ne pas ordonner d'enquête vu le temps écoulé depuis les faits présumés et que, jugeant excessif le montant de l'indemnité recommandée, il avait décidé de ne lui verser qu'une indemnité d'un mois de traitement de base net.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a conclu qu'il était « inadmissible que des pièces de cette nature aient été versées dans le dossier de la requérante sans avoir été portées à sa connaissance et qu'elle n'ait pu se prononcer sur leur contenu », ce qui constituait « indéniablement une violation grave des droits qu'elle tir[ait] de l'instruction administrative ST/AI/292 [du 15 juillet 1982, intitulée "Incorporation de pièces défavorables dans les dossiers individuels"] ». De l'avis du Tribunal, il n'était « pas nécessaire que la requérante prouve qu'elle aurait obtenu un poste s'il n'y avait pas eu les pièces en cause ». En l'espèce, le Tribunal a retenu « que les pièces défavorables [avaient] été versées délibérément dans le dossier de la requérante dans l'intention d'empêcher celle-ci d'être rengagée » et a estimé « raisonnable de penser que cet acte n'a[vait] pas manqué d'agir sur la procédure de recrutement ».

Le Tribunal a décidé d'accorder à la requérante l'équivalent de six mois de traitement de base net, en retenant la violation de ses droits par des fonctionnaires qui n'auraient pas dû ignorer l'illégalité de leurs actes et les conséquences de ces actes sur les perspectives d'emploi de la requérante.

## **6. Jugement n° 1299 (28 juillet 2006) : Le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>9</sup>**

HARCÈLEMENT SEXUEL — ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE — POUVOIR DISCRETIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE — CONDUITE DIGNE D'UN FONCTIONNAIRE INTERNATIONAL — PROPORTIONNALITÉ DE LA SANCTION AU REGARD DE LA VIOLATION COMMISE

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en vertu d'un engagement pour une période de durée déterminée le 12 mai 1975 en qualité de comptable. Au moment des faits à l'origine de sa requête, il était affecté au Bureau du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) à New Delhi (Inde).

Le 26 avril 2002, une ancienne commis comptable du FNUAP a déposé une plainte contre le requérant auprès du Conseiller en genre. Elle y alléguait que le requérant avait

---

<sup>9</sup> Jacqueline R. Scott, première vice-présidente, assurant la présidence; Dayendra Sena Wijewardane, deuxième vice-président; Julio Barboza, membre.

l'habitude de regarder, et d'exposer à sa vue, des contenus pornographiques sur son ordinateur, qu'il utilisait régulièrement un langage obscène et lui faisait des remarques dégradantes et suggestives. Il arrivait également fréquemment qu'il lui faisait des étreintes et des attouchements non sollicités, ainsi qu'à d'autres femmes, et l'avait même menacée de licenciement après qu'elle eut soulevé ces questions lors d'un atelier sur la sensibilisation à la problématique hommes-femmes. Le 12 septembre, suite à de longs entretiens et un examen des sessions Internet quotidiennes, le jury d'enquête sur les plaintes des fonctionnaires relatives au harcèlement sexuel du Programme des Nations Unies (PNUD)/FNUAP a conclu que la plaignante avait été victime de harcèlement sexuel de la part du requérant et que la conduite de ce dernier avait créé un environnement de travail hostile. Le requérant a réfuté les accusations, alléguant que quelqu'un d'autre avait utilisé son ordinateur pour regarder les films pornographiques en question, que la plaignante cherchait à se venger des résultats médiocres de son rapport d'appréciation du comportement professionnel et qu'il avait été anathémisé alors que d'autres qui avaient eu la même conduite n'avaient pas fait l'objet d'enquête semblable ni n'avaient été accusés. Le 14 janvier 2003, le requérant a été accusé de faute grave et un comité de discipline s'est réuni.

Le 7 janvier 2004, le Comité de discipline a conclu que le requérant avait effectivement créé un environnement de travail hostile, mais il a rejeté l'accusation de harcèlement sexuel portée par la plaignante compte tenu des éléments de preuve contradictoires qui, de l'avis du Comité de discipline, indiquaient une relation beaucoup plus consensuelle entre les parties que la plaignante le prétendait. Il a également conclu que le requérant avait eu droit à une procédure régulière appropriée et n'a décelé aucune irrégularité procédurale. Le Comité de discipline a recommandé d'infliger au requérant, en vertu de la disposition 110.3, a, i du Règlement du personnel, un blâme à titre de mesure disciplinaire.

Le 26 janvier, l'Administrateur du PNUD a rejeté la recommandation du Comité de discipline et a décidé, « à la lumière de la gravité de la conduite en question et en conformité avec les sanctions disciplinaires imposées pour faute grave de nature similaire », que le requérant quitterait son emploi au FNUAP à la date de réception de la lettre de l'Administrateur. La lettre a été envoyée quatre jours avant la date prévue du départ à la retraite du requérant. Le 20 octobre 2004, le requérant a déposé sa requête auprès du Tribunal, dans laquelle il demandait l'annulation de la décision de licenciement, le rétablissement de son plan médical et de celui de sa conjointe et le versement d'un montant de 45 000 dollars des États-Unis pour préjudice moral et inconvénient.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a d'abord conclu que les deux jurys d'enquête mis en place par le défendeur avaient clairement établi que le requérant avait commis une faute. Il n'a pas retenu les arguments du requérant selon lesquels quelqu'un d'autre avait utilisé son ordinateur pour visionner des contenus pornographiques sur le Web. Le Tribunal a admis les faits constatés par le Comité de discipline et sa conclusion quant à la présence d'un environnement de travail hostile, mais il n'a pas souscrit à sa conclusion quant à l'absence de harcèlement sexuel. Il a déclaré ce qui suit :

« [i] semblerait que le Comité de discipline ait mal interprété ou mal compris le libellé très précis de la politique du FNUAP qui, dans sa définition du harcèlement sexuel, inclut la création d'un environnement de travail hostile. Par conséquent, le Comité de discipline, en concluant que le requérant créait un environnement de travail hostile, aurait dû forcément le déclarer également coupable de harcèlement sexuel. »

Il a également critiqué « le langage inapproprié et péjoratif employé par le Comité de discipline dans son rapport », notamment dans sa conclusion selon laquelle « la plaignante

[était] simplement « trop sensible » aux conversations de nature pornographique », et a conclu au contraire qu'il « était tout à fait raisonnable pour la plaignante de s'être opposée à une telle conduite dans le lieu de travail et que cela ne représentait certainement pas une sensibilité excessive de sa part ».

Le Tribunal a conclu qu'il « ne faisait aucun doute que le visionnement de films pornographiques et d'autres médias, ainsi que l'adoption de comportements sexuellement obscènes et explicites par le requérant constituaient des violations graves des règles et directives de l'Organisation. Il a jugé que le licenciement était une sanction légale et proportionnée. S'agissant du fait que le licenciement soit survenu dans les quatre jours précédant le départ à la retraite anticipée du requérant, le Tribunal a relevé que le requérant, à l'exception des quatre jours de traitement, « avait dans l'ensemble reçu toutes les sommes et les émoluments qui lui étaient dus, y compris les congés payés, les allocations au conjoint et les paiements accumulés qu'il aurait reçus s'il n'avait pas été licencié et avait pris sa retraite comme prévu », et que, « [é]tant donné la nature de sa conduite, c'était un faible prix à payer et une sanction non disproportionnée au regard de sa conduite ».

Le Tribunal n'a constaté aucune irrégularité procédurale ou matérielle. Il a conclu que le défendeur n'avait été poussé par aucun motif illicite, abusif et arbitraire en sanctionnant le requérant, et a noté que la « charge de la preuve incomb[ait] au requérant lorsque des allégations de motivation étrangère [étaient] formulées ». S'agissant de la requête du requérant demandant au Tribunal de rétablir son assurance maladie ainsi que celle de sa conjointe, le Tribunal a jugé que la question était irrecevable parce que rien ne prouvait qu'il en avait sollicité la révision administrative.

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

## **7. Jugement n° 1300 (28 juillet 2006) : La requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>10</sup>**

COMPÉTENCE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR DÉCIDER DE LA NATIONALITÉ D'UN FONCTIONNAIRE POUR LES BESOINS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES EN VERTU DE LA DISPOSITION 104.8 — FACULTÉ DU TRIBUNAL DE RÉVISER LES DÉCISIONS PRISES PAR LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LA NATIONALITÉ — CHANGEMENTS SUCCESSIFS DE NATIONALITÉ DANS LE BUT DE BÉNÉFICIER AU MAXIMUM DES INDEMNITÉS ET AUTRES PRIMES

La requérante est entrée au service de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) à Beyrouth (Liban) le 7 novembre 1977 en vertu d'un engagement d'une durée déterminée de trois mois, en qualité d'agent de la classe G-3 recruté sur le plan local. Après plusieurs prorogations et promotions, la requérante a été nommée à titre permanent le 1<sup>er</sup> octobre 1985. Au cours de son engagement à la CESAO, la requérante a été transférée à Bagdad en 1981, en même temps que le siège de la Commission, puis à Amman en 1991 et à Beyrouth en 1997.

Le 28 décembre 1981, la requérante a épousé un ressortissant libanais et, en vertu de la loi libanaise, a acquis la nationalité libanaise au bout d'un an de mariage. Le 3 novembre 1982, la requérante a demandé que sa nationalité syrienne soit échangée contre la natio-

<sup>10</sup> Dayendra Sena Wijewardane, vice-président, assurant la présidence; Kevin Haugh et Brigitte Stern, membres.

nalité libanaise pour les besoins de l'Organisation des Nations Unies. Le 14 avril 1999, la requérante a demandé à être à nouveau considérée par l'Organisation des Nations Unies comme ayant la nationalité syrienne. Elle a déclaré que son premier changement de nationalité pour les besoins de l'Organisation avait été motivé par des préoccupations de sécurité et qu'elle se trouvait désormais forcée de reprendre sa nationalité syrienne d'origine pour des raisons personnelles, notamment le règlement d'une affaire d'héritage. Le 20 août, l'Administration a rejeté sa demande, n'y voyant « aucune raison impérieuse de revenir sur la constatation antérieure, à savoir que c'[était] avec le Liban que cette fonctionnaire a[vait] « les liens les plus étroits », ce qui [était] le seul fondement dans la disposition pertinente du règlement sur lequel l'[Organisation des Nations Unies] [avait] reconnu sa nationalité libanaise », et a conclu que la nationalité « ne valait que pour les besoins de [l'Organisation] et qu'elle conservait toujours la nationalité de tout autre État dont elle l'aurait acquise ».

Le 25 février 2000, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. Dans son rapport du 20 janvier 2003, la Commission a considéré que, lorsque la requérante a demandé de nouveau à changer sa nationalité libanaise, « il lui incombait de démontrer... que les circonstances avaient si profondément changé que la Syrie avait remplacé le Liban comme pays avec lequel elle avait les liens les plus étroits » et qu'elle « n'a[vait] pas fourni les éléments de preuve requis à l'appui de sa demande ». La Commission paritaire a ajouté qu'elle « ne vo[yait] rien dans les faits qui indiqu[ait] la moindre nécessité pour [la requérante] de remplacer la nationalité libanaise... pour les besoins [de l'Organisation des Nations Unies]... en vue de faire valoir ses droits successoraux en Syrie, parce qu'elle posséd[ait] toujours la nationalité syrienne aux yeux de l'État syrien ». Par conséquent, la Commission n'a formulé aucune recommandation relative à son recours. Le 28 juillet, le Secrétaire général a souscrit aux conclusions de la Commission paritaire de recours. Le 19 novembre 2004, la requérante a déposé sa requête auprès du Tribunal.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a conclu que la raison du changement de nationalité de la requérante en 1982, dans la mesure où l'Administration était concernée, était son mariage, motif légitime pour l'Administration d'accepter sa requête, et que la requérante n'avait fait mention d'aucune raison de sécurité à ce moment-là. Toutefois, s'agissant de la deuxième demande de changement de nationalité en 1999, le Tribunal a constaté que si la requérante « invoquait la présence de sa famille en Syrie et ses visites fréquentes pour fonder ses liens avec cet État, il rest[ait] que l'essentiel de son argumentation repos[ait] sur la perte de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité d'expatriation ». Le Tribunal a conclu que le motif principal du changement de nationalité de la requérante en 1982 avait été son mariage, et non pas les raisons de sécurité mentionnées. Aucun changement n'étant intervenu quant à son statut marital ou l'État avec lequel elle avait les liens les plus étroits, le Tribunal a conclu que rien ne justifiait une nouvelle modification de sa nationalité et a affirmé « qu'il n'[était] pas acceptable de tenter de profiter de changements successifs de nationalité et de statut au sein de l'Organisation dans le seul but de bénéficier au maximum des indemnités et autres primes offertes par l'Administration aux fonctionnaires recruté sur le plan international ».

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

## **8. Jugement n° 1302 (28 juillet 2006) : La requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>11</sup>**

« MESURES SPÉCIALES VISANT À ASSURER L'ÉGALITÉ DES SEXES » EN VERTU DES DISPOSITIONS DE L'INSTRUCTION ADMINISTRATIVE ST/AI/1999/9 DU 21 SEPTEMBRE 1999 — MODIFICATION AU PRINCIPE GÉNÉRAL BIEN ÉTABLI DE LA CHARGE DE LA PREUVE LORSQUE LES PREUVES PERTINENTES SE TROUVENT EXCLUSIVEMENT ENTRE LES MAINS DE L'ADMINISTRATION

La requérante est entrée au service de l'Organe international de contrôle des stupéfiants (OICS) le 1<sup>er</sup> septembre 1990 en qualité d'administratrice auxiliaire à la classe L-2 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée d'un an. En septembre 1991, après avoir réussi un concours national, elle a été nommée au poste de spécialiste des questions sociales adjointe de première classe (P-2) au Secrétariat de l'OICS. Le 1<sup>er</sup> septembre 1993, elle a été nommée à titre permanent. Au moment des faits à l'origine de sa requête, la requérante occupait un poste P-3 de spécialiste du contrôle des drogues au Secrétariat de l'OICS.

Le 8 janvier 2002, la requérante a fait acte de candidature à un poste P-4 de fonctionnaire chargé des services du Secrétariat de la Commission des stupéfiants à l'ONUDC à Vienne. Le 27 février, l'ONUDC l'a invitée à se présenter le lendemain pour une entrevue. Dans l'après-midi du même jour, le rendez-vous fixé pour l'entrevue a été annulé. Or, le lendemain, vers 11 heures, la requérante a reçu un appel téléphonique pour l'informer que l'entrevue aurait lieu à 11h45. La requérante a passé l'entrevue. Le 8 mars, elle a écrit à l'Administration pour exprimer sa préoccupation au sujet de la procédure en cours pour pourvoir le poste. La Commission des nominations et des promotions de Vienne s'est réunie à deux reprises pour examiner la recommandation tendant à ce que le poste soit pourvu par le transfert latéral d'un fonctionnaire de sexe masculin. Faute d'unanimité, la Commission a renvoyé l'affaire au Comité des nominations et des promotions de New York pour examen. Le 3 octobre, le Comité des nominations et des promotions a souscrit aux recommandations de l'Administration tendant à ce que le poste soit pourvu par le transfert latéral d'un candidat de sexe masculin et que la requérante soit candidate suppléante.

Le 22 octobre, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Vienne dans lequel elle demandait la suspension de l'effet de la décision administrative de pourvoir le poste P-4. Le 24 octobre, la Commission paritaire de recours a informé la requérante qu'elle n'appuierait pas sa demande de suspension étant donné que la décision administrative en question avait déjà été appliquée et que le fonctionnaire retenu en avait été informé. Le même jour, la requérante a été officiellement informée qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste. Le 17 décembre 2002, la requérante a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de nommer un autre candidat au poste en question. Le 26 mars 2003, elle a formé un recours concernant le fond de son affaire devant la Commission paritaire de recours.

