

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2007

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>Pages</i>
2. Organisation maritime internationale : Convention internationale de Nairobi sur l'enlèvement des épaves. Nairobi, 18 mai 2007	345
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	359
1. <i>Jugement n° 1320 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>	359
Procédure disciplinaire — Question de savoir si les preuves ont été obtenues illégalement — Application possible du droit étranger par le Tribunal en cas de lacune dans le droit de l'Organisation des Nations Unies — La charge de la preuve d'une violation du droit étranger incombe au requérant — La falsification de documents n'est pas une pratique digne d'un fonctionnaire international — Présomption de faute — La proportionnalité des sanctions peut être appréciée par le Tribunal — Droits du requérant à une procédure régulière.....	359
2. <i>Jugement n° 1323 (27 juillet 2007) : la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>	363
Licenciement en raison d'une suppression de poste — Devoir de l'Administration d'aider le fonctionnaire dont le poste a été supprimé à se trouver un autre poste — Portée de cette obligation — Plaintes de harcèlement sexuel — Devoir de l'Administration de mener une enquête au sujet de plaintes de harcèlement sexuel — Le Tribunal n'est pas compétent pour examiner l'évaluation de l'Administration concernant les candidats à un poste	363
3. <i>Jugement n° 1328 (27 juillet 2007) : la requérante contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient</i>	365
Droits à pension — Ayants-droit d'un fonctionnaire décédé — La promesse de l'Administration de conserver les sommes en question en attendant une décision définitive concernant la tutelle des enfants mineurs équivalait à un engagement unilatéral — Le droit interne de l'Organisation des Nations Unies doit prévaloir pour déterminer si les montants en question font partie de la succession du fonctionnaire décédé — L'obligation de l'administration de veiller à ce que les sommes détenues soient remises aux bénéficiaires désignés par le fonctionnaire.....	365
4. <i>Jugement n° 1331 (27 juillet 2007) : la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>	368
Exercice de promotion — Les fonctionnaires n'ont pas de droit acquis à une promotion mais leur candidature doit être examinée de manière approfondie et équitable — Les rapports d'évaluation des	

	<i>Pages</i>
<p>périodes antérieures à la procédure de promotion sont d'une importance cruciale — Retard inadmissible créé par le défendeur — Procédure d'objection à des rapports d'appréciation dans le contexte d'un exercice de promotion — Rapport d'évaluation entaché de parti pris — Informations incomplètes et contradictoires au sujet de la requérante — Violation du droit de la requérante à être considérée de façon équitable en vue d'une promotion</p>	368
<p>5. <i>Jugement n° 1333 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies</i></p>	371
<p>Plan d'assurance maladie pour les retraités — Réintégration au plan d'assurance soins dentaires après le départ à la retraite — Instructions administratives successives — Principe de non-rétroactivité — Indemnisation et évaluation y afférente</p>	371
<p>6. <i>Jugement n° 1336 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>.....</p>	373
<p>Recrutement à un poste — Les fonctionnaires n'ont aucun droit acquis à une promotion — Les fonctionnaires ont droit à ce que leur candidature soit pleinement et équitablement prise en considération — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de nommer des fonctionnaires — Composition d'un jury de sélection — Aucune preuve établissant l'existence d'une discrimination dans le processus de sélection — L'ingérence du Chef adjoint a constitué une violation des droits du requérant à une procédure régulière</p>	373
<p>7. <i>Jugement n° 1343 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>.....</p>	375
<p>Plainte pour harcèlement — <i>Res judicata</i> — Demandes de réparation distinctes soulevant les mêmes questions présentées dans plusieurs requêtes considérées comme un abus de procédure et du système de justice interne — Indemnisation suffisante et appropriée pour erreurs procédurales concernant le processus d'évaluation du fonctionnaire — Demande d'une correction linguistique dans un jugement antérieur.....</p>	375
<p>8. <i>Jugement n° 1348 (21 novembre 2007) : la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>.....</p>	378
<p>Demande de reclassement d'un poste à un niveau plus élevé — Procédure à suivre — Droit de la requérante à une procédure régulière — Accord tacite concernant un reclassement de poste — Examen d'une décision administrative implicite — Responsabilité de la requérante de faire preuve de la diligence voulue pour faire valoir ses droits à une procédure régulière — Le manque de communication ayant amené la requérante à agir en se fondant sur une impression sincère, bien qu'erronée, a constitué une violation de son droit</p>	

	<i>Pages</i>
à une procédure régulière — Indemnisation pour violation du droit de la requérante à une procédure régulière	378
9. <i>Jugement n° 1352 (21 novembre 2007): le requérant contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	381
Contestation d'un exercice de promotion — Procédure de recours — Retard intervenu dans le processus de recours — Interprétation raisonnable d'une instruction administrative ambiguë — La charge de la preuve d'une allégation de discrimination repose sur la requérante — Indemnisation suffisante eu égard au préjudice subi.	381
10. <i>Jugement n° 1358 (21 novembre 2007): la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>	383
Demande d'indemnisation du fait d'une maladie imputable au service — Allégation de harcèlement au travail — Obligation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation de formuler une recommandation et refus du défendeur de répondre et de fournir les informations appropriées — Obligation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnité de formuler une recommandation sur la base des éléments de preuve fournis — Le refus de formuler une recommandation considéré une violation des droits de la requérante à une procédure régulière — Décision à titre exceptionnel d'accorder des dépens	383
11. <i>Jugement n° 1360 (21 novembre 2007) : le requérant contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA)</i>	386
Délai pour déposer une requête devant le Tribunal — Avis de la décision communiqué au requérant considéré comme la date à laquelle le délai de 90 jours commence à courir — Obligation du défendeur de prendre sans délai une décision au sujet des recommandations de la Commission paritaire de recours — Larges pouvoirs discrétionnaires du Commissaire général en matière d'administration du personnel — Droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour un poste — Les décisions relatives aux nominations et aux promotions doivent être fondées sur les critères indiqués dans l'avis de vacance de poste	386
12. <i>Jugement n° 1370 (21 novembre 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies</i>	388
Exercice de promotion — Vide juridique pour ce qui est des procédures applicables en vue de pourvoir un poste de classe D-2 — L'omission de l'Administration de suivre ses propres procédures a constitué une violation du droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste — La réaffectation du requérant à un poste auquel il n'avait littéralement rien à faire a été humiliante et lui a causé un préjudice moral	388