Dans son rapport du 11 février 2004, la Commission paritaire de recours a déterminé que le défendeur n'avait pas indiqué comment les qualifications du candidat choisi étaient supérieures à celles de la requérante, conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 (« Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes ») et que, par conséquent, le poste aurait dû être offert à la requérante. Elle a recommandé que la

<sup>11</sup> Spyridon Flogaitis, président; Kevin Haugh et Brigitte Stern, membres.

requérante reçoive la rémunération correspondant à la classe P-4 à laquelle elle aurait eu droit si elle avait été sélectionnée pour le poste pendant une durée de deux ans ou jusqu'à ce qu'elle soit promue à la classe P-4, si cette date était antérieure, et qu'elle soit inscrite sur le « fichier Galaxy » jusqu'à ce qu'il lui soit offert un poste approprié à la classe P-4. Le 16 septembre, le Secrétaire général a fait savoir qu'il ne souscrivait pas aux recommandations de la Commission paritaire de recours, concluant que la Commission avait outrepassé son mandat en décidant de comparer les qualifications des candidats au poste en question. Il a souligné que « [l]e fait que [la requérante ait] été recommandée comme candidate suppléante par [le Comité des nominations et des promotions] ne signifi[ait] pas qu'il [la] considér[ait] comme également qualifiée pour le poste en question ». En ce qui concerne la question touchant le moment de son entrevue, il a relevé que la reprogrammation des heures d'entrevue était fréquente et n'avait donc pas désavantagé la requérante qui avait eu la possibilité de se préparer à l'entrevue initialement prévue pour la veille. Il a, par conséquent, considéré que les droits de la requérante à une procédure régulière n'avaient pas été violés. Le 1<sup>er</sup> décembre, la requérante a introduit sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a indiqué que l'instruction administrative ST/AI/1999/9 disposait que lorsque les qualifications que possédaient les meilleurs candidats de sexe masculin et de sexe féminin respectivement étaient essentiellement égales, c'était « la candidate qui [devait] être nommée à moins que les qualifications du candidat [aient été] de manière *démontrable* et *mesurable* supérieures à celles de la candidate la mieux qualifiée ». Il a conclu, en tant que principe général, qu'il incombait à la partie qui formulait une allégation d'établir la véracité de son affirmation, mais que « cette proposition générale [devait] être nuancée lorsque les preuves pertinentes se trouv[ai]ent exclusivement entre les mains de l'Administration ». Si, en l'espèce, les rapports de la Commission et du Comité des nominations et des promotions avaient effectivement été communiqués à la requérante, lesdits documents avaient été expurgés dans le souci de protéger les droits des autres candidats à la confidentialité des informations les concernant. En conséquence, la requérante n'avait pas eu accès aux informations touchant les qualifications ou l'expérience revendiquées par le candidat retenu afin de lui permettre d'établir son argumentation selon laquelle la politique de discrimination positive de l'Organisation n'avait pas été appliquée.

Le Tribunal a conclu qu'en pareilles circonstances « [i]l serait erroné et contraire aux principes d'admettre que l'argumentation de la requérante [devait] être rejetée du fait qu'elle ne s'[était] pas acquittée d'une charge qui, selon le défendeur, lui incomb[ait] ». Le Tribunal a considéré que « lorsque les informations pertinentes se trouv[ai]ent entre les mains de l'Administration et qu'un requérant n'y a[vait] pas accès, la charge de la preuve, sur certains points, [devait] être considérée comme neutre plutôt que reposant sur le requérant ». En effet, de l'avis du Tribunal, il était admis d'emblée que la requérante possédait les qualifications adéquates puisqu'elle avait été désignée comme suppléante. Le Tribunal a souscrit aux conclusions de la Commission paritaire de recours selon lesquelles « les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 avaient effectivement été violées, faute de preuve démontrable ou mesurable que le candidat choisi possédait des qualifications essentiellement supérieures à celles de la requérante ». Il a rejeté les plaintes de la requérante concernant les irrégularités de procédure dans l'organisation de son entrevue et a souscrit à la conclusion du Secrétaire général selon laquelle la requérante n'avait pas été mise dans une situation notablement désavantagée puisque qu'elle avait pu se préparer à l'entrevue.

Il a également relevé que rien ne témoignait d'une quelconque mauvaise foi de la part de l'Administration.

En examinant la décision du défendeur de ne pas avoir souscrit à la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours, le Tribunal n'a pas considéré « qu'il y avait eu des raisons de principe ni de politique générale suffisantes pour lesquelles le défendeur aurait été fondé à s'écarter d'une politique souvent répétée », mais il n'a pas jugé pour autant « que l'on pouvait dire que sa décision de ne pas accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours [avait] violé un droit quelconque de la requérante ou [avait] pu donner naissance à un droit à indemnisation ».

En conséquence, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante la différence entre sa rémunération à la classe P-3 et la rémunération correspondant à la classe P-4 qu'elle aurait touchée si elle avait été nommée au poste en question, à compter d'octobre 2002, pendant une durée de deux ans ou jusqu'à sa promotion à la classe P-4, si cette date était antérieure, et d'inscrire le nom de la requérante sur le « fichier Galaxy » jusqu'à ce qu'elle obtienne un poste approprié de classe P-4 ou de lui verser deux mois de traitement de base net.

## **9. Jugement n° 1303 (28 juillet 2006) : Le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>12</sup>**

AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX — DROIT DE PRÉSENTER UNE CANDIDATURE À DES POSTES VACANTS — PASSAGE DE LA CATÉGORIE DES SERVICES GÉNÉRAUX À LA CATÉGORIE DES ADMINISTRATEURS — DÉFINITION D'UN CANDIDAT « INTERNE » ET D'UN CANDIDAT « EXTERNE » — IRRECEVABILITÉ D'UNE DEMANDE D'INDEMNITÉ DE FONCTIONS NON SOUMISE AVANT UNE RÉVISION ADMINISTRATIVE

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en 1992 comme commis aux archives à la classe G-3 en vertu d'un engagement pour une période de courte durée. Son engagement a par la suite été prolongé puis converti en un engagement pour une durée déterminée. Le 9 juin 1997, il a obtenu un diplôme de docteur en droit et a par la suite été admis au barreau de l'État de New York. Au moment des faits à l'origine de sa requête, le requérant était commis aux affaires juridiques à la classe G-4 au Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, mais il touchait une indemnité de fonctions correspondant au poste de juriste adjoint de première classe (P-2).

Le 10 octobre 2001, le requérant a demandé à être pris en considération en vue d'une promotion au poste P-3 de juriste comme candidat externe. Il a par la suite été informé par le chef de la Section de la dotation en effectifs qu'il ne pouvait pas être inscrit sur la liste des candidats présélectionnés en vue d'être pris en considération pour la nomination au poste en question, et ce, malgré ses qualifications, étant donné que « l'horrible barrière entre G et P » l'empêchait de le faire. Le chef a cité en particulier le paragraphe 1, g de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale en date du 20 décembre 1978, dont la teneur était la suivante :

« n'autoriser le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs qu'aux classes P-1 et P-2 et jusqu'à concurrence de 30 % du nombre total

<sup>12</sup> Spyridon Flogaitis, président; Kevin Haugh et Brigitte Stern, membres.

des postes de ces classes qui sont disponibles aux fins de nominations et accorder ces promotions en sélectionnant exclusivement par voie de concours des agents des services généraux ayant au moins cinq ans d'ancienneté et ayant fait des études post-secondaires ».

La communication faisait également référence à la résolution 35/210 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 1980, selon laquelle « le passage de la catégorie des services généraux... continuera [de se faire] exclusivement par voie de concours... Aucune dérogation ne sera autorisée ».

Le 18 décembre 2000, le requérant a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de ne pas le prendre en considération pour le poste de juriste. Il a également formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York demandant la suspension de l'effet de la décision. Le 29 décembre, la Commission paritaire de recours a recommandé « que l'application de la décision contestée soit suspendue de sorte que le requérant ne soit pas exclu du processus et... puisse avoir les mêmes possibilités d'être pris en considération que les autres candidats au poste en question ». Le 8 mars 2001, le requérant a formé un recours concernant le fond de son affaire devant la Commission paritaire de recours. Le 15 mars, le requérant aurait apparemment été informé par le Sous-Secrétaire général chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines que, pour être considéré comme admissible à faire acte de candidature à un poste de la catégorie des administrateurs, il devait démissionner de son poste de la catégorie des services généraux, mais qu'un nouvel avis de vacance du poste serait publié, avec un délai de trois semaines pour postuler, afin de lui donner la possibilité de se représenter comme candidat. Le 30 mars, le Secrétaire général a décidé de ne pas accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours concernant la suspension de l'effet de la décision prise. Le 2 avril, le requérant a écrit au Sous-Secrétaire général chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines pour lui demander de prolonger le délai imparti pour le dépôt des candidatures étant donné les difficultés financières que représenterait pour lui la démission de son poste. Le 3 avril, le Sous-Secrétaire général lui a répondu que le processus de sélection ne pouvait pas être retardé davantage, mais que, s'il décidait de démissionner de son poste de la catégorie des services généraux, il pourrait faire acte de candidature « à tout poste vacant approprié de la catégorie des administrateurs ».

Dans son rapport du 9 mars 2004, la Commission paritaire de recours a établi que la résolution 33/143 ne stipulait nulle part que les fonctionnaires de la catégorie des services généraux ne pouvaient pas être pris en considération comme candidats à des postes P-3, et que le requérant « n'[avait] jamais offert d'arguments convaincants quant à la raison pour laquelle ils le devraient ». Elle a également indiqué que le requérant, s'il ne démissionnait pas, ne pouvait pas être pris en considération comme candidat externe parce qu'un « candidat externe, par définition, n'est pas un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies ». Par conséquent, elle n'a formulé aucune recommandation au sujet du recours du requérant. Le 9 novembre, le Secrétaire général a décidé de ne donner aucune autre suite à son recours.

Le 20 décembre, le requérant a introduit sa requête devant le Tribunal, affirmant que la décision de ne pas le prendre en considération comme candidat externe au poste P-3 n'avait pas de fondement dans le Statut et le Règlement du personnel ni dans aucune instruction administrative alors en vigueur et était contraire aux principes fondamentaux de la fonction publique internationale et qu'il n'avait pas été traité de façon juste ou équitable.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a conclu que la question de savoir si le requérant était un candidat interne ou un candidat externe était une digression parce qu'il était « incontestable que le requérant était fonctionnaire de la catégorie des services généraux de sorte que, selon l'interprétation du chef de la Section de la dotation en effectifs, il n'était pas admissible pour une nomination à un poste de classe P-3 autrement que par concours ». Le Tribunal a rejeté l'argumentation du requérant selon laquelle la règle stipulée au paragraphe 1, g de la résolution 33/143 devait être interprétée comme ne s'appliquant qu'aux postes de classes P-1 et P-2. À son avis, « il découl[ait] logiquement des résolutions de l'Assemblée générale qu'il n'[était] pas possible pour un fonctionnaire de la catégorie des services généraux d'être promu à un poste P-3 autrement que par concours aussi longtemps que l'intéressé demeur[ait] au service de l'Organisation ». En d'autres mots, le Tribunal a conclu que la mention spécifique des classes P-1 et P-2 dans la résolution avait l'effet de limiter la promotion des candidats de la catégorie des services généraux à ces classes, en ne leur offrant pas la possibilité de présenter leur candidature directement en vue d'une promotion à une classe supérieure.

S'agissant de l'affirmation du requérant selon laquelle cette interprétation des résolutions serait contraire aux principes fondamentaux de la fonction publique internationale et injuste et inéquitable, le Tribunal a souligné à ce propos « qu'il [était] un organe créé par l'Assemblée générale et qu'il tir[ait] sa compétence exclusivement des dispositions de son statut tel qu'adopté par l'Assemblée générale ». Cela dit, de l'avis du Tribunal, « le libellé des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale [était] clair et dépourvu d'ambiguïté dans son intention de limiter comme indiqué les promotions des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs ».

Pour ce qui est de la réclamation du requérant tendant à ce qu'il reçoive une indemnisation, par le biais du versement d'une indemnité de fonctions pour s'être acquitté des tâches de juriste adjoint de première classe par intérim au Groupe du droit administratif, le Tribunal l'a rejetée puisque la question n'avait jamais, en soi, fait « l'objet d'une demande de révision administrative et n'a[vait] pas été examinée par un organe mixte avant d'être soumise au Tribunal ».

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

## **10. Jugement n° 1304 (28 juillet 2006) : La requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>13</sup>**

PROCESSUS DE RECRUTEMENT — METTRE EN BALANCE LES PRÉOCCUPATIONS DE CONFIDENTIALITÉ AVEC LE DROIT DU REQUÉRANT À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — QUORUM REQUIS DES MEMBRES DU COMITÉ DES NOMINATIONS, PROMOTIONS ET AFFECTATIONS — PARTICIPATION PAR TÉLÉCONFÉRENCE

La requérante est entrée au service du Centre du commerce international (ITC) en janvier 1978 en vertu d'un engagement de courte durée de trois mois comme dactylographe de classe G-2. En avril 1978, elle est entrée au service du Haut-Commissariat pour les réfugiés (HCR). Elle a obtenu ensuite un engagement pour une durée indéfinie. Au moment des

<sup>13</sup> Spyridon Flogaitis, président; Kevin Haugh et Brigitte Stern, membres.

faits à l'origine de sa requête, l'intéressée était assistante chargée des ressources humaines de classe G-6 au HCR.

Le 31 octobre 2001, la requérante a fait acte de candidature au poste d'assistante principale chargée des ressources humaines de classe G-7 à la Section des politiques et de l'administration. Entre le 26 et le 28 novembre 2001, la requérante et deux autres candidats au poste visé ont eu des entretiens avec les membres d'un jury. Le 28 janvier 2002, la requérante a été informée qu'elle n'avait pas été recommandée pour le poste. Le 13 février, elle a demandé au Haut-Commissaire du HCR de réexaminer la décision. Le 28 février, elle a présenté une demande tendant à voir vider ses griefs par voie de conciliation. Le 8 mars, elle a demandé au Secrétaire général de réexaminer la décision contestée. Le 21 mai, elle a saisi la Commission paritaire d'un recours sur le fond.

Dans son rapport du 23 août 2004, la Commission paritaire de recours a considéré que le Comité des nominations, promotions et affectations avait enfreint ses règles de procédure pour avoir siégé sans le quorum requis de six membres pour l'examen des candidatures à un poste de la classe G-7. La Commission a, par conséquent, jugé la recommandation du Comité nulle et non avenue. Elle a conclu que le droit de la requérante à une procédure régulière avait été violé et a recommandé de lui allouer une somme correspondant à six mois de traitement de base net. Le 23 décembre, la requérante, n'ayant reçu aucune réponse du Secrétaire général, a saisi le Tribunal de sa requête. Le 17 février 2005, le Secrétaire général a rejeté la conclusion de la Commission paritaire de recours au motif qu'un sixième membre du Comité des nominations, promotions et affectations avait siégé par téléconférence.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal s'est d'abord penché sur la requête de l'Administration dans laquelle elle demandait que le résumé des recommandations qu'elle avait produit comme pièce ne soit pas transmis à la requérante pour des raisons de confidentialité. Le Tribunal n'a pas fait droit à cette requête, estimant que le droit à la confidentialité « [devait] être mis en balance avec le droit du requérant de se défendre. Faute de quoi, il en résulterait une atteinte aux droits à une procédure équitable ». Pour ce qui était de la question du quorum, le Tribunal a indiqué qu'il s'agissait d'« un principe général reconnu et bien établi du droit administratif que... la présence physique des membres de tout organe collégial [était] indispensable » et que s'il était vrai que, de par le monde, « la législation moderne cherch[ait] à apporter des températions à ce principe classique, à la faveur des moyens de télécommunication modernes que sont la téléconférence et la vidéoconférence... le règlement intérieur du Comité des nominations, promotions et affectations n'envisage[ait] nullement que le quorum puisse être constitué technologiquement ». En dépit des constatations dégagées, le Tribunal a conclu qu'en annulant la décision contestée, « vu les circonstances précises de l'espèce, il ne ferait qu'imposer un fardeau excessif à l'Administration », notant que « si la procédure était annulée, cet organe se réunirait à nouveau et parviendrait exactement à la même décision ». Le Tribunal a conclu que la décision de « l'inobservation d'une formalité » n'avait pas été « prise au mépris des règles de fond du droit administratif ».