	<i>Pages</i>
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.....	391
1. <i>Jugement n° 2582 (7 février 2004) : M. F. L. contre le Conseil oléicole international (COI)</i>	391
Demande de prime de rapatriement — Décision implicite résultant du silence gardé par la défenderesse à la suite de la demande du requérant — Obligation de l'Organisation de rendre une décision motivée sur le bien-fondé de la requête — Recevabilité de la requête — Droit des anciens fonctionnaires de s'adresser directement au Tribunal.....	391
2. <i>Jugement n° 2635 (11 juillet 2007) : Mme D. K. contre l'Union internationale des télécommunications (UIT)</i>	393
Réaffectation d'une fonctionnaire à la suite d'un détachement — La décision de réaffecter un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif — Toute décision de réaffectation est prise dans l'intérêt de l'Organisation — Contrôle limité d'une décision relevant du pouvoir d'appréciation — Une décision s'appuyant en partie sur des informations préjudiciables à la requérante sur lesquelles celle-ci n'avait pas eu la possibilité de donner son avis est considérée comme viciée.....	393
3. <i>Jugement n° 2636 (11 juillet 2007) : M. B. F. contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)</i>	394
Liberté d'association — Liberté de discussion et de débats pour ce qui touche à la conduite des affaires de l'Association du personnel — Intérêt de l'Organisation à ce que le Conseil du personnel soit stable et efficace — La mise à disposition de moyens pour la tenue de discussions et de débats entre les membres de l'Association du personnel n'est pas considérée comme constituant une ingérence dans les affaires de l'Association — Compétence du Tribunal — Droit applicable à l'ensemble des fonctionnaires internationaux — Le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner à une organisation de sanctionner ou de présenter des excuses — Enquête sur des allégations d'agression — Devoir de l'Organisation de veiller à ce que toute allégation fasse rapidement l'objet d'une enquête en bonne et due forme.....	394
4. <i>Jugement n° 2637 (11 juillet 2007) : Mme C. H.-P. contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC)</i>	396
Nationalité — Reconnaissance d'une seule nationalité aux fonctionnaires ayant une double nationalité — Le pays d'origine est le pays avec lequel les fonctionnaires ont les liens les plus étroits — Pouvoir d'appréciation du Directeur général d'évaluer les divers facteurs à cet égard — Enfants de fonctionnaires internationaux — Droit des fonctionnaires recrutés sur le plan international à bénéficier d'indemnités — Les indemnités telles que le congé dans les foyers et les	

	<i>Pages</i>
frais d'études ne sont pas considérées comme de simple bénéfice financier — Principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires — Des traitements différents adaptés à des situations différentes sont considérés comme appropriés.....	396
5. <i>Jugement n° 2656 (11 juillet 2007) : M. J. M. R. contre l'Agence internationale de l'énergie atomique</i>	398
Licenciement pour faute grave — Allégations mensongères considérées comme constituant une faute grave — Proportionnalité d'une décision disciplinaire — Nature discrétionnaire de décisions disciplinaires — Le manque de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit — Les conclusions d'un jugement antérieur sont indiscutables.....	398
6. <i>Jugement n° 2657 (11 juillet 2007) : M. R. K. contre l'Organisation européenne des brevets (OEB)</i>	400
Compétence du Tribunal — Compétence limitée par son Statut aux requêtes présentées par les fonctionnaires et les anciens fonctionnaires — Incompétence pour connaître des requêtes des candidats externes à un emploi — Conditions d'aptitude physique requises — Levée de l'immunité — Vide juridique.....	400
C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	401
1. <i>Décision n° 358 (3 février 2007) : Aida Shekib contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	401
Pension de retraite — Lien entre des décisions rendues par des tribunaux nationaux et le droit interne de la Banque — La Banque ou l'un de ses organes ne sont pas soumis aux lois d'un État membre — Ordonnance de tutelle rendue par un tribunal étatique de l'Illinois — Compétence de la Banque pour déterminer la capacité du bénéficiaire.....	401
2. <i>Décision n° 373 (14 septembre 2007) : S. contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	404
Cessation de fonction — Mesure disciplinaire obligatoire en cas de condamnation pour infraction criminelle — Pouvoir discrétionnaire du Président de faire exception lorsqu'une infraction criminelle dans une juridiction n'est pas punissable dans la plupart des autres, conformément à l'article 3.02 du Statut du personnel — Décision d'imposer des mesures disciplinaires prises au cas par cas, conformément à l'article 3.01 du Statut du personnel — Appréciation des circonstances particulières de l'affaire par le Tribunal — Attribution des dépens.....	404

	<i>Pages</i>
D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	406
1. <i>Jugement n° 2007-1 (24 janvier 2007) : Daseking-Frank et al., requérants, contre le Fonds monétaire international (FMI), défendeur.....</i>	406
Détermination des traitements du personnel — Étendue de la compétence du Fonds pour modifier la méthode de détermination — Caractère essentiel et fondamental du principe de la « compétitivité internationale » — Une rémunération compétitive est considérée comme étant une obligation juridique — Évaluation de l'exercice discrétionnaire du Fonds dans la révision du système de rémunération — Allégations d'abus de pouvoir et décision irrégulièrement motivée.....	406
2. <i>Jugement n° 2007-3 (22 mai 2007) : M. M. D'Aoust (n° 2), requérant, contre le Fonds monétaire international, défendeur.....</i>	409
Procédure de sélection pour combler un poste vacant — Principes du droit administratif international — Dans les décisions de sélection, le Tribunal ne peut substituer son évaluation à celle des agents compétents du Fonds — Allégation selon laquelle les candidats présélectionnés n'avaient pas les qualifications énoncées dans l'annonce de vacance de poste — Règles et pratique du Fonds — Allégation d'une « discrimination inversée » en favorisant la diversité — Les statistiques seules ne peuvent établir une discrimination — Examen de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Fonds lors de l'évaluation des candidats.....	409
3. <i>Jugement n° 2007-7 (16 novembre 2007) : M. « N », requérant, contre le Fonds monétaire international, défendeur (recevabilité de la requête)</i>	412
Contestation d'une notification d'exécution d'un jugement du Tribunal — Contestation considérée comme attaquant la validité du jugement lui-même — Obligation pour le Fonds d'exécuter les jugements du Tribunal — Les jugements rendus par le Tribunal sont définitifs et sans appel — Principe de la chose jugée — Requête en rejet sommaire.....	412
 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	415
1. Privilèges et immunités	415
a) Note adressée au Secrétaire général concernant la résolution 42/24 du Conseil du personnel proposant d'engager les services d'un conseiller juridique et d'étudier la possibilité d'intenter	

Chapitre V

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

A. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES²

1. Jugement n° 1320 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies³

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — QUESTION DE SAVOIR SI LES PREUVES ONT ÉTÉ OBTENUES ILLÉGALEMENT — APPLICATION POSSIBLE DU DROIT ÉTRANGER PAR LE TRIBUNAL EN CAS

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2007 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements traitant de questions importantes du droit administratif des Nations Unies ou 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° 1317 à 1345 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n° 2569 à 2666 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n° 357 à 377 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n° 2007-1 à 2007-8 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement : documents AT/DEC/1317 à AT/DEC/1345; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 102^e et 103^e sessions ordinaires; Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2007*; et *Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n° 2007-1 à 2007-8*.

² 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.

³ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Julio Barboza et Brigitte Stern, membres.

DE LACUNE DANS LE DROIT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES — LA CHARGE DE LA PREUVE D'UNE VIOLATION DU DROIT ÉTRANGER INCOMBE AU REQUÉRANT — LA FALSIFICATION DE DOCUMENTS N'EST PAS UNE PRATIQUE DIGNE D'UN FONCTIONNAIRE INTERNATIONAL — PRÉSOMPTION DE FAUTE — LA PROPORTIONALITÉ DES SANCTIONS PEUT ÊTRE APPRÉCIÉE PAR LE TRIBUNAL — DROITS DU REQUÉRANT À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 22 mai 1973 en qualité d'huissier à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) à la classe G-1 en vertu d'un engagement de courte durée. Par la suite, l'engagement du requérant a été renouvelé et il a été promu à plusieurs occasions. À la date des événements qui ont donné lieu à sa requête, il était titulaire d'un engagement permanent en qualité de sergent de la sécurité, à la classe P-5, à la Section de la sécurité et de la sûreté de l'ONUG.

Le 22 janvier 1999 et le 17 décembre 1999, deux lettres anonymes contenant des accusations couchées en termes extrêmement insultants ont été envoyées à différents hauts fonctionnaires de l'Organisation avec copie à tous les membres du personnel de la Section. Une investigation préliminaire a été ouverte par des enquêteurs de la Section de la sécurité et de la sûreté et a fait apparaître que les deux lettres anonymes avaient été envoyées à partir du télécopieur accessible au public situé au Palais des Nations et que les frais d'envoi des télécopies avaient été réglés au moyen d'une carte Euro et d'une carte Visa. Le 21 décembre 1999, un enquêteur de la Section a été informé officieusement que le requérant était le titulaire de la carte Visa utilisée pour régler l'envoi de la télécopie anonyme du 17 décembre 1999. Le Corner Bank Card Centre a par la suite confirmé cette information.

Le 6 janvier 2000, le Directeur de l'Administration de l'ONUG a informé le requérant de sa décision de le suspendre avec plein traitement pendant une période initiale d'un mois en attendant l'issue de l'investigation, conformément au paragraphe 5 de l'instruction ST/AI/371 intitulée « Mesure et procédures disciplinaires révisées ». Le 17 janvier 2000, le requérant a reconnu être le titulaire de la carte Visa et a produit une copie d'un « avis d'opération » de sa banque, qui aurait établi que le requérant avait déclaré la perte de sa carte Visa le 8 décembre 1999. Toutefois, le requérant a refusé de fournir des informations supplémentaires, y compris l'original de l'avis d'opération. Le 4 février 2000, le requérant a été informé que sa suspension avec plein traitement serait prolongée d'un mois. Dans le même temps, l'investigation préliminaire n'étant pas achevée, le requérant a été de nouveau prié de fournir des informations supplémentaires concernant la prétendue perte de la carte Visa, faute de quoi l'Administration se mettrait directement en rapport avec sa banque au sujet de l'avis d'opération qu'il avait produit. Le 7 mars 2000, le requérant a repris son travail et a été réaffecté à l'extérieur de la Section de la sécurité et de la sûreté.

Par lettre datée du 7 juillet 2000, le Directeur de l'Administration a informé le requérant que l'investigation avait été confiée au Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Cependant, ce n'est que le 24 janvier 2001 que le dossier de l'affaire a été officiellement transmis à la Division. Celle-ci s'est mise en rapport avec la banque du requérant, laquelle a confirmé que le titulaire de la carte Visa était le requérant et a certifié que celui-ci avait déclaré la perte de sa carte Visa le 28 décembre 1999.

Le 28 décembre 2001, le requérant a été informé qu'à la suite du rapport du BSCI, il avait été décidé d'entamer une procédure disciplinaire. Le 30 juillet 2003, le Bureau de la gestion des ressources humaines a saisi de l'affaire le Comité paritaire de discipline de Genève. Dans son rapport en date du 1^{er} juin 2004, le Comité paritaire de discipline a rendu ses conclusions concernant les allégations formulées contre le requérant, notamment d'avoir adressé par télécopie à des fonctionnaires de l'ONUG deux lettres anonymes contenant

des accusations couchées en termes extrêmement insultants et d'avoir soumis un document bancaire falsifié. Le 19 juillet 2004, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général souscrivait aux constatations et aux conclusions du Comité paritaire de discipline et avait décidé d'accepter sa recommandation unanime et de le rétrograder d'une classe, sans possibilité de promotion pendant deux ans, et de lui adresser un blâme écrit pour faute. Le 18 décembre 2004, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal. Il a soutenu que l'Administration avait fait fond sur des preuves obtenues illégalement concernant l'identité du titulaire des cartes de crédit en violation des lois bancaires suisse et française et, qu'en conséquence, ces éléments de preuve et toutes les conclusions découlant de ce fait devaient être expurgés du dossier. Il a par la suite soutenu que les sanctions disciplinaires qu'on lui avait imposées pour sa prétendue faute étaient disproportionnées et qu'elles avaient été motivées par des préjugés, une malveillance et une discrimination de la part de l'Administration et de certains de ses agents.

Le Tribunal a rappelé que le droit interne de l'Organisation des Nations Unies prévalait et constituait le fondement juridique de l'action du Tribunal. Toutefois, en présence d'une lacune dans le droit interne, comme c'était le cas lorsque les textes juridiques pertinents étaient muets au sujet du secret bancaire ou des éléments de preuve ainsi obtenus, le Tribunal était en droit, sinon obligé, de prendre en considération les principes généraux du droit. Ainsi, il pouvait prendre en considération le droit étranger et lui reconnaître une valeur probante. Le Tribunal a cependant fait observer qu'il n'était pas censé connaître le droit étranger invoqué par les parties en litige et que, par conséquent, il incombait au requérant de démontrer que les informations en question étaient expressément protégées par la législation française et suisse touchant le secret bancaire et de fournir des explications détaillées des lois en question. De plus, le Tribunal a rappelé que l'application du droit étranger faisait intervenir des questions extrêmement complexes et que, par conséquent, aucun requérant diligent ne se bornerait à avancer des généralisations concernant la nature et la portée de certains concepts de droit étranger en comptant que le Tribunal statuerait sur une base aussi fragile.

En ce qui concerne le droit à la vie privée, le Tribunal a noté que le requérant n'avait invoqué aucune disposition ou règle du droit interne de l'Organisation des Nations Unies et qu'il n'avait pas abordé la question fondamentale de savoir si le titulaire d'une carte de crédit, en l'utilisant, renonçait à la protection des informations figurant sur la carte puisque le commerçant pouvait automatiquement connaître l'identité du titulaire de la carte. Le Tribunal a donc considéré que le requérant ne s'était pas acquitté de la charge de prouver qu'il était en soi illégal pour les banques de communiquer les informations en question.

Le Tribunal a considéré que, tout à fait indépendamment de la question du secret bancaire, le requérant lui-même avait fourni des preuves suffisantes pour justifier la sanction qui lui avait été imposée. Au cours de l'investigation préliminaire, le requérant a présenté et invoqué un document qui soit avait été altéré, soit avait été délivré de façon erronée par la banque. À tout le moins, le requérant savait que ce document était erroné et de nature à induire en erreur. La banque, invitée à authentifier le document, a informé l'Administration qu'il y avait une différence évidente de dates. Quoi qu'il en soit, le Tribunal n'avait aucun doute que la prétendue perte de la carte Visa du requérant n'avait pas été déclarée à la banque le 8 décembre, mais plutôt le 28 de ce mois, c'est-à-dire bien après l'envoi de la deuxième télécopie. Enfin, de l'avis du Tribunal, il était extrêmement suspect que le requérant ait refusé de communiquer aux enquêteurs l'original de l'avis d'opération établi

par la banque, lequel aurait pu prouver que le document présenté à l'Organisation avait été falsifié.

Le Tribunal a donc considéré que l'explication du requérant concernant l'avis d'opération avait été à tout le moins peu sincère et que ce dernier non seulement n'avait pas prouvé ses dires, mais encore avait commis une faute grave qui était loin de correspondre à ce qu'on était en droit d'attendre d'un fonctionnaire international. Un fait important a donc été établi : le requérant avait présenté un document pouvant avoir été falsifié ou, dans le meilleur des cas, inexact et de nature à induire en erreur.