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

Dans son opinion dissidente, Mme Stern a conclu que la question du quorum était une exigence substantielle de procédure et que « le Tribunal n'aurait pas dû se livrer à des conjectures sur ce qui serait advenu s'il y avait eu quorum ». Par conséquent, elle a estimé que le Tribunal aurait dû confirmer la décision de la Commission paritaire de recours.

## **11. Jugement n° 1310 (22 novembre 2006) : Les requérants contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>14</sup>**

LICENCIEMENT POUR FAUTE — DISTINCTION ENTRE « FAUTE » ET « FAUTE GRAVE » — PROPORTIONNALITÉ DES SANCTIONS — RÉVISION DES DÉCISIONS DE L'ADMINISTRATION POUR ABUS DE POUVOIR — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE

La requérante Y est entrée au service du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) le 7 avril 1994 en vertu d'un engagement pour une période de durée déterminée à la classe P-5 comme représentante de l'UNICEF au Niger. Au moment des faits à l'origine de sa requête, elle était représentante du Bureau de l'UNICEF à Conakry (Guinée). Le requérant X est entré au service de l'UNICEF le 25 janvier 2000 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée à la classe P-3 comme fonctionnaire chargé des opérations au Bureau de l'UNICEF à Conakry, poste qu'il occupait au moment des faits à l'origine de sa requête.

En 2000, pour faciliter la disponibilité de sel iodé en Guinée, la requérante Y a invité le secteur privé à participer à la production et la distribution du sel. Dans ce contexte, M. S., le propriétaire de SELGUI, une entreprise privée guinéenne, a proposé à l'UNICEF d'importer et de distribuer du sel iodé. Le 20 novembre, le requérant X a informé la requérante Y que la banque avait fait une évaluation négative du projet et a proposé que l'UNICEF garantisse un montant de 100 000 dollars sur le prêt de la banque à M. S. et à SELGUI. Le même jour, la requérante Y a déterminé que l'appui à SELGUI serait limité à la fourniture d'équipement. Le 21 décembre 2000, la banque a informé l'UNICEF qu'il lui fallait une garantie de 100 000 dollars pour pouvoir accorder le prêt à M. S. et à SELGUI. Le 20 février 2001, suite à des instructions orales de la requérante Y, le requérant X et un collègue ont transféré le montant de 100 000 dollars à la banque. Le 19 avril, le requérant X a approuvé le bordereau de paiement pour la transaction et l'a consigné en tant que compte débiteurs, l'attribuant à la Division du secteur privé de l'UNICEF. Toutefois, en octobre, il a modifié cette entrée de façon à la faire apparaître comme s'il s'agissait d'une dépense de programme du bureau plutôt que d'un compte débiteurs à la Division du secteur privé. En mai 2002, la banque a informé l'UNICEF que M. S. et SELGUI étaient en défaut de paiement et qu'elle prenait possession de la garantie.

En octobre 2003, le Bureau de la vérification interne des comptes a conclu qu'il n'y avait aucune preuve d'intention de frauder l'UNICEF, mais que les requérants n'avaient pas suivi les procédures établies de l'UNICEF et leurs actions l'avaient exposé à un risque prévisible. Il a recommandé que l'UNICEF « établisse les responsabilités des fonctionnaires concernés et prenne les mesures appropriées ». Le 11 mars 2004, le requérant X a été accusé :

« d'avoir commis à maintes reprises des actes de négligence grave, agissant au mépris des meilleurs intérêts financiers de l'UNICEF, de la gestion rationnelle de ses ressources financières et de ses procédures d'affaires connexes... aggravés par... l'absence de mesures qui auraient protégé et/ou fourni une mesure de protection contre la perte financière que l'UNICEF a subie...; d'avoir violé à maintes reprises les règles de gestion financière de l'UNICEF... entraînant une perte financière importante...; et d'avoir fait de fausses certifications dans les documents officiels et les livres comptables ».

<sup>14</sup> Dayendra Sena Wijewardane, vice-président; Kevin Haugh et Goh Joon Seng, membres.

Il a été informé que ces actes constituaient une faute grave, qu'il pourrait être tenu personnellement et financièrement responsable des pertes subies par l'UNICEF et qu'il resterait suspendu avec traitement en attendant l'achèvement de la procédure disciplinaire. Le 11 mars, la requérante a été accusée des mêmes actes et a également été suspendue de ses fonctions. Le 15 avril, la requérante Y, en réponse à ces accusations, a offert de verser 5 000 dollars des États-Unis à l'UNICEF, montant qui, selon ses calculs, représentait les dommages encourus par l'organisation.

Dans des rapports distincts en date du 3 septembre 2004, le Comité paritaire spécial de discipline a conclu à l'unanimité que les requérants avaient tous les deux « manqué à leur devoir conformément aux plus hautes normes d'efficacité et de compétence, ce qui constitu[ait] une faute telle que définie au paragraphe 15.2.3 du chapitre 15 du *Manuel de politique et de procédure* de l'UNICEF en matière de ressources humaines ». Toutefois, estimant que les requérants « n'avaient pas d'intentions criminelles et avaient agi de bonne foi, et... que le montant avait été pleinement recouvré », le Comité paritaire de discipline a recommandé que la sanction du requérant X s'accompagne « d'un blâme écrit du Directeur exécutif et d'une déclaration indiquant que le comportement professionnel du fonctionnaire ferait l'objet d'un suivi étroit afin de s'assurer qu'il a tiré des enseignements de cette expérience ». Quant à la requérante Y, il a recommandé que la mesure disciplinaire comprenne un blâme écrit du Directeur exécutif et la suspension de son droit aux augmentations périodiques de traitement pendant deux ans.

Le 27 septembre 2004, la Directrice exécutive de l'UNICEF n'a pas souscrit aux recommandations du Comité paritaire de discipline, concluant que les actes des requérants « constitu[aient] une violation grave des plus hautes qualités de travail et d'intégrité requises de tous les fonctionnaires ». En conséquence, elle a décidé de licencier le requérant X et de lui accorder une indemnité de préavis d'un mois et de licencier la requérante Y et de lui accorder une indemnité de préavis de trois mois. Les requérants X et Y ont introduit leurs requêtes devant le Tribunal les 24 novembre 2004 et 28 janvier 2005, respectivement. Le Tribunal a décidé de consolider les affaires puisqu'elles étaient liées à des mesures disciplinaires découlant d'un même ensemble de faits.

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a conclu que le Comité paritaire de discipline était tout à fait justifié de conclure que chaque requérant était coupable de faute. Il a, par conséquent, soutenu que la principale question était de savoir si la Directrice exécutive avait abusé de son pouvoir en caractérisant la conduite, non plus de faute, mais de faute grave et, donc, passible de sanctions beaucoup plus sévères. Le Tribunal a relevé que « les mesures prises étaient sans aucun doute sévères... », ce d'autant plus que « les deux requérants avaient agi dans des intentions très louables sans attente ni espoir d'en tirer un bénéfice personnel ». Néanmoins, le Tribunal a conclu que la Secrétaire exécutive n'avait pas abusé de son pouvoir, notant que, si dans la plupart des affaires, une conclusion de faute grave supposait « une activité malhonnête ou une activité destinée à améliorer la position du [fonctionnaire] ou à favoriser sa situation financière », « l'absence d'un tel motif n'exclu[ait] pas automatiquement une affaire du champ de la faute grave ». Le Tribunal a également rejeté l'argument de la requérante Y selon lequel la décision du Comité paritaire de discipline de ne pas accéder à sa requête d'être entendue avait violé ses droits à une procédure régulière, et a souligné que la « décision de conduire une procédure orale était laissée à l'appréciation du Comité paritaire de discipline ».

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté les requêtes des requérants dans leur intégralité.

Dans son opinion dissidente, le vice-président a considéré que « les irrégularités des requérants, qu'elle qu'en soit leur gravité, ne constitu[ai]ent ni une « négligence grave » à l'égard des intérêts de l'UNICEF ni une « faute grave » comme elles avaient été caractérisées par la suite ». Il a donc jugé que la sanction imposée était disproportionnée. Le vice-président s'est dit « troublé par la manière dont les conclusions du Comité paritaire de discipline avaient été ignorées ainsi que par la plus grande sévérité de la caractérisation et de la sanction imposée, sans qu'aucune justification ne soit fournie quant à ce revirement de jurisprudence ». Il a considéré que « dans les circonstances de l'affaire de ces fonctionnaires dont les objectifs étaient nobles et sans aucune intention criminelle et que la faute découlait d'insuffisances quant à leur comportement professionnel et non d'une activité délibérément frauduleuse ou d'une intention de commettre une infraction criminelle pouvant causer du tort », le licenciement était une sanction disproportionnée et que la Directrice exécutive avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en l'imposant, notant qu'un licenciement pour faute ou faute grave était « imposé presque exclusivement aux fonctionnaires qui [avaient] commis — ou tent[ai]ent de commettre — une fraude, et non pour des questions de comportement professionnel médiocre ».

Par ces motifs, le vice-président aurait annulé la décision de la Directrice exécutive dans chacune des affaires des requérants.

## **12. Jugement n° 1313 (22 novembre 2006) : La requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies<sup>15</sup>**

POLITIQUE DE LA MOBILITÉ — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL CONCERNANT LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE PERSONNEL — INDEMNITÉ POUR TRAUMATISME ÉMOTIONNEL OU PRÉJUDICE MORAL

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 24 août 1970 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée à la classe G-3 comme commis bilingue au Cabinet du Secrétaire général. Son contrat a ensuite été renouvelé, puis converti en un engagement à titre permanent le 1<sup>er</sup> août 1972. Au moment des faits à l'origine de sa requête, elle occupait un poste de téléphoniste à la classe G-5 au Cabinet du Secrétaire général.

Le 24 août 2001, le Directeur de cabinet a demandé au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de faciliter la mutation de la requérante à une nouvelle affectation à compter du 1<sup>er</sup> septembre, soulignant que la requérante jouissait à ce moment-là d'une expérience de 31 ans au service du Cabinet du Secrétaire général, que « pour un fonctionnaire, [c'était] beaucoup de temps passé au sein d'un même bureau », et qu'on « avait le sentiment profond qu'un changement serait souhaitable et conforme à la direction adoptée par l'Organisation pour ce qui est de la mobilité de personnel ». Le 1<sup>er</sup> septembre, la requérante a quitté le Cabinet du Secrétaire général et a commencé à rechercher d'autres postes. Le 11 octobre, la requérante a demandé une révision administrative de la demande de transfert du 24 août formulée par le Directeur de cabinet. Le 1<sup>er</sup> novembre, elle s'est présentée à la Section de la terminologie et des références du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Le 28 décembre, elle a formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours de New York.

<sup>15</sup> Jacqueline R. Scott, vice-président; Julio Barboza et Kevin Haugh, membres.

Dans son rapport du 24 août 2004, la Commission paritaire a noté que la requérante n'avait « subi aucune perte pécuniaire, car elle avait reçu son plein traitement et... aucun de ses droits et avantages n'avait été modifié ». Elle a également relevé qu'aucun rapport médical n'attestait que sa réaffectation avait entraîné chez elle un état de détresse mentale ou de désarroi émotionnel. La Commission paritaire de recours a souligné que, conformément à l'article 1.2, c du Règlement du personnel, « [l]es fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies ». La Commission a conclu à l'unanimité que la décision de transférer la requérante avait été prise à la discrétion du Secrétaire général et n'avait donc pas violé ses droits, mais elle a recommandé que le Bureau de la gestion des ressources humaines fasse tout son possible pour l'affecter à un poste « qui lui offrirait... d'autres perspectives de carrière ». Le 28 janvier 2005, le Secrétaire général a souscrit aux recommandations de la Commission paritaire de recours. Le 2 mai, la requérante a déposé sa requête devant le Tribunal, faisant valoir que depuis son départ du Cabinet du Secrétaire général, elle « n'avait été affectée à aucune tâche significative ou utile », qu'elle avait « effectivement broyé du noir, qu'elle menait une existence déprimante dans la mesure où sa carrière [était] concernée », et que « sa carrière future et ses perspectives de promotion [avaient] été sérieusement compromises ».

Dans son examen de l'espèce, le Tribunal a relevé que le défendeur avait allégué que le transfert avait été effectué « par souci de mobilité », mais n'avait présenté « aucune preuve tendant à établir que des tâches concrètes et utiles avaient été assignées à la requérante pendant une période importante depuis son transfert ». Il a également constaté qu'en fondant son rejet de la requête de la requérante sur l'appréciation du Secrétaire général, la Commission paritaire de recours avait évité la « question centrale de savoir si la requérante avait été assignée à des tâches concrètes et utiles suite à son transfert ». En l'absence de preuve du contraire, le Tribunal a conclu que « les éléments de preuve de la requérante sur cette question devaient être admis et [qu'il] devait également retenir les éléments de preuve démontrant qu'elle avait vécu une expérience très malheureuse, embarrassante et déprimante ».

Le Tribunal, ayant constaté que la requérante n'avait été affectée qu'à quelques tâches inadéquates ou inutiles depuis son transfert, s'est penché sur « la légitimité de l'argument du défendeur selon lequel le transfert de la requérante était un exercice *bona fide* du large pouvoir d'appréciation du Secrétaire général » ainsi que sur « la bonne foi de l'assertion selon laquelle le transfert avait été effectué par souci de mobilité ». Il a estimé que « lorsque la justification d'un transfert, comme dans le cas de la requérante, se fondait sur une assertion selon laquelle le transfert avait été effectué par souci de mobilité, on devrait y voir certaines circonstances tendant à établir que le transfert avait bel et bien été effectué dans l'intérêt premier de l'Organisation ». N'en ayant constaté aucune, il a conclu que le transfert constituait un abus de pouvoir.

En ce qui concerne l'indemnité, il a rejeté la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle aucune réclamation n'était garantie lorsqu'il n'y avait aucune preuve de perte financière identifiable, indiquant qu'une telle approche « pourrait servir à encourager certaines personnes envisageant d'introduire des recours pour préjudices moraux à demander un traitement médical non nécessaire ». Le Tribunal a conclu que la requérante avait subi des traumatismes émotionnels à la suite des actions du défendeur et qu'elle avait droit à une indemnité pour préjudice moral.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante une indemnité correspondant à six mois de traitement de base net.