Le Tribunal a considéré que les éléments de preuve mentionnés ci-dessus suffisaient pour constituer une présomption à l'encontre du requérant.

Dans son jugement n° 897, *Jhuthi* (1998), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« En matière disciplinaire, lorsque l'Administration produit des éléments de preuve qui permettent raisonnablement de conclure que le requérant est coupable de la faute qui lui est reprochée, autrement dit, lorsqu'il y a présomption de faute, cette conclusion prévaudra. Il y a exception à ce principe si le Tribunal choisit de ne pas accepter ces éléments de preuve ou si le requérant fournit une explication plausible ou d'autres éléments de preuve qui rendent une telle conclusion improbable. »

La conclusion du Tribunal a été la même dans la présente affaire lorsque l'avis d'opération a été produit comme preuve dans cette affaire.

S'agissant de la proportionnalité de la sanction, le Tribunal a rappelé son jugement n° 1187, *Igwebe* (2004), dans lequel il a déclaré ce qui suit :

« Si le Tribunal a "toujours affirmé que le Secrétaire général jouit de larges pouvoirs discrétionnaires en vertu des textes statutaires en matière disciplinaire, y compris pour ce qui est de déterminer ce qui constitue une faute grave ainsi que la mesure disciplinaire appropriée à appliquer" [jugement n° 436, *Wiedl* (1988)], l'exercice de ces pouvoirs discrétionnaires peut se trouver vicié si la sanction imposée apparaît comme disproportionnée. »

Le Tribunal a considéré, en l'occurrence, que la présentation par le requérant d'un document falsifié ou erroné dans le cadre d'une investigation revêtait une gravité suffisante pour justifier, en soi, la sanction appliquée. Il a jugé par conséquent que la sanction était proportionnée eu égard aux circonstances de l'affaire.

Le Comité paritaire de discipline a toutefois mentionné que le chef de la Section de la sécurité et de la sûreté avait violé les droits procéduraux du requérant lorsqu'il avait ordonné l'ouverture d'une investigation préliminaire sans consulter ses supérieurs et, en particulier, en menant personnellement l'investigation alors qu'il était la partie la plus directement affectée par les télécopies en question. Toutefois, le Tribunal, tout en déplorant ces violations des droits procéduraux du requérant, a, d'un autre côté, considéré que l'attitude de celui-ci et son manque de coopération pendant l'investigation n'avaient pas répondu aux normes de conduite attendues d'un fonctionnaire de l'Organisation.

Le Tribunal a rappelé que dans son jugement n° 983, *Idriss* (2000), il avait considéré que, dans d'autres cas, des déficiences initiales pouvaient être « complètement redressées » lors de la suite de la procédure, de sorte qu'elles n'entraînaient aucune perte ni préjudice pour le fonctionnaire et que la présente affaire relevait de cette catégorie. Par conséquent, il a refusé d'ordonner le versement d'une indemnité au requérant en réparation d'une violation de ses droits à une procédure régulière.

Par ces motifs, la requête a été rejetée dans son intégralité.

2. Jugement n° 1323 (27 juillet 2007) : la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies⁴

LICENCIEMENT EN RAISON D'UNE SUPPRESSION DE POSTE — DEVOIR DE L'ADMINISTRATION D'AIDER LE FONCTIONNAIRE DONT LE POSTE A ÉTÉ SUPPRIMÉ À SE TROUVER UN AUTRE POSTE — PORTÉE DE CETTE OBLIGATION — PLAINTES DE HARCÈLEMENT SEXUEL — DEVOIR DE L'ADMINISTRATION DE MENER UNE ENQUÊTE AU SUJET DE PLAINTES DE HARCÈLEMENT SEXUEL — LE TRIBUNAL N'EST PAS COMPÉTENT POUR EXAMINER L'ÉVALUATION DE L'ADMINISTRATION CONCERNANT LES CANDIDATS À UN POSTE

La requérante est entrée au service de l'UNICEF à Rabat (Maroc) en octobre 1988 et a été employée en vertu d'une série d'engagements temporaires pour des périodes de courte durée. Le 1^{er} décembre 1996, elle a été promue assistante pour les opérations à la classe GS-5. Son engagement de durée déterminée a continué d'être prolongé jusqu'au 31 décembre 2001, date à laquelle elle a cessé son service à la suite de la suppression de son poste.

Le 28 mai 2001, le représentant de l'UNICEF a adressé à la requérante une lettre l'avisant que son poste serait supprimé le 31 décembre 2001, mais que le bureau de Rabat l'aiderait à trouver un nouveau poste, comme requis par le chapitre 18 du *Manuel des politiques et procédures de gestion des ressources humaines* de l'UNICEF. Dans le même temps, 12 postes ont été créés et reclassés, dont trois des postes étaient pertinents aux fins de la présente affaire : 1 GS-4, 1 GS-5 et 1 GS-6. Sur ces trois postes, la requérante a décidé de ne postuler que pour le poste GS-6.

Le 28 juin 2001, un fonctionnaire régional des ressources humaines a organisé des entrevues et des tests pour les candidats au poste GS-6, à la suite desquels une candidate interne autre que la requérante, dont le poste avait également été supprimé, a été recommandée pour le poste. Ensuite, la requérante, dans ses allégations, a relevé des irrégularités dans la sélection des candidats retenus pour les postes et a affirmé avoir fait l'objet de discrimination. L'enquête sur les allégations de harcèlement sexuel a été menée par une fonctionnaire régionale des ressources humaines. Dans son rapport daté du 7 décembre 2001, elle est parvenue à la conclusion que le comportement du représentant « ne [pouvait] pas être considéré comme un harcèlement sexuel ». Elle a également considéré que la requérante avait été « pleinement et équitablement prise en considération pour le poste mais n'avait pas été jugée être la candidate la mieux appropriée ».

Le 26 septembre 2001, le représentant a donc adressé à la requérante une lettre l'informant qu'elle serait licenciée pour suppression de poste et qu'elle serait en droit de recevoir une indemnité de licenciement majorée de 50 % si elle ne contestait pas son licenciement.

Le 10 février 2002, la requérante a adressé une demande de révision administrative à la Directrice générale de l'UNICEF. Le 13 mai 2002, elle a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York, laquelle a adopté son rapport le 19 mai 2004. Dans son rapport, la Commission a conclu que les avances sexuelles alléguées du représentant n'équivalaient pas à un harcèlement sexuel, que la requérante avait été pleinement et équitablement prise en considération pour le poste auquel elle avait fait acte de candidature et que l'UNICEF n'avait pas outrepassé ses pouvoirs en refusant de verser la majoration de 50 % de l'indemnité de licenciement.

⁴ Spyridon Flogaitis, Président, Julio Barboza et Goh Joon Seng, membres.

Le 4 mars 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Le Tribunal a noté que la présente affaire soulevait deux questions fondamentales étroitement liées, à savoir que la requérante avait fait l'objet de harcèlement sexuel de la part du représentant et que l'Administration n'avait pas respecté les procédures établies régissant l'affectation de fonctionnaires dont les postes avaient été supprimés et n'avait pas pleinement et équitablement pris en considération la requérante pour le poste GS-6 pour lequel elle avait fait acte de candidature.

En première analyse, le Tribunal a pris note du fait que la requérante ne s'était plainte de harcèlement que le 3 septembre 2001, c'est-à-dire cinq mois après avoir été avisée que son poste serait supprimé et qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste GS-6.

Le Tribunal a examiné tout d'abord l'allégation selon laquelle l'Administration n'aurait pas pleinement et équitablement pris en considération la requérante pour le poste GS-6 et, d'une manière générale, n'aurait pas suivi les dispositions et règles régissant l'affectation de personnes dont les postes avaient été supprimés, considérant que la requérante n'avait postulé que pour le poste GS-6, en dépit du fait que l'Administration lui ait suggéré de postuler aussi pour les autres postes. Le Tribunal a noté que l'Administration ne pouvait être tenue responsable de ne pas avoir respecté les souhaits d'un fonctionnaire et qu'elle avait le devoir de s'efforcer de bonne foi de trouver un autre poste approprié pour un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé, ce qu'elle avait fait, comme l'a reconnu la requérante. [Voir jugement n° 679, *Fagan* (1994).]

Le Tribunal a constaté que les aptitudes, les qualifications, les points forts et les points faibles des deux candidates au poste GS-6 avaient été évalués de manière soignée, approfondie, détaillée et méticuleuse et que la position de la candidate sélectionnée n'était pas tellement différente de celle de la requérante en ce sens que son poste avait lui aussi été supprimé. Toutefois, elle avait une priorité plus élevée, elle occupait un poste permanent et avait beaucoup plus d'ancienneté (21 ans contre 13 ans pour la requérante). Le Tribunal avait donc la certitude que le Comité des nominations et des promotions avait pleinement tenu compte des éléments objectifs concernant l'ordre de priorité à respecter en l'occurrence, ce qui permettait d'écarter tout soupçon de motivation étrangère ou de violation des garanties d'une procédure régulière. S'agissant des autres questions, c'est-à-dire la comparaison des mérites des différents candidats ou l'évaluation des normes de performance ou de l'efficacité relative des fonctionnaires, le Tribunal a décidé à maintes reprises qu'il n'entendait pas substituer sa propre appréciation à celle de l'Administration. Dans son jugement n° 1108, *Asombang* (2003), il a rappelé que

« [l]e Tribunal ne saurait substituer son jugement à celui des organes compétents en ce qui concerne le comportement professionnel ou les aptitudes relatives des candidats à un poste. De fait, tous les choix sont nécessairement dans une mesure subjective (voir jugement n° 679, *Fagan* (1992) par. XI). Le Tribunal a toujours jugé que "les qualifications, l'expérience et l'ancienneté d'un fonctionnaire, ainsi que les rapports d'évaluation du comportement professionnel favorables dont le fonctionnaire peut avoir fait l'objet, sont appréciés discrétionnairement par le Secrétaire général et ne peuvent créer une quelconque espérance de promotion" ». [Voir jugement n° 1056, *Katz* (2000), par. IV.]

Afin d'achever son examen de la régularité de la procédure de sélection, le Tribunal a également examiné l'allégation de la requérante selon laquelle elle avait été victime de « discrimination fondée sur le sexe ». Cette allégation s'est d'une façon ou d'une autre

transformée en allégation de « harcèlement sexuel » lorsque l'Administration a ordonné l'ouverture d'une enquête sur cette question sans que la requérante soulève d'objections, ce qui a transformé la nature de l'accusation. Le rapport entre les allégations de « harcèlement sexuel » et le fait que la requérante n'avait pas été sélectionnée pour le poste GS-6 était que, de l'avis de la requérante, « il [était] difficile de croire que, subjectivement, la personne menant l'entretien n'était pas consciente, dans son esprit, des rumeurs de harcèlement et du fait que l'administration locale ne voulait manifestement pas que [la requérante] reste au service de l'Organisation ». Une simple lecture de cette allégation suffisait pour se rendre compte à quel point une telle affirmation était fragile : il s'agissait d'une simple supposition qui n'était fondée sur aucun fait prouvé. De plus, le Tribunal a relevé que l'Administration avait sans tarder entrepris de faire de la lumière sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante, ordonnant immédiatement qu'il soit ouvert une enquête sur la question sous la direction d'une fonctionnaire des ressources humaines, laquelle était parvenue à la conclusion que, même si certains aspects du comportement du représentant avaient été de mauvais goût ou reflétaient un humour déplacé, les actes en question ne représentaient pas un harcèlement sexuel. Le Tribunal avait donc la certitude que l'enquête avait été bien menée et qu'il n'avait aucune raison de douter de la validité des conclusions auxquelles était parvenue l'enquêteuse.

S'agissant des retards administratifs injustifiés au sujet de l'affaire de la requérante, le Tribunal a rappelé qu'il n'avait critiqué l'Administration que lorsque les retards survenus pouvaient être considérés comme extraordinaires ou injustifiés, ce qui ne s'était pas produit en l'occurrence. De même, le Tribunal a suivi sa jurisprudence bien établie, qui est de refuser d'allouer des dépens en l'absence de circonstances exceptionnelles.

Par ces motifs, la requête a été rejetée dans son intégralité.

3. Jugement n° 1328 (27 juillet 2007) : la requérante contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient⁵

DROITS À PENSION — AYANTS-DROIT D'UN FONCTIONNAIRE DÉCÉDÉ — LA PROMESSE DE L'ADMINISTRATION DE CONSERVER LES SOMMES EN QUESTION EN ATTENDANT UNE DÉCISION DÉFINITIVE CONCERNANT LA TUTELLE DES ENFANTS MINEURS ÉQUIVALAIT À UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL — LE DROIT INTERNE DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES DOIT PRÉVALOIR POUR DÉTERMINER SI LES MONTANTS EN QUESTION FONT PARTIE DE LA SUCCESSION DU FONCTIONNAIRE DÉCÉDÉ — L'OBLIGATION DE L'ADMINISTRATION DE VEILLER À CE QUE LES SOMMES DÉTENUES SOIENT REMISES AUX BÉNÉFICIAIRES DÉSIGNÉS PAR LE FONCTIONNAIRE

La requérante est la deuxième femme du défunt. Celui-ci avait cessé son service à l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) en prenant volontairement une retraite anticipée en 1992. Il est mort en janvier 1997. Le 24 septembre 1996, l'ancien fonctionnaire avait révoqué ses précédentes désignations de bénéficiaires concernant ses droits au titre de la Caisse de prévoyance, désignant comme ayants-droit la requérante pour un montant de 10 000 dollars,

⁵ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Julio Barboza et Goh Joon Seng, membres.

sa fille mineure pour un montant de 3 000 dollars et ses cinq fils mineurs pour le reste de ses droits, par parts égales.

Le 6 novembre 1997, un juge du Tribunal de première instance de la Charia a décidé que M. B. M. H., fils aîné issu du premier mariage du défunt, serait désigné tuteur provisoire des six enfants mineurs, renversant une décision antérieure datée du 19 août 1997 par laquelle la requérante était la tutrice légale de ses enfants. Le 8 décembre 1997, la requérante a donc demandé à l'Office soit de conserver par devers lui les sommes auxquelles avaient droit ses enfants mineurs jusqu'à ce qu'une décision judiciaire définitive intervienne au sujet de la tutelle de ses enfants mineurs, soit de verser les montants en question au compte ouvert auprès de la banque libanaise et a clairement précisé que les sommes ne devaient en aucun cas être virées à un compte bancaire local en Syrie. En conséquence, le 22 décembre 1997, le Service d'administration en Syrie a répondu que l'Office conservait par devers lui les sommes dues aux enfants mineurs, sans intérêt, jusqu'à ce qu'une décision judiciaire définitive intervienne au sujet de leur tutelle légale.