**B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL<sup>16</sup>**

**1. Jugement n° 2493 (1<sup>er</sup> février 2006) : M. G. J. M. *et al.*  
contre l'Organisation européenne  
pour la sécurité de la navigation aérienne<sup>17</sup>**

IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES — QUESTION DE COMPATIBILITÉ ENTRE L'EXERCICE DU DROIT COLLECTIF DE GRÈVE ET L'OBLIGATION D'ASSURER LA CONTINUITÉ DU SERVICE — COMPÉTENCE LÉGITIME DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE PRONONCER LE CARACTÈRE ILLICITE D'UNE ACTION COLLECTIVE — LA RÉGLEMENTATION DE L'EXERCICE DU DROIT COLLECTIF NE DEVRAIT PAS AVOIR POUR EFFET DE VIDER DE TOUTE SUBSTANCE LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT COLLECTIF — LA BRIÈVETÉ DU DÉLAI ET LA DURÉE INDÉTERMI-

---

<sup>16</sup> 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 ou des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les autres organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal : l'Organisation internationale du Travail, y compris le Centre international de formation, 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'Observatoire astronomique européen 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 formation et de recherche administratives pour le 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 sur la Charte de l'énergie, la Fédération internationale 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 phylogénétiques, l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, la Cour pénale internationale, le Conseil oléicole international, le Centre consultatif sur le droit de l'OMC et le Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international, l'Organisation européenne de télécommunications par satellite et l'Organisation internationale de métrologie légale. 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 les différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail. Pour plus de renseignements au sujet du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les textes intégraux de ses jugements, voir [www.ilo.org/public/french/tribunal/](http://www.ilo.org/public/french/tribunal/).

<sup>17</sup> Michel Gentot, président; Seydou Ba et Claude Rouiller, juges.

NÉE DE LA GRÈVE NE PEUVENT ENTACHER D'ILLÉGALITÉ LE MOUVEMENT DE GRÈVE — RESPECT DU PRINCIPE CONTRADICTOIRE DANS DES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Les requérants étaient, à l'époque des faits, commis à l'Organisme central de gestion des courants de trafic aérien à l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence EUROCONTROL). Ils ont demandé que les sanctions disciplinaires prises à leur encontre suite à leur participation à un mouvement de grève à l'Agence en mars 2003 soient retirées.

Le 29 décembre 2002, la section EUROCONTROL de la Fédération de la fonction publique européenne (FFPE-EUROCONTROL), syndicat reconnu par l'Agence, a lancé un préavis de grève, ainsi que des « instructions » invitant les fonctionnaires à ne pas appliquer les règles régissant leurs fonctions. L'action a cependant été suspendue après une réunion avec le Directeur général. Le 7 mars 2003, le syndicat a décidé de poursuivre l'action sans toutefois donner d'instruction compte tenu du fait que le Directeur général de l'Agence avaient assimilées celles données précédemment à des ordres illégaux. Dans un mémorandum du 10 mars 2003, le Directeur général a déclaré que l'action engagée le jour même était illégale et que les « instructions » données au personnel révélaient une ingérence extérieure dans les procédures en vigueur d'EUROCONTROL. Les requérants ont cessé le travail à plusieurs reprises entre le 10 et le 14 mars 2003.

Courant mars 2003, le Directeur des ressources humaines a convoqué tous les membres du personnel concernés à une audition portant sur les charges retenues contre eux en rapport avec leur participation à une « grève illicite ». Quatorze des vingt-deux requérants ont été entendus et tous ont fait l'objet d'un avertissement par écrit pour avoir participé à une action illicite ayant eu pour conséquence la violation de leurs obligations professionnelles et légales. Le 19 novembre 2003, suite aux réclamations des requérants, le Directeur général a rejeté la recommandation de la Commission paritaire des litiges et a refusé de rapporter les sanctions.

Le Tribunal, après avoir considéré toutes les requêtes recevables, a abordé les irrégularités de procédure. À cet égard, le Tribunal a jugé que la procédure contradictoire avait été respectée, que les griefs formulés à l'encontre des requérants avaient été convenablement exposés et que les raisons justifiant l'imposition des sanctions disciplinaires avaient été suffisamment précises et motivées. Les requérants n'avaient aucun droit à ce que les documents utilisés dans la procédure soient rédigés en français dès lors que les langues de travail de l'Agence étaient l'anglais et le français, et qu'aucun des requérants ne s'était plaint d'une incapacité à comprendre les documents rédigés en anglais. De plus, les affirmations de discrimination à l'égard des requérants selon lesquelles certains fonctionnaires ayant participé aux actions litigieuses n'auraient pas été sanctionnés n'ont pas été corroborées par les pièces des dossiers.

Le Tribunal s'est alors penché sur la question de savoir si le Directeur général était compétent pour se prononcer sur la licéité d'une action collective. Il a été reconnu que le Directeur général bénéficiait d'une large autonomie de gestion pour la mise en place, l'utilisation et le bon fonctionnement des moyens techniques, financiers et en personnel mis à sa disposition. En effet, en l'absence de dispositions statutaires ou d'accord collectif entre l'Agence et les représentants du personnel, il incombait au Directeur général de prendre toute mesure pour prévenir des actions qu'il jugeait illégales et encadrer, dans le respect des principes généraux du droit de la fonction publique internationale, l'exercice des droits collectifs du personnel. Toutefois, le Tribunal a précisé que ces mesures ne devaient pas

avoir pour effet d'apporter à l'exercice des droits collectifs des membres du personnel des limitations de nature à les vider de tout contenu.

Par ailleurs, le Tribunal a rejeté l'argument de l'Agence selon lequel l'action initiée par les requérants ne constituait pas une grève mais une reprise de l'action engagée en janvier 2003, le syndicat ayant précisé explicitement que les consignes qui auraient certainement eu pour effet, si elles avaient été maintenues, de conférer un caractère illégal au mouvement revendicatif, ne devaient pas être appliquées pendant la grève de mars.

Par conséquent, le Tribunal devait décider en l'espèce si, dans le cas d'une cessation de travail non accompagnée d'actions illégales et compte tenu des dispositions du Statut administratif selon lesquelles le fonctionnaire était tenu d'assurer la continuité du service et ne pouvait suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable, l'Agence pouvait considérer comme illicite la participation des fonctionnaires concernés au mouvement collectif et prendre en toute légitimité des sanctions disciplinaires à leur encontre. Le Tribunal a fait observer qu'une grève portait nécessairement atteinte à la continuité du service et était, en principe, légale. Il a donc estimé que soumettre au régime des autorisations d'absence l'exercice de ce droit serait de toute évidence incompatible avec ce principe. En l'absence de toute réglementation, la brièveté du délai de même que le fait que la grève ait été prévue pour une durée indéterminée n'avaient pu entacher d'illégalité le mouvement collectif auquel les requérants avaient participé.

Par conséquent, le Tribunal a jugé que c'était à tort que le Directeur général avait sanctionné les requérants et a décidé d'annuler les décisions attaquées. En outre, il a accordé à chaque requérant la somme de 1 000 euros à titre de réparation pour le préjudice moral subi.

## **2. Jugement n° 2524 (1<sup>er</sup> février 2006) : Mme F. V. contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires<sup>18</sup>**

NON-PROLONGATION DE CONTRAT AU MOTIF DE COMPORTEMENT INSATISFAISANT — HARCELEMENT MORAL — LE HARCELEMENT MORAL NE SUPPOSE PAS L'EXISTENCE D'UNE INTENTION D'INTIMIDER, HARCELER, DISCRIMINER OU HUMILIER — LES INCIDENTS APPUYANT LA REQUÊTE DE HARCELEMENT MORAL DOIVENT ÊTRE REPLACÉS DANS LEUR CONTEXTE ET NON ANALYSÉS COMME DES ÉVÉNEMENTS DISTINCTS — OBLIGATION D'OFFRIR À L'EMPLOYÉE UN LIEU DE TRAVAIL SÛR — DROIT DE LA DÉFENSE PENDANT LA PROCÉDURE DE RECOURS INTERNE — DIVULGATION DE DOCUMENTS CONFIDENTIELS — TORT MORAL

La requérante est entrée au service de la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires en mai 2001 en qualité de spécialiste des radionucléides en vertu d'un engagement d'une durée de trois ans. En octobre 2003, elle a été informée que le Secrétaire exécutif, après examen par son directeur de division et par un groupe consultatif pour les questions de personnel, avait pris la décision de ne pas prolonger son engagement au motif qu'elle avait eu un comportement insatisfaisant. En février 2004, la requérante a interjeté appel contre cette décision devant le Comité paritaire de recours. Elle a également déclaré avoir été victime de harcèlement moral de la part de

<sup>18</sup> Gentot, président; Mary G. Gaudron et Agustín Gordillo, juges.

M. M., son supérieur hiérarchique direct, et c'est pourquoi elle demandait une indemnité pour torts matériel et moral. Dans son rapport de septembre 2004, le Comité paritaire de recours a considéré que dans la mesure où la « note pour le dossier » présentée au Secrétaire exécutif de même que la recommandation du Groupe consultatif n'avaient pas été portées à la connaissance de la requérante, les droits de la défense n'avaient pas été respectés. Le Comité paritaire de recours a estimé que la requérante n'avait pas été victime de harcèlement moral, mais il a conclu que la recommandation du Groupe consultatif était « entachée d'une erreur de droit ». Par conséquent, le Comité paritaire a recommandé qu'une nouvelle décision soit prise. Le 18 octobre 2004, la requérante a été informée que ladite note avait été retirée de son dossier personnel, qu'un rapport d'évaluation de ses services serait préparé et que le Secrétaire exécutif constituerait un autre groupe consultatif chargé de présenter une nouvelle recommandation à son sujet. Elle a également été informée que toute mesure relative à la décision de non-renouvellement de son contrat était suspendue jusqu'au 30 novembre 2004.

La requérante a décidé d'attaquer cette décision devant le Tribunal le 18 octobre 2004. Entre-temps, en décembre 2004, le Comité consultatif pour les questions de personnel a recommandé que l'engagement de la requérante ne soit pas prolongé. Le 16 décembre, le Secrétaire exécutif a décidé de faire sienne cette recommandation.

S'agissant de la recevabilité, le Tribunal a souscrit à la requête de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires selon laquelle le tort matériel dû à la non-prolongation du contrat de la requérante était lié à la décision antérieure du 16 décembre 2004, qui faisait l'objet d'un autre recours interne. Le Tribunal a donc rejeté la demande, attendu qu'il a décidé que le tort moral serait examiné en même temps que la demande relative au harcèlement moral.

Le Tribunal a indiqué que le harcèlement moral était un exemple extrême de manquement à l'obligation de l'employeur d'offrir à tout fonctionnaire un lieu de travail sûr et de faire en sorte qu'il soit traité d'une façon équitable et digne. En examinant cette demande, le Tribunal a relevé que le Comité paritaire de recours avait simplement axé ses travaux sur la question de savoir s'il y avait eu ou non harcèlement moral de la part de M. M. Le Tribunal a toutefois relevé que les faits cités à l'appui d'une allégation de harcèlement moral pouvaient constituer une violation peut-être moins grave de l'une ou l'autre des obligations de l'employeur. Il fallait donc, à son avis, examiner chacune des violations. Il a, par conséquent, déclaré que la présente requête devait être examinée, non seulement du point de vue de la participation de M. M., mais également de la situation dans son ensemble.

Le Tribunal a constaté que le Comité paritaire de recours avait commis une erreur en analysant certains des incidents sur lesquels la requérante s'était appuyée comme des événements distincts ou indépendants, sans les replacer dans leur contexte. En outre, le Tribunal a jugé que le Comité avait versé dans l'erreur en partant du principe qu'il était nécessaire d'établir qu'il y avait eu intention « d'intimider, insulter, harceler, dénigrer, discriminer ou humilier un collègue » et en concluant qu'il devait y avoir « mauvaise foi, parti pris ou autre volonté de nuire ». Le Tribunal a souligné que pour qu'il y ait harcèlement moral, il n'était pas nécessaire qu'une telle intention soit prouvée.

S'agissant des faits, il ressortait clairement que des problèmes avaient surgi entre la requérante et son premier supérieur hiérarchique, M. D., ainsi qu'avec d'autres employés lorsqu'elle est entrée au service de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires en 2001. Des plaintes sur les insuffisances constatées dans le travail de la requérante avaient servi de fondement aux observations négatives formulées dans le pre-

mier rapport d'évaluation de M. D., mais ces constatations n'avaient jamais été portées à la connaissance de l'intéressée.

Entre 2002 et 2004, les évaluations de son deuxième supérieur hiérarchique, M. M., au sujet de ses qualifications et de son travail étaient loin d'être cohérentes, voire souvent contradictoires. Par la suite, M. M. a adopté une attitude ouvertement hostile envers la requérante et réagissait parfois de manière extrêmement négative à son égard. Ce type de comportement risquait forcément de provoquer chez l'intéressée du stress et un sentiment d'humiliation. Après divers incidents survenus entre la requérante et son supérieur hiérarchique, l'intéressée a été mutée à une autre section. Au cours de 2003 et 2004, les pneus de l'auto de la requérante ont été endommagés à cinq reprises sur le parking de la Commission. De plus, elle a reçu des appels téléphoniques anonymes à son domicile et une lettre également anonyme lui a été adressée à son lieu de travail.

Le Comité paritaire a considéré que ces incidents étaient tous isolés et a donc conclu que la requérante n'avait pas été victime de harcèlement.

À l'inverse, le Tribunal a déclaré que, malgré les relations négatives entre la requérante et d'autres employés, la Commission avait l'obligation de garantir à la requérante un environnement de travail sûr et de veiller à ce qu'elle soit traitée de manière équitable et digne. Le Tribunal a relevé que les faits, analysés à la lumière des nombreuses erreurs de procédure et des manquements à l'équité commis, ne pouvaient que conforter le bien-fondé des conclusions de la requérante. Le Tribunal a conclu que la manière avec laquelle le Comité paritaire de recours avait examiné la question du harcèlement moral laissait fortement à désirer et que, par conséquent, la décision devrait être annulée.

Le Tribunal a également relevé que les droits de la requérante à une procédure régulière n'avaient pas été respectés. En effet, ses deux supérieurs hiérarchiques successifs étaient prêts à accepter les déclarations d'autres fonctionnaires au sujet de la requérante sans en vérifier l'exactitude et sans donner à l'intéressée la possibilité de répondre à ce qui lui était reproché. Enfin, le Tribunal a déclaré que le fait d'avoir transmis le rapport médical de la requérante à ses supérieurs hiérarchiques pendant la procédure interne constituait une grave atteinte au devoir de confidentialité.

En conclusion, le Tribunal a décidé d'annuler la décision du 16 octobre 2003 et d'accorder à la requérante un montant de 35 000 euros à titre de dommages-intérêts pour torts matériel et moral.

### 3. Jugement n° 2533 (12 juillet 2006) : M. D. S. K. V. contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)<sup>19</sup>

INDEMNITÉ APPROPRIÉE POUR INVALIDITÉ TOTALE PERMANENTE RÉSULTANT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL — DROIT À UNE INDEMNITÉ INDÉPENDAMMENT DE LA QUESTION DE SAVOIR SI L'EMPLOYEUR A COMMIS OU NON UNE FAUTE — ÉVALUATION D'UNE AIDE À DOMICILE RAISONNABLE ET D'UNE MÉTHODE DE PAIEMENT APPROPRIÉE — LE PAIEMENT À TITRE GRACIEUX COUVRE LES PRÉJUDICES NON PÉCUNIAIRES TELS QUE LA DOULEUR ET LA SOUFFRANCE MAIS NON LES FRAIS QU'IMPLIQUE L'ADAPTATION NÉCESSAIRE DU DOMICILE ET DE L'AUTOMOBILE DU REQUÉRANT — AUCUNE INDEXATION DE LA PENSION D'INVALIDITÉ MAIS POSSIBILITÉ D'UN AJUSTEMENT DES INDEMNITÉS EN CAS DE FORTE INFLATION — POUR TOUTE RÉCLAMATION D'UNE INDEMNITÉ AU TITRE DE PRÉJUDICES FUTURS, L'INTÉRESSÉ DEVRA PRÉSENTER UNE DEMANDE À L'ORGANISATION

Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC). En janvier 2002, il a été victime d'un accident du travail lorsqu'un appareil est tombé sur son pied gauche. Bien que mineure en apparence, la blessure a provoqué une maladie rare et a frappé le requérant d'une invalidité totale permanente. L'OIAC lui a versé un ensemble d'indemnités, mais le requérant a prétendu que ces sommes n'étaient pas suffisantes pour répondre à ses besoins quotidiens. L'ensemble des indemnités, négocié entre l'Organisation, Van Breda International (les courtiers d'assurances) et les assureurs, comprenait une indemnité annuelle à vie, une indemnité forfaitaire pour la perte de fonction de ses deux jambes, une somme forfaitaire annuelle de 2 400 euros par mois pour l'aide à domicile et le versement à titre gracieux de 150 000 euros.