Toutefois, par lettre datée du 14 avril 1998, le Ministère des affaires étrangères de la Syrie a demandé à l'UNRWA, conformément à une ordonnance rendue le 19 mars 1998 par le juge du Tribunal de première instance de la Charia, de déposer les sommes dues aux enfants mineurs au titre de la Caisse de prévoyance auprès d'une autre banque syrienne. Le dépôt a été effectué le 7 juillet 1998. Le 8 juillet 1998, la requérante a manifesté son intention de faire objection à ces virements conformément à la disposition III.3.1 du Règlement du personnel recruté sur le plan régional. Le 30 septembre 1998, le Tribunal, par son ordonnance n° 908, a annulé la décision antérieure du Tribunal de première instance de la Charia désignant M. B. M. H. tuteur provisoire des enfants mineurs.

Toutefois, en attendant la décision du système judiciaire syrien au sujet de la succession du défunt, les sommes ont été mises sous séquestre à la banque syrienne. Le 25 juin 2001, la Cour de cassation a décidé que les sommes détenues par la Caisse de prévoyance faisaient effectivement partie de la succession du défunt et qu'elles seraient distribuées entre les héritiers conformément au droit de la Charia, ce qui a entraîné une perte financière pour les cinq fils mineurs.

Le 14 février 2002, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours d'Amman. Dans son rapport non daté, la Commission a considéré que l'Administration avait agi dans le cadre du Statut et du Règlement du personnel sans préjugé ou parti pris à l'égard de la requérante. Le 8 mars 2005, la requérante, n'ayant reçu aucune communication du Commissaire général concernant son recours devant la Commission paritaire de recours, a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Le Tribunal a relevé que la présente affaire faisait essentiellement intervenir les deux questions ci-après : celle de savoir si les fonds détenus par la Caisse de prévoyance faisaient ou non partie de la succession du défunt et la tutelle légale des mineurs qui étaient les bénéficiaires desdits fonds. Puis, il a fait observer que ces deux questions avaient pour toile de fond celle du droit applicable.

S'agissant de la première question, le Tribunal a fait observer que les normes juridiques applicables étaient celles du droit interne de l'UNRWA, en vertu desquelles les montants en question ne faisaient pas partie de la succession mais appartenaient intégralement aux bénéficiaires et devaient être versés par la Caisse de prévoyance comme convenu avec le fonctionnaire décédé.

Il a rappelé que sa jurisprudence à cet égard était claire et que le droit interne de l'Organisation des Nations Unies prévalait. [Voir, par exemple, jugements n° 932, *Al Arid*

(1999) et n° 1256 (2005).] En conséquence, l'UNRWA avait l'obligation de veiller à ce que les sommes détenues par la Caisse de prévoyance soient remises aux bénéficiaires désignés. Autrement dit, l'Office, après s'être assuré que les montants en question étaient dûment entre les mains des bénéficiaires, par exemple, versés dans un compte ouvert à leurs noms auprès d'une banque de leur choix, l'Office pouvait être certain qu'il s'était totalement acquitté de ses obligations. Si, par la suite, un bénéficiaire quelconque devait, en application de la législation locale, verser les fonds en question à la succession, il s'agissait d'une obligation personnelle de sa part dans laquelle l'Office n'intervenait pas.

Dans la présente affaire, le Tribunal a relevé que l'Office avait fait droit dans un premier temps à la demande de la requérante concernant le versement des montants en cause, lui promettant de conserver par devers lui les sommes en question en attendant une décision définitive au sujet de la tutelle légale des enfants mineurs, mais n'avait pas honoré son engagement. S'il l'avait fait, l'Office serait aujourd'hui totalement dégagé de toute autre obligation même si, à terme, les autorités locales avaient persuadé le tuteur légal des enfants mineurs de verser les sommes en question à la succession du défunt. De l'avis du Tribunal, l'Office ne s'était pas acquitté de la responsabilité qui lui incombait en l'espèce par la simple formalité consistant à virer les sommes en question à la banque syrienne et payer ainsi les fonds détenus au nom du défunt, contrairement aux instructions expresses du tuteur, de sorte qu'en réalité, il était peu probable que les bénéficiaires reçoivent les montants auxquels ils avaient droit.

En agissant comme il l'a fait, l'Office n'a pas respecté son droit interne et n'a pas honoré les assurances données au fonctionnaire décédé et à la requérante. Le Tribunal a considéré que l'argument selon lequel, ce faisant, l'UNRWA aurait aidé la requérante à se soustraire au droit syrien n'était aucunement convaincant étant donné que c'était en l'occurrence le droit interne de l'Organisation qui prévalait et que, en fait, l'Office lui-même s'était engagé à suivre une démarche autre que celle indiquée par le droit syrien.

La question de la tutelle des enfants mineurs revêtait également une importance primordiale pour la décision du Tribunal. L'Office ne pouvait aucunement disposer de sommes qui appartenaient aux enfants aussi longtemps que la question de leur tutelle légale, opposant la requérante et le fils aîné du défunt, n'avait pas été réglée. Dans ce contexte, le Tribunal a considéré que la demande de la requérante concernant le versement des montants en question était totalement justifiée et a relevé que l'Office y avait fait droit lorsque l'Administrateur hors siège lui a donné l'assurance que l'Office conserverait les montants dus aux enfants mineurs jusqu'à ce qu'une décision judiciaire définitive concernant la tutelle soit rendue. Le Tribunal a souligné que cet accord équivalait à un engagement unilatéral de la part de l'Office qui venait se surimposer, en y étant conforme, à l'obligation sous-jacente qu'il avait de respecter ses règles internes et les désignations faites par le défunt. L'Office a ensuite, sans justification, manqué à cet engagement lorsque le Ministère des affaires étrangères de la Syrie lui a demandé de verser les montants en cause dans une banque syrienne. Le Tribunal a cité à ce propos une disposition de l'article 1.3 du Statut du personnel recruté sur le plan régional qui stipule que, « dans l'accomplissement de leurs fonctions, les fonctionnaires n'acceptent ni ne sollicitent d'instructions d'aucun gouvernement ou d'aucune autorité extérieure à l'Office » et s'inspire des dispositions de la Charte des Nations Unies. Si l'Office avait agi conformément à l'engagement qu'il avait pris, il aurait évité toute responsabilité et la disposition 112.2 du Règlement du personnel recruté sur le plan régional aurait été pleinement respectée. Toutefois, tel n'a pas été le cas et les

enfants se sont trouvés dans la situation peu enviable de voir considérablement réduits les montants que leur père leur avait laissés.

Le Tribunal a considéré que l'Office devait aux enfants réparation du préjudice qu'ils avaient subi par suite de ses actes et a fixé le montant de cette réparation au montant effectif de la perte subie par les cinq enfants mineurs de sexe masculin, laquelle a été calculée par la Commission paritaire de recours dans son rapport comme étant de 12 867,97 dollars chacun, avec intérêts. Le Tribunal a rejeté toutes les autres conclusions.