Devant le Tribunal, le requérant a soutenu qu'il avait droit à une réparation au titre de la responsabilité pour faute de l'OIAC qui, contrairement à son obligation, ne lui avait pas garanti un environnement de travail sûr. Le Tribunal a fait observer que le fonctionnaire avait droit à une réparation adéquate pour les lésions d'origine professionnelle qu'il a subies indépendamment de la question de savoir si l'employeur avait commis ou non une faute. Le Tribunal a donc considéré que le litige portait sur le montant à accorder et non sur l'imputation d'une responsabilité, et que la question de la faute de l'Organisation ne se posait pas dans la présente affaire.

Une autre question importante soulevée par le requérant portait sur le paiement de l'aide à domicile. Selon lui, la somme mensuelle de 2 400 euros négociée par les courtiers d'assurances ne lui permettait pas de couvrir ses frais à cet égard. Il a fait valoir, entre autres choses, que la somme qui avait été réclamée initialement à Van Breda à son nom s'élevait à 11 280 euros. Le Tribunal a conclu que l'on ne saurait exiger de l'Organisation qu'elle verse le montant qu'elle avait réclamé initialement et que la principale question en litige était de déterminer ce que l'on devait considérer comme un montant « normal » de l'aide à domicile, tel que prévu par les dispositions pertinentes du Règlement du personnel. La question de savoir si les paiements devaient être effectués périodiquement sur présentation de factures ou bien par le versement d'une somme forfaitaire a également été soulevée. Le Tribunal a fait observer que la seule démarche raisonnable, malgré le souhait exprimé par le requérant de se voir attribuer une somme forfaitaire, serait de lui demander de fournir

---

<sup>19</sup> Michel Gentot, président; James K. Hugessen, vice-président; Augustín Gordillo, juge.

des reçus pour l'aide à domicile et d'effectuer le remboursement sur présentation de ces reçus. Le Tribunal a également fait observer que l'aide à domicile comprenait des prestations qui allaient bien au-delà des tâches ménagères et qu'il fallait évaluer ce qui était « normal » en fonction des besoins du bénéficiaire et non pas de la somme que celui qui payait pensait devoir payer.

S'agissant des réclamations du requérant des frais qu'implique l'adaptation de son domicile et de son automobile, l'OIAC les lui a refusés, considérant que le paiement à titre gracieux qu'elle avait effectué visait à couvrir des demandes supplémentaires de ce type. Le Tribunal a fermement rejeté cet argument et a souligné que le paiement à titre gracieux devait être considéré comme une réparation pour des préjudices non pécuniaires tels que la douleur, la souffrance et l'impossibilité de jouir pleinement de la vie. Le Tribunal a également estimé que ces frais avaient été encourus par suite de la lésion d'origine professionnelle subie par le requérant et qu'ils devaient donc être remboursés.

Le requérant a ensuite soulevé la question de la non-indexation de sa « pension d'invalidité », faisant valoir que son pouvoir d'achat s'en trouverait diminué chaque année. Le Tribunal a constaté l'absence de clause d'indexation dans le contrat d'assurance de groupe de l'OIAC. Bien que peu enclin à ordonner l'indexation par principe alors que le risque de spoliation pouvait ne jamais se matérialiser, il a néanmoins rappelé l'obligation de l'Organisation d'indemniser correctement le requérant et, qu'en cas d'inflation, l'objet même de la pension d'invalidité ne soit réduit à néant. Par conséquent, le Tribunal a prévu, à titre exceptionnel, un mécanisme permettant d'ajuster le montant de la pension d'invalidité en cas de forte inflation.

S'agissant des réclamations relatives à la possibilité d'une détérioration de l'état de santé du requérant étant donné le caractère dégénératif de sa maladie, le Tribunal a indiqué que, pour réclamer une indemnité au titre de préjudices futurs, l'intéressé devra présenter des demandes à son employeur. Il a toutefois souligné que l'obligation qu'avait l'Organisation de verser au requérant une indemnité raisonnable au titre des séquelles de la lésion qu'il avait subie sur son lieu de travail était une obligation permanente qui ne saurait être modifiée ou diminuée par les clauses d'une police d'assurance à laquelle le requérant n'était pas partie.

Le tribunal a ordonné à l'OIAC de verser au requérant une indemnité raisonnable au titre des séquelles de la lésion qu'il avait subie sur son lieu de travail, notamment le coût normal de l'aide à domicile sur présentation de reçus, ainsi que les frais passés et futurs d'adaptation de son domicile et de son automobile sans que le montant versé à titre gracieux ne s'en trouve réduit.

#### 4. Jugement n° 2535 (5 mai 2006) : M. E. K. contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)<sup>20</sup>

PROMOTION AVEC EFFET RÉTROACTIF — ABSENCE DE PROVISION BUDGÉTAIRE POUR JUSTIFIER LE REPORT D'UNE PROMOTION — CLASSEMENT D'UN POSTE — DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL LORSQU'UNE PROPOSITION RAISONNABLE DE RÈGLEMENT A ÉTÉ REJETÉE

Le requérant est entré au service de l'ONUDI en 1989 en qualité de spécialiste adjoint du développement industriel, de classe P-2. Il a été promu à la classe P-3 en avril 1992, puis à la classe P-4 en janvier 1996. Le 1<sup>er</sup> mars 1999, il a été affecté à sa demande en Iran en qualité de représentant de l'ONUDI. Par un mémorandum daté du 4 octobre 1999, le requérant a sollicité une promotion rétroactive à la classe P-5, déclarant qu'il était de pratique normale de promouvoir les fonctionnaires du siège à la classe supérieure pour la durée de leur affectation hors siège et que tous les représentants de l'ONUDI se trouvaient au bénéfice de la classe P-5, au minimum. Dans une lettre datée du 21 mars 2000, le requérant a été informé que la conversion de sa classe P-4 à la classe P-5 avait été approuvée par le Directeur général, avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2000. Le 16 avril 2000, dans un mémorandum adressé au Directeur général, le requérant a demandé que cette conversion ait un effet rétroactif à la date de son affectation en Iran, soit le 1<sup>er</sup> mars 1999. N'ayant pas reçu de réponse, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours le 13 juillet 2000 pour contester la date de prise d'effet de sa promotion.

Indépendamment de la procédure d'appel, le requérant a été informé, le 4 juillet 2000, que le Directeur général avait décidé de le réaffecter à Vienne avec effet immédiat. Le 17 juillet, il a été prié de revenir à Vienne avant le 21 juillet 2000.

Le 8 novembre 2004, la Commission paritaire de recours a publié un rapport dans lequel elle recommandait que la conversion de la classe P-5 du requérant au titre de son affectation prenne effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 1999, par souci d'équité par rapport à ses collègues affectés hors siège à peu près à la même époque. Le Directeur général a rejeté la recommandation de la Commission dans une décision en date du 2 décembre 2004. Dans sa décision, le Directeur général faisait savoir qu'il avait demandé au Service de la gestion des ressources humaines de s'entretenir avec le requérant en vue de trouver une solution mutuellement acceptable. Le 15 décembre 2004, le Service de la gestion des ressources humaines a proposé au requérant un montant de 3 000 dollars des États-Unis, montant correspondant au « coût résultant de la mise en œuvre de la recommandation de la Commission paritaire de recours en termes financiers ». N'ayant pas reçu de réponse du requérant, l'Organisation a retiré son offre le 25 février 2005.

Notant que le requérant n'avait pas demandé à bénéficier d'un traitement plus élevé que celui correspondant à la classe P-4 au moment de sa promotion, le Tribunal a déclaré que la question n'était donc pas de savoir s'il aurait dû être promu, mais quand cette promotion aurait dû prendre effet. Rien dans le dossier n'indiquait qu'il existait une pratique uniforme de l'Organisation à cet égard; au contraire, les cas cités par la Commission paritaire de recours montraient qu'il y avait habituellement un écart de plusieurs mois entre la nomination et la promotion.

---

<sup>20</sup> Michel Gentot, président; James K. Hugessen, vice-président; Mary G. Gaudron, juge.

Le poste auquel le requérant avait été affecté en Iran avait été classé au niveau P-5 à dater du 9 septembre 1999. Cependant, le budget ne prévoyant apparemment pas de fonds pour le poste avant janvier 2000, il n'a en fait pas été promu avant le 1<sup>er</sup> mars 2000. Or, de l'avis du Tribunal, une organisation internationale ne saurait valablement invoquer une absence de provision budgétaire pour refuser à l'un de ses fonctionnaires une promotion à laquelle, dans d'autres circonstances, il aurait eu droit et pour refuser de lui verser un traitement correspondant aux fonctions afférentes à son poste. Le Tribunal a donc ordonné à l'Organisation de promouvoir rétroactivement le requérant à la date du classement de son poste à P-5 et de lui payer tous les arriérés de traitement et d'allocations dus à partir de cette date, majorés d'intérêts.

S'agissant de la réclamation des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens, le Tribunal a relevé que l'Organisation avait en effet proposé au requérant, en décembre 2004, de régler le litige, proposition que le requérant avait rejetée. Notant que le montant de l'offre ne semblait pas s'écarter notablement de ce que le requérant allait percevoir en exécution du présent jugement, le Tribunal a décidé de n'octroyer ni dommages-intérêts pour tort moral ni dépens étant donné qu'une proposition raisonnable de règlement avait été rejetée.

### **5. Jugement n° 2549 (12 mai 2006) :** **Mme A. H. R. C.-J. contre l'Organisation internationale du Travail** **(OIT)<sup>21</sup>**

RECONNAISSANCE DU STATUT DE CONJOINT À UN PARTENAIRE DE MÊME SEXE ENREGISTRÉ CONFORMÉMENT À UNE LOI NATIONALE — DROIT AUX PRESTATIONS FAMILIALES — CIRCULAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ST/SGB/2004/13 — LE STATUT PERSONNEL DES FONCTIONNAIRES RÉGI PAR LE DROIT DU PAYS DE NATIONALITÉ — INTERPRÉTATION DU TERME « CONJOINT » EN VERTU DU STATUT DU PERSONNEL — DIFFÉRENCE ENTRE UN MARIAGE TRADITIONNEL ET UN MARIAGE CIVIL — PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES SE TROUVANT DANS DES SITUATIONS COMPARABLES

La requérante, ressortissante danoise, a demandé à l'Organisation internationale du Travail de reconnaître sa partenaire comme « conjointe » au sens du Statut du personnel, afin de lui permettre de recevoir les prestations familiales pour la période de son affectation au Bureau international du Travail (« le BIT ») à Pretoria (Afrique du Sud).

Au moment où elle a pris ses fonctions le 3 janvier 2002, la requérante a rempli une déclaration de situation de famille et une demande de prestations familiales. Elle a désigné sa partenaire comme sa « conjointe » et a joint un certificat de partenariat enregistré daté du 17 octobre 2001. Le Bureau a toutefois enregistré son état civil comme étant celui d'une personne « célibataire » et n'a pas donné suite à sa demande de prestations familiales. La requérante a décidé de saisir le Comité paritaire qui, après une instruction très scrupuleuse de l'affaire, a formulé une recommandation favorable à la demande de la requérante. Or, le Directeur général a refusé de suivre cette recommandation et l'appel a été rejeté le 4 février 2005.

---

<sup>21</sup> Michel Gentot, président; James K. Hugessen, vice-président; Seydou Ba, Mary G. Gaudron et Claude Rouiller, juges.

En l'espèce, le Tribunal devait examiner la question de savoir si le Bureau pouvait et devait considérer la partenaire de la requérante comme sa « conjointe », compte dûment tenu des règles applicables, en particulier en l'absence d'une définition claire du terme « conjoint ». Même s'il était exact que les règles applicables au personnel de l'ONU ne liaient pas les agences et institutions spécialisées du régime commun, le Tribunal a souligné que l'ONU se référerait au statut personnel du fonctionnaire, déterminé par référence à la législation du pays de sa nationalité, pour examiner si une union était considérée comme valable et ouvrait droit aux prestations prévues pour les conjoints. À cet égard, il a été noté que la circulaire du Secrétaire général de l'ONU du 20 janvier 2004<sup>22</sup>, dans laquelle il déclarait qu'un partenariat domestique conclu par un fonctionnaire conformément aux lois du pays de sa nationalité ouvrait droit aux prestations prévues pour les membres de la famille, devait être prise en compte dans la présente affaire. Le Tribunal a rappelé que cette règle était considérée comme de nature à garantir le respect de la diversité sociale, religieuse et culturelle des États Membres et de leurs ressortissants et n'était pas en contradiction avec sa propre jurisprudence qui reconnaissait, selon le jugement 1715, qu'il pouvait y avoir certaines situations de fait, dont les mariages « traditionnels » constituaient des exemples.

Le Tribunal a toutefois rappelé son jugement 2193 dans lequel il soulignait le lien établi entre le terme « conjoint » et l'institution du mariage, quelle qu'en fût la forme, et a donc refusé de reconnaître aux partenaires liés par un « pacte civil de solidarité » (PACS) le statut de « conjoint ». Il a ensuite été noté que, par le jugement 1183, le Tribunal administratif des Nations Unies avait au contraire admis que le PACS ouvrait droit aux avantages reconnus aux personnes mariées.

En l'absence de décision formelle du Conseil d'administration du BIT au sujet de l'interprétation de la notion de « conjoint », le Tribunal devait décider si une interprétation extensive du mot « conjoint » devait être étendue à des unions entre partenaires de même sexe, comme le soutenait la requérante. Le Tribunal a noté que le Bureau avait déjà accepté d'interpréter la notion de « conjoint » de manière bienveillante à l'égard des intéressés lorsque le mariage était reconnu par la loi du pays de nationalité des personnes, en dépit du fait que le Statut du personnel se référerait à plusieurs reprises aux conjoints comme étant un « homme » et une « femme ».

Le Tribunal a donc considéré qu'il serait excessivement formaliste de s'appuyer entièrement sur le nom donné à une forme d'union en vertu du droit national, un mariage ou un partenariat civil, sans en examiner la portée juridique. Une telle interprétation risquerait de violer le principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires se trouvant dans des situations comparables. Tout en notant que la loi danoise applicable distinguait le mariage et le partenariat enregistré concernant la garde parentale, l'insémination artificielle et l'adoption, le Tribunal a rappelé qu'il y était clairement précisé que « [l]es dispositions de la loi danoise relative au mariage et aux conjoints s'appliqu[aient] de manière similaire au partenariat enregistré et aux partenaires enregistrés ».

Par conséquent, le Tribunal a conclu que c'était à tort que le Directeur général avait refusé de reconnaître à la partenaire de la requérante le statut de « conjoint ». Il a également demandé à l'OIT d'octroyer à la requérante les prestations dont elle avait été privée durant la période de son emploi, les montants des dépenses encourues pour souscrire une assurance maladie privée pour sa partenaire ainsi que tous les frais de santé non couverts

---

<sup>22</sup> Circulaire ST/SGB/2004/13 intitulée « Le statut personnel considéré aux fins du versement de prestations ».

par son assurance privée. Un montant de 10 000 francs suisses a également été accordé à la requérante en réparation des préjudices et du retard dans la fourniture d'une assistance à l'appui de la demande de visa présentée pour sa partenaire.

## **6. Jugement n° 2562 (12 juillet 2006) : M. J. A. S. contre l'Organisation européenne des brevets<sup>23</sup>**

QUALITÉ POUR AGIR DU PRÉSIDENT DU COMITÉ CENTRAL DU PERSONNEL POUR PRÉSERVER LES DROITS ET INTÉRÊTS COLLECTIFS DU PERSONNEL — UN EMPLOYÉ N'AYANT PU POSER SA CANDIDATURE À UN POSTE N'A PAS LA QUALITÉ D'AGIR — RÉORGANISATION DU CABINET DU PRÉSIDENT EN PROCÉDANT À UNE RÉAFFECTATION DU PERSONNEL DÉJÀ EN FONCTIONS — DIFFÉRENCE ENTRE RÉAFFECTATION ET CRÉATION DE NOUVEAUX POSTES ET LEUR PROCÉDURE DE SÉLECTION — POUVOIR HIÉRARCHIQUE DU PRÉSIDENT DE RÉPARTIR LES FONCTIONNAIRES ENTRE LES DIFFÉRENTS POSTES — AUCUNE OBLIGATION D'INFORMER LES MEMBRES DU PERSONNEL ET D'ORGANISER UN CONCOURS AFIN DE POURVOIR DES POSTES VACANTS DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DE SÉLECTION RÉGULIÈRE — AUCUNE OBLIGATION DE CONSULTER LE CONSEIL CONSULTATIF GÉNÉRAL POUR OPÉRER UNE RÉORGANISATION DE BUREAU

Le requérant s'est adressé au Tribunal, à la fois à titre personnel en sa qualité de membre de l'Organisation européenne des brevets (OEB) à La Haye et au nom du Comité central en sa qualité de président. Le 1<sup>er</sup> juillet 2004, le nouveau Président de l'Office a réorganisé son cabinet. Le requérant a soutenu que l'OEB avait enfreint les dispositions du Statut des fonctionnaires de l'Office, notamment parce que les postes vacants créés par la réorganisation n'avaient fait l'objet d'aucun avis de vacance et n'avaient pas été mis au concours et qu'il n'y avait eu aucune représentation du personnel au sein des commissions de promotions et des jurys de concours. À titre personnel, le requérant a demandé que la nomination de M. F., de ses subordonnés et de M. M. soit annulée et qu'une procédure de sélection régulière soit conduite. En outre, en sa qualité de président du Comité central du personnel, il a demandé que le Conseil consultatif général soit consulté « au cas où la création d'un cabinet du Président serait toujours voulue » et que la « déclaration diffamatoire » figurant dans la lettre du Président en date du 5 août 2004 et insinuant que les représentants du personnel œuvraient contre les intérêts de l'Office soit retirée.

M. M., qui occupait un poste de grade A-6, avait été chargé d'assumer temporairement les fonctions de nouveau chef de cabinet pendant la réorganisation, tandis que M. F., Directeur principal de grade A-6, avait été chargé de remplacer temporairement M. M. Tous les deux devaient conserver leurs postes budgétaires respectifs jusqu'à ce qu'un nouveau budget, établi par le prédécesseur du Président, soit approuvé et prenne effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Le nouveau budget prévoyait des crédits pour un nouveau poste de grade A-6.

L'OEB a soutenu que la requête était irrecevable parce que le requérant n'avait pas épuisé les moyens de recours interne. Toutefois, de l'avis du Tribunal, si le recours du requérant n'avait pas été examiné par la Commission de recours au moment où il a été déposé devant le Tribunal, la seule raison en était que l'OEB elle-même avait enfreint les dispositions de son propre Statut en ne respectant pas les délais prescrits. Aucune réponse

<sup>23</sup> Michel Gentot, président; James K. Hugessen, vice-président; Mary G. Gaudron, juge.

n'ayant été donnée dans les deux mois qui ont suivi la présentation de son recours, le requérant était en droit de le considérer comme étant implicitement rejeté, conformément au paragraphe 2 de l'article 109. Toutefois, le Tribunal a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour agir à titre personnel puisqu'il détenait le grade A-3 au moment des faits et que sa candidature n'aurait pu être examinée pour une nomination ou un transfert à un poste de grade A-6. Il n'avait donc subi aucun préjudice. En revanche, le Tribunal a estimé que le requérant avait capacité pour agir au nom du Comité central du personnel. Si le Comité du personnel ne pouvait recourir, la seule manière de préserver les droits et intérêts collectifs du personnel était d'autoriser l'action individuelle de fonctionnaires agissant en tant que représentants.

Sur le fond, le Tribunal a conclu que les changements apportés au cabinet du Président n'équivalaient pas à la création d'une nouvelle structure ou de nouveaux postes. De l'avis du Tribunal, il n'était donc pas nécessaire de consulter le Conseil consultatif général qui, conformément au paragraphe 3 de l'article 38 du Statut des fonctionnaires, avait pour mission de donner un avis motivé sur tout projet de modification du présent statut ou du règlement de pensions, tout autre projet de règlement d'application et tout projet de mesure intéressant l'ensemble du personnel. Rien ne permettait de penser que l'utilisation de personnel « en prêt » puisse devenir une pratique courante et que les décisions du Président en matière d'affectation du personnel puisse constituer une « politique ». Le Tribunal a rappelé que le chef d'une organisation internationale avait le « pouvoir hiérarchique qui lui permet[tait] de répartir ses collaborateurs entre les différents postes » et de « modifier les attributions dévolues aux fonctionnaires placés sous son autorité ». Attendu qu'aucun nouveau poste n'avait été créé et qu'il n'y avait eu que quelques réaffectations, il n'était donc pas nécessaire d'informer le personnel des vacances de poste ni d'organiser un concours afin de pourvoir les postes en question.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté les requêtes.

## C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE<sup>24</sup>

### 1. Décision n° 348 (26 mai 2006), Paul Donnelly-Roark contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement<sup>25</sup>

PROLONGATION DE CONTRAT AU-DELÀ DE L'ÂGE STATUTAIRE DE LA RETRAITE — ALINÉA *a* DU PARAGRAPHE 4.03 DE LA DISPOSITION 7.01 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL (CESSATION D'EMPLOI) — INTERPRÉTATION DU MEMBRE DE PHRASE « DANS L'INTÉRÊT DU GROUPE DE LA BANQUE » — PRINCIPE DE LA CONFIANCE LÉGITIME EN CE QUI CONCERNE L'EXPIRATION D'UN CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE

La requérante a pris sa retraite de la Banque le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à 62 ans, soit l'âge statutaire de la retraite. Avant de prendre sa retraite, la requérante avait demandé une prolongation d'emploi pour une période supplémentaire de 20 mois, afin d'accumuler les 10 ans de service qui lui donneraient droit à une pension annuelle au lieu d'une somme en capital. L'alinéa *a* du paragraphe 4.03 de la disposition 7.01 (Cessation d'emploi) du Règlement du personnel stipule qu'un emploi peut être prolongé dans l'intérêt du Groupe de la Banque. La Banque a néanmoins rejeté sa requête le 12 janvier 2004.

La requérante a contesté la décision de la Banque de rejeter sa demande de prolongation d'emploi aux motifs que la Banque appliquait de façon restrictive et arbitraire l'expression « dans l'intérêt du Groupe de la Banque », que le refus de prolongation était injuste et que la décision contestée était mue par des considérations irrégulières.

Le Tribunal a fait observer que l'alinéa *a* du paragraphe 4.03 de la disposition 7.01 (Cessation d'emploi) du Règlement du personnel prévoyait expressément les situations dans lesquelles un fonctionnaire qui atteignait l'âge de la retraite pouvait obtenir une prolongation d'emploi. La requérante a fait valoir que cette disposition devait être interprétée comme signifiant que la Banque, au moment de prendre une décision concernant une prolongation, devait prendre en considération à la fois les intérêts de la Banque en tant qu'institution et les intérêts de ses fonctionnaires. La Banque a toutefois indiqué qu'elle avait respecté les directives du Département des ressources humaines à cet égard (mémoire)

---

<sup>24</sup> Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée. Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant 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. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif de la Banque mondiale et les textes intégraux de ses décisions, voir <http://wbln0018.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf>.

<sup>25</sup> Jan Paulsson, président; Robert A. Gorman, Francisco Orrego Vicuña, Sarah Christie et Florentino P. Feliciano, juges

Stern de 1999), selon lequel il importe de distinguer « les intérêts du Groupe de la Banque », qui doivent prévaloir, et les intérêts d'un requérant.

De l'avis du Tribunal, l'interprétation de ladite disposition par la Banque était raisonnable et, ayant été constamment appliquée, il n'était pas nécessaire que le règlement lui-même soit modifié formellement pour incorporer les directives. Le Tribunal a considéré que l'interprétation de la requérante de l'expression « dans l'intérêt du Groupe de la Banque » ne concordait pas avec l'objet du règlement.

De plus, de l'avis du Tribunal, l'argument de la requérante selon lequel la Banque avait enfreint le Règlement du personnel en refusant de lui accorder une prolongation en dépit de ses aptitudes n'était pas convaincant. Les gestionnaires de la requérante ont exercé leur autorité légale pour réorganiser l'unité et redéfinir les attributions du personnel. En ce qui concerne l'évaluation de la compétence technique du personnel ou l'évaluation professionnelle, le Tribunal a rappelé qu'il ne substituerait pas son jugement aux décisions discrétionnaires de la direction [Oraro, décision n° 341 (2005), par. 39, 59].

Quoi qu'il en soit, l'argument de la requérante selon lequel son comportement passé satisfaisant aurait dû lui garantir une prolongation de contrat au-delà de l'âge fixé pour la retraite allait à l'encontre des termes clairs du Règlement du personnel. En effet, un bon comportement professionnel était une condition certes nécessaire, mais insuffisante, pour obtenir une prolongation.

La requérante a également soutenu qu'elle était en tout état de cause en droit d'invoquer le principe de la confiance légitime reconnue dans le droit administratif. Le Tribunal avait déjà eu l'occasion d'examiner la confiance légitime sous l'angle de l'équité. Concernant l'expiration d'un contrat de durée déterminée, le Tribunal a soutenu que ce genre de contrat ne pouvait être prolongé en application du principe de la confiance légitime à moins « qu'il soit démontré qu'un fonctionnaire puisse raisonnablement déduire que la Banque avait de fait promis « expressément ou manifestement » de prolonger ou de renouveler son engagement » [Rittner, décision n° 339 (2005), par. 30-33], ce qui, en l'espèce, n'avait pas été démontré.

Le Tribunal a conclu, à la lumière de l'alinéa *a* du paragraphe 4.03 de la disposition 7.01 du Règlement du personnel, que la Banque, en décidant de ne pas prolonger l'engagement de la requérante au-delà de sa retraite statutaire, avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire. Aucune preuve convaincante n'a été présentée à l'appui des allégations d'abus de pouvoir, d'arbitraire, de violation des formes substantielles et de motivation illicite.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la demande.

## 2. Décision n° 349 (26 mai 2006) : J. contre la Société financière internationale<sup>26</sup>

DEMANDES D'INDEMNITÉ POUR MALADIE PROFESSIONNELLE ALLÉGUÉE — DIFFÉRENCE ENTRE UNE DEMANDE DE PAIEMENT POUR LE TRAITEMENT DE LA MALADIE ALLÉGUÉE ET UNE DEMANDE D'INDEMNITÉ POUR SALAIRES ET PRESTATIONS PERDUS EN RAISON DE LADITE MALADIE — PRESCRIPTION CONSIDÉRÉE COMME PROTÉGEANT LA STABILITÉ DES RELATIONS JURIDIQUES DU GROUPE DE LA BANQUE AVEC LES FONCTIONNAIRES — FORCLUSION — DILIGENCE ET TRANSPARENCE DES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT SUIVIES PAR L'ADMINISTRATEUR DES RÉCLAMATIONS — L'EXTERNALISATION DE L'ADMINISTRATION DE CERTAINS PROGRAMMES NE LIBÈRE PAS LE GROUPE DE LA BANQUE DE SA RESPONSABILITÉ EN CAS D'ADMINISTRATION IRRÉGULIÈRE DU PROGRAMME

La requérante a contesté deux décisions de l'Administrateur des réclamations en date du 20 août 2001 et du 26 septembre 2003 concernant une maladie alléguée dont elle avait souffert pendant son affectation en Afrique entre le 18 juin et le 18 août 1988 et une décision connexe du Groupe de la révision des décisions administratives sur la rémunération du personnel (Groupe de la révision) en date du 12 mai 2005 (réclamation pour hyperpigmentation).

La requérante a également présenté une réclamation pour une autre maladie (réclamation pour dysenterie) qu'on lui avait diagnostiquée à son retour aux États-Unis, après la cessation de son emploi à la Société financière internationale (SFI). Elle a demandé des prestations à l'Administrateur des réclamations en faisant valoir qu'elle avait contracté la maladie pendant un voyage lié à son travail. La réclamation a été considérée comme indemnisable et des paiements ont été versés à la requérante au titre du traitement et de l'incapacité temporaire. Une autre réclamation, déposée en 1994, pour des symptômes récurrents allégués de dysenterie et d'une incapacité temporaire apparentée avait également été acceptée et a donc été considérée comme réglée par le Tribunal.

En 1994, la requérante a présenté à l'Administrateur des réclamations du Groupe de la Banque une réclamation concernant des affections de la peau. L'Administrateur a accepté de couvrir le coût de ses traitements jusqu'au 15 août 2001. Après un deuxième examen de la condition de la requérante en 2001 concluant que le traitement avait agi sur sa maladie au fil du temps, l'Administrateur des réclamations a décidé de rejeter la réclamation de la requérante pour un traitement médical continu et d'autres prestations, décision que le Tribunal a considérée comme étant raisonnablement recevable conformément aux règles pertinentes.

À ce stade, le Tribunal devait établir une distinction importante entre la réclamation pour le traitement et celle pour les autres prestations telles que les pertes de salaire. La réclamation de la requérante en 1994 ne concernait que le traitement de ses affections de la peau et c'était cette prestation précise que le Groupe de la Banque avait indemnisée jusqu'en 2001. Cette réclamation, qui ne portait nullement sur la question des pertes de salaire ou d'autres prestations, que la requérante n'avait soulevée qu'en 2001, était donc forclosée. Une telle réclamation ne pouvait être présentée neuf ans plus tard sans altérer sérieusement la

---

<sup>26</sup> Jan Paulsson, président; Robert A. Gorman, Francisco Orrego Vicuña, Sarah Christie et Florentino P. Feliciano, juges.

stabilité des relations juridiques du Groupe de la Banque avec les fonctionnaires, en particulier dans une situation où la maladie déclarée a disparu.

La question était de savoir si la décision de rembourser le traitement médical jusqu'en 2001 impliquait une reconnaissance de la part du Groupe de la Banque que la réclamation était survenue pendant l'emploi. Mise à part la confusion alléguée relative à la réclamation pour dysenterie, il ne semblait pas y avoir d'autre lien avec l'emploi puisque la cause de la maladie, comme il a été conclu précédemment, n'avait pas été liée de façon convaincante à l'affectation de la requérante à la SFI. Et quand bien même cette relation aurait été établie, elle n'aurait eu aucune conséquence pour cette réclamation. La raison étant que, premièrement, le traitement médical était effectivement couvert et que la requérante ne pouvait donc pas avoir subi de préjudice à cet égard. Deuxièmement, la prescription s'appliquait de toute façon et une réclamation tardive n'aurait en rien modifié son application. En conséquence, le Tribunal a rejeté l'argument de la forclusion soulevé par la requérante à ce sujet.

Le Tribunal a également estimé que la réclamation pour réadaptation professionnelle était forclose pour les mêmes raisons que la réclamation pour pertes de salaire. Quand bien même cela n'aurait pas été le cas, la réclamation ne remplissait aucune des conditions énoncées au paragraphe 6.01 de la disposition 6.11 du Règlement du personnel, rien n'ayant démontré que la requérante n'était pas en mesure de reprendre son emploi antérieur. Le Tribunal a souscrit à la conclusion du Groupe d'examen selon laquelle un demandeur ne pouvait entreprendre unilatéralement un programme de réadaptation professionnelle et ensuite réclamer les frais encourus.