Dans une opinion individuelle, le juge Goh Joon Seng a précisé son point de vue divergent quant aux conséquences des erreurs juridiques commises par l'UNRWA dans la présente affaire.

4. Jugement n° 1331 (27 juillet 2007) : la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies⁶

EXERCICE DE PROMOTION — LES FONCTIONNAIRES N'ONT PAS DE DROIT ACQUIS À UNE PROMOTION MAIS LEUR CANDIDATURE DOIT ÊTRE EXAMINÉE DE MANIÈRE APPROFONDIE ET ÉQUITABLE — LES RAPPORTS D'ÉVALUATION DES PÉRIODES ANTÉRIEURES À LA PROCÉDURE DE PROMOTION SONT D'UNE IMPORTANCE CRUCIALE — RETARD INADMISSIBLE CRÉÉ PAR LE DÉFENDEUR — PROCÉDURE D'OBJECTION À DES RAPPORTS D'APPRÉCIATION DANS LE CONTEXTE D'UN EXERCICE DE PROMOTION — RAPPORT D'ÉVALUATION ENTACHÉ DE PARTI PRIS — INFORMATIONS INCOMPLÈTES ET CONTRADICTOIRES AU SUJET DE LA REQUÉRANTE — VIOLATION DU DROIT DE LA REQUÉRANTE À ÊTRE CONSIDÉRÉE DE FAÇON ÉQUITABLE EN VUE D'UNE PROMOTION

La requérante est une fonctionnaire qui exerce à titre permanent la fonction d'interprète dans la Section arabe du Service d'interprétation, Division de l'interprétation, des réunions et des services de publication du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (DIRSP/DAGACS). Elle est entrée au service de l'Organisation en 1982 à la classe P-1. Elle a été promue à la classe P-4 avec effet le 1^{er} avril 1989.

Cette affaire met en cause un processus de promotion — ou plutôt de non-promotion — de la requérante, qui s'est déroulé de 2000 à 2003, et qui a concerné deux exercices de promotion à des postes P-5 auxquels la requérante n'a pas été promue. Considérant qu'elle n'avait pas été prise en considération de façon juste et équitable au cours du processus de promotion, en raison notamment des nombreuses irrégularités commises par l'Administration en ce qui concerne l'appréciation et le suivi du comportement professionnel, la requérante a introduit deux recours auprès de la Commission paritaire de recours à New York, le 19 novembre 2001 et le 13 mai 2003. La Commission a adopté un rapport sur les deux recours le 11 mars 2004, dans lequel elle a conclu que la candidature de la requérante avait été prise en considération de manière approfondie et équitable et que la décision de ne pas retenir la candidature de la requérante n'avait pas violé ses droits, y compris son droit à une procédure régulière. Le 15 mars 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Le Tribunal a commencé par rappeler que le fait d'être promu n'était pas un droit pour un fonctionnaire et que l'Administration jouissait d'un pouvoir discrétionnaire en matière

⁶ Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Julio Barboza et Brigitte Stern, membres.

de promotion. [Voir jugements n° 275, *Vassiliou* (1981), n° 375, *Elle* (1986) et n° 390, *Walter* (1987).] Toutefois, il était également de jurisprudence constante que ce pouvoir n'était pas absolu et devait être exercé de façon à réserver aux fonctionnaires un traitement équitable.

De l'avis du Tribunal, les processus de promotion contestés par la requérante étaient intimement liés à différents recours présentés par elle contre ses évaluations dans le cadre du système d'appréciation du comportement professionnel mis en place à l'ONU. Le Tribunal a estimé qu'il était absolument nécessaire, afin de pouvoir apprécier si le déroulement de la procédure de promotion s'était effectué de façon juste et équitable, de rappeler les différentes procédures d'objection de la requérante à ses rapports d'appréciation, mais surtout de bien comprendre leur articulation dans le temps avec les exercices de promotion.

Le Tribunal a examiné en détail les principaux éléments relatifs aux évaluations de la requérante pour chaque cycle, ainsi que les procédures d'objection s'y rapportant, y compris les rapports des jurys d'objection. Il a constaté un changement radical dans les évaluations de la requérante en 1998, notant que celles-ci, qui avaient toujours été extrêmement satisfaisantes, ont été en constante diminution à partir de cette date. Le Tribunal a rappelé que le premier jury d'objection, tout en soulignant que la requérante n'avait pas été évaluée à sa juste valeur, n'avait cependant recommandé dans son rapport la réévaluation de ses notations que pour les futurs rapports d'appréciation du comportement professionnel. Le Tribunal a conclu que le rapport, malgré ses contradictions inhérentes, indiquait clairement à l'Administration quel devait être son comportement futur.

Le refus de l'Administration à prendre en considération les recommandations du jury d'objection a conduit la requérante à lancer une procédure d'objection commune contre ses deux derniers rapports d'appréciation, procédures qui étaient en cours lorsque ses deux premières évaluations ont été présentées dans le cadre de l'exercice de promotion. De l'avis du Tribunal, il était clair que ces rapports d'évaluation avaient une importance cruciale pour le bon déroulement de la procédure de promotion. Il a également souligné que, dans le cadre de l'exercice de promotion, il convenait, autant que possible, que l'Administration attende la décision du jury d'objection avant de procéder au choix des personnes à promouvoir. Or, le Tribunal a observé que le déroulement des différentes procédures dans la présente affaire témoignait d'une évidente méconnaissance du droit de la requérante à être prise en considération de façon juste et équitable.

Le Tribunal a également relevé que le second jury d'objection avait rendu un rapport extrêmement sévère sur la façon dont l'Administration avait mené la procédure d'évaluation de la requérante. De l'avis du jury, «[u]n certain nombre de remarques confondantes et irresponsables ont été faites par le premier notateur » et a conclu que « [s]i l'on en juge par cette évaluation très partielle du premier notateur, il est évident que la fonctionnaire a été lésée et a été évaluée de manière inéquitable ». Le Tribunal a donc conclu que la première recommandation faite par le Groupe départemental pour pourvoir le premier poste P-5, qui a ensuite été entériné par le Comité des nominations et des promotions, avait été faite en présence d'informations incomplètes concernant la requérante et que, par conséquent, celle-ci n'avait pas bénéficié d'un traitement juste et équitable au cours de cette première étape, souvent déterminante, de la procédure de promotion. Le Tribunal a rappelé que même s'il était vrai que le Groupe départemental n'émettait que des recommandations, il a souvent été constaté que même des irrégularités de procédure devant un organe consultatif pouvaient constituer une violation du droit de chaque membre du personnel à une procédure régulière : « ... le fait que l'Organe subsidiaire des promotions était un or-

gane consultatif et non l'autorité prenant la décision définitive en matière de promotions est également sans pertinence. Dans la mesure où l'Organe subsidiaire des promotions a donné un avis, cet avis a été entaché d'un vice de procédure. » [Jugement n° 870, *Choudhuri/Ramchandani* (1998), par. VII.] Le Tribunal a également noté que l'Administration n'avait pas pris la peine de réexaminer, à la lumière du rapport du jury d'objection, ni la liste des candidats proposés, ni surtout le tableau comparatif des différents candidats qui avaient été initialement soumis au Groupe départemental.