Le Tribunal a constaté que le caractère raisonnable et légal avait été établi de manière indubitable dans la présente affaire, contrairement aux procédures suivies par l'Administrateur des réclamations. Le Tribunal s'est dit troublé par les nombreuses anomalies procédurales telles que la confusion de l'Administrateur des réclamations concernant les deux réclamations distinctes présentées par la requérante. De plus, les discussions confuses entre l'Administrateur des réclamations et la requérante au sujet des pertes de salaire, qui avaient apparemment eu lieu en 2001, ont manqué de diligence et de transparence dans le traitement des réclamations.

Le Tribunal a également exprimé sa préoccupation devant la procédure suivie par l'Administrateur des réclamations concernant le rôle des examinateurs médicaux indépendants. En effet, l'un n'avait pu rencontrer personnellement la requérante et l'autre avait fait certaines références dans son rapport qui outrepassaient ses fonctions médicales et conjecturaient sur les motifs de la requérante de manière inappropriée et irrespectueuse. Cette manière d'agir a conduit le Tribunal à s'interroger sur la rigueur de l'Administrateur des réclamations dans l'observation des procédures appropriées. Le Tribunal a fait observer que l'externalisation de l'administration de certains programmes ne libérait pas pour autant le Groupe de la Banque de sa responsabilité lorsqu'un programme n'était pas administré correctement.

Le Tribunal a déclaré que les réclamations de la requérante sur le fond avaient été dûment rejetées par le Groupe d'examen. Toutefois, il était évident que le traitement inadéquat des réclamations par l'Administrateur des réclamations avait causé à la requérante des ennuis inutiles, des incertitudes et de l'anxiété.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné qu'un montant net de 15 000 dollars des États-Unis soit versé à la requérante à titre d'indemnité. Il a rejeté toutes les autres réclamations.

### 3. Décision n° 350 (26 mai 2006) : Yaw Kwakwa (n° 2) contre la Société financière internationale (SFI)<sup>27</sup>

DEMANDE DE RÉOUVERTURE D'UNE AFFAIRE — RÈGLE DE LA CHOSE JUGÉE CONSIDÉRÉE COMME UN PRINCIPE GÉNÉRAL N'ADMETTANT QUE QUELQUES EXCEPTIONS — LA RÉOUVERTURE D'UNE AFFAIRE NÉCESSITE UN FAIT NOUVEAU SUSCEPTIBLE D'ÉBRANLER LES FONDEMENTS MÊMES DE LA CONVICTON DU TRIBUNAL — UN « FAIT NOUVEAU », FÛT-IL INCONNU DU TRIBUNAL, DOIT AVOIR EXISTÉ AVANT LE PRONONCÉ DU JUGEMENT — LA DÉCISION D'ACCORDER L'ANONYMAT DOIT ÊTRE PRISE DÈS LE DÉBUT DE LA PROCÉDURE

Le requérant a demandé la réouverture de son affaire sur la base de nouveaux éléments de preuve. Sa requête tirait son origine dans l'affaire Kwakwa, décision n° 300 (2003), dans laquelle le requérant contestait son licenciement par la Société financière internationale (SFI) en 2001 en raison d'une faute. En 1994, le requérant, en violation du Règlement du personnel, a reçu un montant de 50 000 dollars des États-Unis d'un homme d'affaires, M. Kassardijan, dont les demandes de prêt étaient à ce moment-là en cours de traitement par le requérant en sa qualité d'agent de la SFI. Malgré l'argument du requérant selon lequel la transaction faisait partie d'une opération de change et que son intention avait été de retourner immédiatement la somme équivalente à M. Kassardijan, le Tribunal a rejeté la demande puisqu'il avait été prouvé que lesdites transactions avaient eu lieu et que le requérant lui-même l'avait admis.

Le Tribunal a déclaré que la règle de la chose jugée figurant à l'article XI de son Statut était un principe général qui ne pouvait admettre que quelques exceptions, conformément à l'article XIII du Statut. Le Tribunal a fait ressortir l'importance de procéder à un examen minutieux pour justifier toute atteinte à ce principe. À son avis, un « fait nouveau » devait « ébranler les fondements mêmes de la conviction du Tribunal ». En outre, le « fait nouveau », fût-il inconnu du Tribunal, devait avoir existé au moment du jugement. Ainsi, des « faits nouveaux » pourraient, par exemple, consister en des éléments de preuve invoqués par le Tribunal dans ses jugements qui se révéleraient contrefaits ou qui ne pourraient être établis que plus tard en utilisant une nouvelle technologie. Le Tribunal a également indiqué qu'il fallait examiner la question de savoir si le défaut de présentation des éléments de preuve avant le jugement était attribuable à un manque de diligence de la part de la partie les ayant découverts.

S'agissant des nouveaux éléments de preuve présentés par le requérant dans la présente affaire, le Tribunal a conclu sans hésitation qu'ils ne contenaient aucun fait nouveau en rapport avec la preuve évidente du jugement précédent et les conclusions sur lesquelles il était fondé. Les documents émanant de l'action en justice au Ghana entre la SFI et M. Kassardijan censés démontrer « que M. Kassardijan ferait n'importe quoi pour éviter toute responsabilité » étaient non pertinents, puisque le Tribunal n'avaient en aucune façon subordonné son jugement à la loyauté de M. Kassardijan. De même, le Tribunal a déclaré non pertinents les documents censés prouver les efforts du requérant pour rembourser le montant de 50 000 dollars des États-Unis à M. Kassardijan en 1996. L'article de journal invoqué par le requérant pour démontrer que l'enquêteur avait été partial et qu'un faux témoignage avait été sollicité à son encontre n'a pas été considéré comme pièce à l'appui d'aucune de ces allégations. Enfin, les documents qui avaient été fournis auraient

<sup>27</sup> Jan Paulsson, président; Robert A. Gorman et Francisco Orrego Vicuña, juges.

démontré que le requérant n'avait pas vanté les mérites du projet pour lequel les prêts de la SFI avaient été accordés et que le memorandum qu'il avait signé concernant les prêts n'avait en fait pas été rédigé par lui. Le Tribunal a noté que les mêmes arguments avaient été présentés lors de la première procédure et que, par conséquent, ces faits ne pouvaient justifier une réouverture de l'affaire.

Dans le cadre de son moyen subsidiaire, le requérant a demandé que le premier jugement soit annulé. Le Tribunal a fermement rejeté cette requête et a indiqué que la chose jugée s'appliquait au premier jugement que le refus du Tribunal de rouvrir l'affaire n'avait fait que renforcer. En outre, le requérant a demandé l'anonymat afin de protéger sa réputation. Le Tribunal a noté que, conformément à l'article 28 du Tribunal, toute demande d'anonymat ne peut être présentée qu'au début de la procédure. La requête a donc été rejetée.

En conclusion, le Tribunal a déclaré que le requérant n'avait pas bien saisi que la plainte à son endroit avait été établie par ses propres aveux.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la demande.

#### **4. Décision n° 352 (28 septembre 2006) :** **K. contre la Banque internationale pour la reconstruction** **et le développement<sup>28</sup>**

MESURES DISCIPLINAIRES POUR FAUTE RELATIVE À DES RÉCLAMATIONS DE DÉPENSES DE VOYAGE NON JUSTIFIÉES — UNE « FAUTE GRAVE » SUPPOSE QUE LE REQUÉRANT AVAIT PLEINEMENT CONNAISSANCE DU FAIT QUE SA CONDUITE ÉTAIT EN VIOLATION DU DEVOIR D'OBÉISSANCE À DES NORMES ÉTABLIES MÊME SANS INTENTION COUPABLE — OBLIGATION D'ENTREPRENDRE UNE ENQUÊTE OFFICIELLE LORSQUE L'EXISTENCE POSSIBLE D'IRRÉGULARITÉS SYSTÉMATIQUES A ÉTÉ RÉVÉLÉE — LES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES ALLÉGUÉES ONT RÉVÉLÉ UNE TENDANCE DU REQUÉRANT À SE CROIRE AU-DESSUS DES RÈGLES — DEVOIR DES FONCTIONNAIRES SUPÉRIEURS DE DONNER L'EXEMPLE — REFUS DE RECONNAÎTRE LA POSSIBILITÉ DE RATIONALISER A POSTERIORI UN MÉPRIS DES RÈGLES — L'ÉVALUATION D'UNE RÉCLAMATION PORTANT SUR LA DISPROPORTION ENTRE LES SANCTIONS ET LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES SUBIES PAR LA BANQUE NE DOIT PAS SE RÉSUMER À UNE SIMPLE QUESTION D'ARGENT — ADMISSION DANS LE DOSSIER DES DÉCLARATIONS ÉCRITES D'UN SPÉCIALISTE DES VOYAGES DE LA BANQUE NON IMPLIQUÉ DIRECTEMENT DANS L'AFFAIRE

Le requérant était au service de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque). Il a demandé au Tribunal de réviser les mesures disciplinaires prises à son encontre sur la base d'allégations de faute grave dans des réclamations de dépenses de voyage au cours de la période de janvier 2000 à novembre 2002.

En novembre 2002, le chef de service du requérant, en révisant les états des dépenses engagées par ce dernier, a constaté que plusieurs de ses voyages comportaient des escales à Montréal, où sa famille résidait. Cette situation n'était pas un problème en soi, mais le requérant avait indiqué que ces escales étaient liées à des activités « opérationnelles » plutôt qu'à des activités « personnelles », ce qui lui permettait de réclamer le remboursement de

---

<sup>28</sup> Jan Paulsson, président; Robert A. Gorman et Francisco Orrego Vicuña, juges.

son voyage aller retour et une indemnité journalière de subsistance, ce à quoi il n'avait pas droit. Le chef du requérant a fait part de ces problèmes au fonctionnaire d'administration pour la région de l'Afrique qui, à son tour, a demandé à l'Équipe de vérification des voyages du Département de la comptabilité d'entreprendre une vérification des dépenses de voyage du requérant. Elle a également fait part de ses préoccupations au requérant et lui a conseillé de bien caractériser ses voyages futurs. En décembre 2002, l'Équipe a conclu sa vérification et l'affaire a été renvoyée au Service de déontologie institutionnelle. Le Service de déontologie a entrepris une enquête officielle et a publié son rapport final en juin 2004, concluant qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer que le requérant avait fait de façon claire et systématique de fausses déclarations concernant ses voyages à Montréal, qu'il avait reçu un montant de 4 239,38 dollars des États-Unis auquel il n'avait pas droit, qu'il n'avait fait aucun effort pour corriger les erreurs après en avoir été avisé et qu'il aurait dû supporter le coûts des billets d'avion supplémentaires. Le Service a également enquêté sur des réclamations prétendument non justifiées concernant des voyages à New York.

Le rapport final a été présenté à la Vice-Présidente du Département des ressources humaines, Mme Sierra, qui a imposé des mesures disciplinaires. Le requérant a reçu un blâme écrit devant figurer dans son dossier pendant trois ans. De plus, il a été rétrogradé d'un niveau et disqualifié pour toute promotion jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2007. Enfin, son augmentation périodique de traitement a été retenue pour la période pendant laquelle la faute a été commise. Le 18 octobre 2004, le requérant a contesté la validité de ces mesures devant le Comité de recours. Dans son rapport du 15 août 2005, le Comité a conclu que Mme Sierra n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire en jugeant que le requérant s'était rendu coupable d'inconduite ou en imposant des mesures disciplinaires. Le Comité de recours a recommandé que les demandes du requérant soient rejetées et que le Directeur général de la Banque souscrive à sa recommandation. Le 20 décembre 2005, le requérant a déposé une requête auprès du Tribunal au motif que les décisions de Mme Sierra étaient arbitraires.

En ce qui concerne la prétention du requérant selon laquelle les circonstances ne justifiaient pas une enquête officielle, puisqu'il était disposé à rembourser les sommes en cause et qu'aucune preuve d'intention n'avait été établie, le Tribunal a convenu avec la Banque que le commencement de preuve de faute « intentionnelle » n'était pas une condition préalable pour entreprendre une enquête officielle. En fait, le Service de déontologie institutionnelle, une fois mis au courant de l'affaire, ne pouvait pas, en toute responsabilité, ignorer les irrégularités évidentes dans les dépenses.

Le Tribunal a également examiné la prétention du requérant selon laquelle l'enquête avait été entachée d'irrégularités. Il a noté que le processus avait été juridiquement suffisant et que le requérant n'avait soulevé aucune question au sujet de la régularité de la procédure. Il a néanmoins fait observer que le fait pour le requérant « de ne pas avoir corrigé » ses erreurs commises antérieurement n'aurait pas dû lui être préjudiciable, puisque rien n'indiquait de façon claire qu'il était dans l'obligation de le faire alors que ces questions étaient à l'examen. Le Tribunal s'est ensuite penché sur les déclarations prétendument préjudiciables que le Service de déontologie institutionnelle avait faites au sujet des voyages du requérant à New York, et ce, nonobstant le fait qu'aucune faute n'avait été constatée à l'égard de ces voyages. Le Tribunal a relevé que le requérant avait omis de communiquer les informations concernant l'objet de ses voyages à New York et les personnes qu'il y avait rencontrées. Le Service de déontologie avait communiqué ses constatations en toute objectivité et sa conclusion selon laquelle la conduite du requérant n'avait pas été inappropriée suggérait une volonté de lui accorder le bénéfice du doute, plutôt que de manifester un pré-

jugé défavorable à son encontre. Le Tribunal a également rejeté l'argument du requérant selon lequel la conclusion de « faute grave » du Service de déontologie institutionnelle était injustifiable parce qu'aucune intention coupable n'avait été prouvée. Le Tribunal a fait observer qu'une « faute grave » supposait que l'on avait connaissance du fait qu'une certaine conduite transgressait les normes établies, mais qu'il en allait tout autrement d'une intention de frauder la banque.

Le Tribunal a également rejeté les prétentions du requérant selon lesquelles la Banque, ne lui ayant pas donné de formation à l'utilisation du nouveau système d'établissement de rapports après 2000, était coupable de négligence concurrente. Le requérant avait prétendu que tout voyage était enregistré « opérationnel » par défaut dans le système, que d'autres employés avaient rencontré des problèmes semblables et que ces éléments devaient à tout le moins être considérés comme des circonstances atténuantes à prendre en compte dans la question de la proportionnalité des mesures disciplinaires.

Le Tribunal a estimé que les circonstances atténuantes invoquées par le requérant, notamment le fait que son travail à la Banque était exceptionnel et impliquait de nombreux déplacements et des activités à haut risque, qu'il n'était pas au courant du réglage par défaut du système d'établissement de rapports et que ses escales à Montréal n'avaient pas eu de conséquence au niveau des coûts globaux de la Banque puisqu'il n'avait pas réclamé de congé dans les foyers pendant huit ans, étaient, au contraire, des circonstances aggravantes. Le Tribunal a souligné le fait que ces arguments laissaient entendre que le requérant se considérait exempt des règles applicables, alors qu'en sa qualité de fonctionnaire supérieur et « d'ingénieur émérite » il aurait dû donner l'exemple. À son avis, la Banque serait ingouvernable si les fonctionnaires pouvaient justifier a posteriori par des motifs rationnels leur méconnaissance des règles.

Enfin, le Tribunal a noté que la présente affaire avait donné lieu à un épisode procédural qui méritait d'être mentionné, à savoir la présentation comme preuve par la Banque de déclarations écrites d'un spécialiste en voyage du Département des services généraux de la Banque n'ayant aucun rapport avec l'état des dépenses du requérant ou l'enquête. Ces déclarations ont été admises au dossier et le requérant a saisi l'occasion de les commenter. Elles n'ont cependant eu aucune incidence sur le présent jugement. La Banque les a soumises du fait qu'un examen de l'imprimé des microfiches tendait à contredire la prétention du requérant selon laquelle l'erreur d'enregistrement concernant le but de ses escales à Montréal était fortuite. Le requérant a marqué son désaccord. Le Tribunal a rappelé qu'il ne s'était pas prononcé sur ce point, ayant conclu que l'in vraisemblance de la thèse de l'erreur de bonne foi avait été plus que suffisamment établie depuis la date des mesures disciplinaires.

Le Tribunal est resté sceptique à l'égard des explications fournies par le requérant et, bien que les sanctions aient pu sembler sévères par rapport aux conséquences économiques subies par la Banque, il a souligné que l'évaluation d'une prétention fondée sur une dispropotion ne se résumait pas à une simple question d'argent.

Par ces motifs, toutes les demandes du requérant ont été rejetées.

## D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL<sup>29</sup>

### Jugement n° 2006-6 (29 novembre 2006) : Mlle « M » et Mme « M » contre le Fonds monétaire international (FMI)<sup>30</sup>

CONTESTATION DU REJET PAR LE FONDS DE DEMANDES D'EXÉCUTION D'ORDONNANCES DE PENSION ALIMENTAIRE ÉMISES PAR UN TRIBUNAL NATIONAL — POSSIBILITÉ DE DÉDUIRE LES PAIEMENTS DE SOUTIEN DES PAIEMENTS DE PENSION VERSÉS AU FONCTIONNAIRE RETRAITÉ — COMPÉTENCE *RATIONE PERSONAE* DU TRIBUNAL À L'ÉGARD DES NON-FONCTIONNAIRES FAISANT VALOIR LEURS DROITS AU TITRE DES RÉGIMES D'INDEMNISATION DU FONDS — LES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES DE L'AFFAIRE PRÉDOMINENT SUR LA PRESCRIPTION DU TRIBUNAL DU FAIT QUE DES NON-FONCTIONNAIRES, EN PRINCIPE, NE SONT PAS CENSÉS ÊTRE AU COURANT DES PROCÉDURES DE RECOURS DU FONDS — AUTORISATION DES PAIEMENTS D'UNE PENSION ALIMENTAIRE LIÉE À UNE RELATION HORS MARIAGE — AUCUNE OBLIGATION D'INCLURE DANS UNE ORDONNANCE ALIMENTAIRE UNE RÉFÉRENCE EXPRESSE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL DU FONDS EN VUE D'AUTORISER UN PAIEMENT À PARTIR DE CE RÉGIME — RÈGLE DU PAIEMENT ÉVENTUEL RECONNUE QUAND L'ORDONNANCE STIPULE EXPRESSÉMENT QUE LES OBLIGATIONS ALIMENTAIRES PASSÉES SOIENT PRÉLEVÉES SUR LES PAIEMENTS DE PENSION FUTURS — QUESTION DE L'EXISTENCE D'UN LITIGE *BONA FIDE* SUR LA VALIDITÉ ET LA SIGNIFICATION DES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Les requérantes, Mlle « M » et Mme « M », ont contesté les décisions du Fonds monétaire international (FMI/le Fonds) par lesquelles il a rejeté les requêtes visant à donner effet en vertu de la section 11.3 du régime de retraite du personnel à une série d'ordonnances de pension alimentaire émises par des tribunaux allemands en déduisant les paiements alimentaires destinés à Mlle « M » des paiements de pension de M. « N », un retraité participant au régime de retraite du personnel.

Ni Mlle « M » ni sa mère, Mme « M », n'étaient fonctionnaires du FMI. La compétence *ratione personae* du Tribunal à l'égard des requérantes n'a pas été contestée. En effet, le Tribunal a soutenu que sa compétence en vertu de l'alinéa *b* de la section 1 de l'article II de son Statut s'étendait aux non-fonctionnaires faisant valoir leurs droits au titre des régimes d'indemnisation du FMI. M. « N » a été invité à participer à titre d'intervenant dans la procédure du Tribunal, mais il a décliné l'offre.

En 1999, 2002 et 2003, les requérantes ont présenté trois requêtes au Comité d'administration du régime de retraite du personnel du FMI. À chaque fois, leurs requêtes ont été

<sup>29</sup> Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a commencé ses activités le 1er janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour connaître de toute décision prise sur toute demande : *a*) d'un membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif l'affectant de manière défavorable; ou *b*) d'un participant à un régime de retraite ou à tout autre régime d'indemnisation, ou d'un bénéficiaire de l'un de ces régimes assurés par le Fonds en tant qu'employeur, contestant la légalité d'un acte administratif portant sur l'un de ces régimes ou en découlant qui affecte le requérant de manière défavorable. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et les textes intégraux de ses jugements, voir [www.imf.org/external/imfat/index.htm](http://www.imf.org/external/imfat/index.htm).

<sup>30</sup> Stephen M. Schwebel, président; Nisuke Ando et Michel Gentot, juges assesseurs.

rejetées. La requête de 1999 a été rejetée au motif que les décisions judiciaires n'étaient pas « liées à un lien conjugal », comme il était prévu à la section 11.3 du régime de retraite du personnel alors en vigueur, puisque Mme « M » et M. « N » n'avaient jamais été mariés. Par la suite, en décembre 2001, le régime de retraite a été modifié afin d'autoriser le versement d'une partie de la pension du retraité du FMI au titre d'une pension alimentaire « ... en vertu d'une obligation juridique découlant d'un lien conjugal ou en vertu d'une obligation juridique de verser une pension alimentaire », annulant ainsi l'exigence du « lien conjugal ».

En janvier 2002, les requérantes ont déposé une nouvelle requête auprès du Comité d'administration du régime de retraite du personnel. Cette requête a été rejetée aux motifs suivants : a) Mlle « M » avait atteint l'âge de la majorité, soit 18 ans, au moment de la requête de 2002 et la décision judiciaire applicable concernait une pension alimentaire pour enfant mineur, l'ordonnance s'appliquait donc à des « montants en souffrance » plutôt qu'à des paiements « éventuels »; et b) l'ordonnance alimentaire n'en était pas une qui, dans son libellé, ordonnait de prélever un paiement sur des prestations de retraite. En 2003, les requérantes, faisant référence à leurs requêtes antérieures, ont introduit une troisième requête au titre du régime de retraite du personnel et y ont joint une nouvelle décision judiciaire en rapport avec le versement à Mlle « M » d'une pension alimentaire pour enfant majeur aux études. La troisième requête a été rejetée au motif que la finalité et le caractère obligatoire de l'ordonnance n'avaient pas été établis et n'exigeaient pas de M. « N » d'autoriser le prélèvement des paiements de la pension alimentaire sur ses prestations de pension. De l'avis du Comité d'administration du régime de retraite du personnel, un litige *bona fide* existait quant à l'efficacité, la finalité et la signification de l'ordonnance et, par conséquent, conformément aux règles du Comité d'administration au titre de la section 11.3 du régime de retraite du personnel, il ne pouvait y être donné suite.

Le Tribunal s'est d'abord penché sur la question de l'admissibilité des contestations formées par les requérantes contre les décisions prises par le Fonds en 1999 et 2000 au vu de la prescription du Tribunal. Il a conclu que les requérantes avaient établi que des « circonstances exceptionnelles » prédominaient sur la forclusion de l'article VI du Statut. Le Tribunal a rejeté l'idée selon laquelle les requérantes avaient renoncé consciemment à leur droit à une révision judiciaire de leurs réclamations en exerçant habilement des pressions en faveur d'une mesure législative visant à modifier l'exigence d'un « lien conjugal ». Tout en soulignant l'importance de respecter les délais, le Tribunal, dans les circonstances de l'espèce, a soutenu que les requérantes, en tant que non-fonctionnaires, n'étaient pas censées, en principe, être au courant des procédures de recours du Fonds monétaire international et que leur conduite n'a démontré aucune désinvolture à l'égard des obligations juridiques.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si l'exigence du « lien conjugal » énoncée à la section 11.3 du régime de retraite du personnel, révisée ultérieurement, était un critère déterminant des requêtes des requérantes pour donner effet à l'ordonnance de pension alimentaire destinée à Mlle « M » pendant la période précédant la date de révision du régime de retraite du personnel. Le Tribunal a indiqué que la question ne portait pas sur une application rétroactive de la disposition révisée du régime de retraite du personnel mais plutôt sur la validité de la disposition antérieure, compte tenu de l'assertion des requérantes selon laquelle la disposition constituait une discrimination inadmissible à l'égard des enfants nés hors mariage. De son côté, le défendeur a maintenu que l'exigence du « lien conjugal » prévue à la section 11.3, qui prévalait jusqu'à l'amendement de 2001, était un exercice discrétionnaire raisonnable du Conseil exécutif du FMI en fixant les conditions

selon lesquelles le régime de retraite du personnel donnerait effet aux ordonnances alimentaires.

Le Tribunal a toutefois conclu que « ... l'effet disparate et discriminatoire à l'égard des enfants nés hors mariage découlait directement de la classification fondée sur la situation matrimoniale et du fait de considérer l'octroi d'une pension alimentaire pour enfants comme étant accessoire à un divorce et au versement d'une pension alimentaire à un conjoint » (par. 130). Le Tribunal a fait observer qu'un droit à une pension alimentaire ordonné par un tribunal revenait essentiellement à l'enfant : « La prescription réside dans le fait que l'enfant n'est pas responsable du lien conjugal, ou non conjugal, de ses parents et, en tant qu'être humain non responsable, il est en droit de bénéficier d'une protection contre toute forme de discrimination illicite » (idem.). Rappelant les principes universellement reconnus des droits de l'homme, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, le Tribunal a conclu que « ... le manquement évident du Fonds à fournir une contrepartie à l'effet de cette classification sur les enfants nés hors mariage n'[était] pas compatible avec les normes contemporaines des droits de l'homme... » et, par conséquent, ne devrait pas forclure les demandes de pension alimentaire des requérantes pour la période au cours de laquelle l'exigence d'un « lien conjugal » avait prévalu (par. 132-133).

Le Tribunal a ensuite abordé la question au centre du litige en l'espèce et s'est demandé si le Fonds avait erré en exigeant qu'une ordonnance, pour être applicable conformément à la section 11.3 du régime de retraite du personnel, devait préciser qu'une pension alimentaire soit prélevée sur les prestations de retraite du retraité du FMI (ou enjoindre le retraité de donner des instructions au Comité d'administration à cet effet). Le Tribunal a fait observer qu'aucune des ordonnances que les requérantes avaient tenté de rendre exécutoires en vertu du régime de retraite du personnel du Fonds ne faisaient référence aux prestations de retraite versées par le FMI à M. « N ».

Le FMI a maintenu que la disposition du régime de retraite du personnel avait été rédigée dans l'intention de créer une exception volontaire à la clause anti-aliénation de son régime qui serait « apparentée » à l'exception de l'Ordonnance sur les liens familiaux admissibles (Qualified Domestic Relations Order) figurant dans la loi des États-Unis applicable aux régimes des pensions des employeurs du secteur privé. Toutefois, le Tribunal a conclu qu'une telle interprétation « ... soulev[ait] la question du traitement du personnel du FMI et de leurs dépendants dans divers systèmes juridiques. Les droits d'un enfant né hors mariage et élevé à l'étranger ne devraient pas dépendre des particularités de la loi du District de Columbia, du Maryland ou de la Virginie. Le FMI est une organisation universelle qui, dans son fonctionnement, doit prendre dûment en considération les principes et procédures juridiques de multiples juridictions » (par. 155). Par conséquent, le Tribunal a conclu que « ... si l'adoption de la section 11.3 avait pour objet immédiat d'éliminer un obstacle à la force exécutoire des ordonnances de pension alimentaire émanant de tribunaux aux États-Unis, l'objet le plus important de l'amendement était précisément de donner effet à une politique plus générale dont le Tribunal s'était inspiré pour rédiger « sa politique », c'est-à-dire «... faciliter l'exécution des ordonnances concernant la pension alimentaire et la division des biens matrimoniaux » (par. 143), rappelant à cet égard l'une de ses décisions antérieures dans M. « P » (n° 2)<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> M. « P » (n° 2) contre le Fonds monétaire international, Jugement n° 2001-2 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international (20 novembre 2001), par. 151 et 156.

Le Tribunal a en outre relevé que rien dans le texte de la section 11.3 n'exigeait clairement qu'une ordonnance alimentaire renferme une référence expresse au régime de retraite du personnel du FMI. En conséquence, le Tribunal a refusé de considérer la disposition du régime comme incluant cette exigence. Il a, au contraire, conclu ce qui suit : « L'important c'est qu'un bénéficiaire délégué présente une ordonnance valable donnant droit au requérant à une pension alimentaire découlant d'un lien conjugal ou parental. Les termes précis dans lesquels l'obligation en matière de pension alimentaire est formulée ne sont pas déterminants » (par. 156).

Le Tribunal a ensuite abordé la difficile question du sens à donner, dans les circonstances de l'espèce, à la règle de « paiements éventuels » du Comité d'administration du régime de retraite du personnel. Le FMI avait soutenu que la règle interdisait de prélever le paiement des obligations alimentaires échues sur les paiements de pension éventuels de M. « N ». Le Tribunal a noté que Mlle « M » et Mme « M », alors que leur demande était en cours devant le Tribunal administratif, avaient obtenu une ordonnance de la Cour supérieure du District de Columbia. Cette ordonnance créait un droit à des sommes déjà dues par M. « N » au titre de la pension alimentaire de Mlle « M » avant qu'elle n'atteigne l'âge de 18 ans et ordonnait que la pension de M. « N » soit saisie « sans effet rétroactif », c'est-à-dire que les sommes soient prélevées sur ses paiements de pension futurs, au taux maximum de 16<sup>2/3</sup> %, tel que prévu à la section 11.3. Le Tribunal a conclu que « ... une ordonnance, telle que l'ordonnance de 2006 contre M. « N », qui stipul[ait] expressément que les paiements d'une pension alimentaire soient prélevés sur les paiements de pension futurs, quand bien même la responsabilité de ce soutien ait été assumée pendant une certaine période dans le passé, [était] conforme aux conditions énoncées à la section 11.3 » (par. 171). Dans le même temps, le Tribunal a établi une distinction entre l'application de la règle de « paiements éventuels » dans le cas d'une ordonnance (telle que l'ordonnance de 2006 du District de Columbia) qui stipulait expressément que des obligations alimentaires passées soient prélevées sur les paiements de pension futurs et une ordonnance (telle que les ordonnances allemandes mentionnées précédemment) qui exigeait du parent qu'il ne verse que la pension alimentaire pour enfant à charge. S'agissant du dernier type d'ordonnance, le Tribunal a conclu que la règle de « paiements éventuels » excluait les paiements de pension alimentaire pour toute période précédant la date du dépôt par les requérantes de la requête applicable devant le Comité d'administration du régime de retraite du personnel.

Enfin, le Tribunal a abordé la question de savoir si, en vertu des règles au titre de la section 11.3, les nombreuses requêtes des requérantes avaient été rejetées, comme l'avait soutenu le FMI, au motif qu'il existait un litige bona fide quant à l'efficacité, la finalité ou la signification des ordonnances du tribunal que les requérantes cherchaient à rendre exécutoires. En examinant chacune des ordonnances en question et les arguments respectifs des requérantes et de M. « N », qui avait exposé son point de vue lors de la procédure antérieure du Comité d'administration du régime de retraite du personnel, le Tribunal a déterminé que le litige qui existait entre les parties sur la validité des ordonnances, notamment sur la paternité de M. « N » et son assertion selon laquelle la loi de son lieu de résidence régissait toute obligation alimentaire, n'était pas bona fide.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné que les ordonnances alimentaires soient exécutoires conformément aux dispositions de la section 11.3 du régime de retraite du personnel.