Le Tribunal a conclu que l'ensemble de la procédure avait été vicié car les organes compétents n'avaient pas eu à temps des informations complètes et exactes sur les évaluations professionnelles de la requérante et que, par conséquent, son droit à une procédure de promotion régulière avait été violé. Le Tribunal a suivi ici une jurisprudence constante par laquelle il censure la violation du droit d'un requérant à ce que son dossier soit examiné impartialement, comme il l'a fait dans le jugement n° 539, *Bentaleb* (1991), par. XI :

« Lorsqu'il existe une concurrence serrée entre plusieurs candidats pour un nombre limité de postes vacants, toutes les évaluations et spécialement des évaluations récentes favorables à l'intéressé, garantissent une évaluation juste et objective de ses services et constituent la base d'un avancement. Le requérant a été injustement privé de cette possibilité, en violation de son droit à être traité équitablement. »

Le Tribunal a poursuivi l'examen de cette affaire en se penchant sur le second exercice de promotion à un poste P-5, qui s'est déroulé en 2002-2003, alors que le recours de la requérante devant la Commission paritaire de recours en rapport avec le premier exercice de promotion était encore en cours. À cet égard, il a noté le retard inhabituel dans l'administration de la justice entre la date du déroulement de la procédure lancée par la requérante devant la Commission paritaire de recours, le 19 novembre 2001, et la date de présentation du contre-mémoire du défendeur, le 8 août 2003, retardant ainsi de près de deux ans la procédure devant la Commission. Le Tribunal a rappelé qu'il était très attentif à ce que la justice soit rendue dans des délais raisonnables et censurait l'Administration lorsque celle-ci créait un retard inadmissible dans les procédures. En l'espèce, le retard revêtait une gravité particulière, car il avait empêché qu'un rapport de la Commission paritaire de recours lié au premier processus de promotion ne soit rendu avant que ne débute le déroulement d'un second processus de promotion. Il était particulièrement important de noter qu'une des requêtes présentées à la Commission paritaire de recours était qu'elle recommande que la requérante soit prise en considération d'une façon prioritaire dans toute future promotion à un poste P-5. L'eût-elle fait, il était certain que la candidate aurait été dans une meilleure position lors du second exercice de promotion à un poste P-5. Quoi qu'il en soit, il n'apparaissait pas très favorable pour un candidat d'avoir un recours non réglé contre une précédente procédure de promotion, au moment où il s'engageait dans un nouvel exercice de promotion.

Le Tribunal a rappelé que le 12 décembre 2002, le Comité des nominations et des promotions s'était réuni pour examiner la recommandation d'une promotion de M. X., mais s'était déclaré insuffisamment informé à ce sujet. Le Département avait cependant insisté sur la recommandation de M. X., en soulignant notamment qu'il avait eu un plus grand nombre de nominations comme chef d'équipe, sans indiquer que c'était M. X lui-même qui, en tant que chargé de l'organisation, distribuait les nominations. En outre, tout en présentant un tableau comparatif des diplômes des différents candidats — et la requérante avait des diplômes plus prestigieux que le candidat favorisé par le Département — le Département avait fait le commentaire suivant, qui étonnerait sans doute bien des universi-

taires : « Le prestige relatif ou le *niveau des diplômes* est dépourvu de pertinence » (souligné par le Tribunal). Par ailleurs, le Tribunal a jugé que le Comité des nominations et des promotions n'avait pas exercé un regard très critique sur les informations négatives données au sujet de la requérante par Mme Y, la responsable par intérim dans le service d'interprétation, notamment au sujet de son intérêt pour l'exercice de fonctions d'encadrement et le service de réunions délicates. Ces éléments figuraient pourtant parmi les critères invoqués par le défendeur pour justifier le recrutement de M. X de préférence à celui de la requérante. Le Tribunal a donc conclu que les informations sur lesquelles s'était basé le Comité des nominations et des promotions étaient pour le moins contradictoires, parfois inexactes, sinon entachées de partialité.

Le Tribunal a noté également que la Commission d'enquête convoquée pour établir certains faits entourant la désignation du représentant du personnel au Groupe départemental qui avait recommandé M. X dans ce deuxième exercice de promotion, avait adopté une conclusion nuancée : sans condamner M. X, elle a cependant laissé entendre qu'il eût mieux valu qu'il s'abstint de participer à une réunion où l'on décidait de la personne qui allait représenter le personnel dans un organe qui allait prendre une décision sur sa promotion.

Le Tribunal a conclu de l'ensemble des éléments ci-dessus que la requérante n'avait pu être considérée de façon juste et équitable dans l'exercice de promotion 2002-2003.

Le Tribunal a donc conclu qu'il y avait eu un schéma de violations du droit de la requérante à être considérée de façon équitable en vue d'une promotion, lequel s'était étendu sur plusieurs années, et a considéré que la requérante devait être indemnisée. Pour toutes ces raisons, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de six mois de salaire de base net.

5. Jugement n° 1333 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies⁷

PLAN D'ASSURANCE MALADIE POUR LES RETRAITÉS — RÉINTÉGRATION AU PLAN D'ASSURANCE SOINS DENTAIRES APRÈS LE DÉPART À LA RETRAITE — INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES SUCCESSIVES — PRINCIPE DE NON-RÉTROACTIVITÉ — INDEMNISATION ET ÉVALUATION Y AFFÉRENTE

Le requérant a quitté l'Organisation le 31 juillet 1986 après avoir débuté sa carrière en 1959 au sein de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), puis de l'Organisation des Nations Unies. Après son départ à la retraite, le requérant a élu domicile à Silver Spring (Maryland), en banlieue de Washington et a décidé d'adhérer au plan d'assurance maladie après la cessation de service (ASHI) des Nations Unies, effectif le 1^{er} janvier 1987. En vertu du plan ASHI, le requérant participait à la fois à l'assurance maladie Aetna et au plan de soins dentaires GHI. Malheureusement, aucun dentiste de la région de Washington ne participait apparemment au plan de soins dentaires et le requérant ne pouvait tirer avantage de cette assurance pour laquelle il continuait de payer des primes. De ce fait, le 19 mai 1989, il a écrit au chef du Service de la rémunération

⁷ Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, première Vice-Présidente et Dayendra Sena Wijewardane, deuxième Vice-Président.

et du classement des emplois, qui lui aurait conseillé de se retirer de la partie soins dentaires du plan ASHI et d'essayer d'adhérer plutôt au plan de l'OMS, en vertu d'un accord de réciprocité existant entre l'ONU et l'OMS. L'adhésion au plan de l'OMS s'étant finalement révélée impossible, le requérant a de nouveau demandé conseil au chef du Service de la rémunération et du classement des emplois au sujet d'autres régimes d'assurance soins dentaires. Or, comme aucun autre régime de ce genre n'était offert, le chef du Service de la rémunération et du classement des emplois lui aurait apparemment conseillé de se retirer simplement du GHI, ce qu'il a fait en 1988.

À la suite d'une modification apportée au plan d'assurance soins dentaires des Nations Unies, le 15 juillet 1999, le requérant a demandé à réintégrer le plan. Le chef de la Section de l'assurance l'a informé qu'il ne voyait aucun motif valable pour lui accorder une dérogation et autoriser sa réadmission au programme.

Le 22 juin et le 12 août 2000, le requérant a introduit son recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 17 septembre 2003, dans lequel elle a conclu que la demande du requérant était fondée. Toutefois, le Secrétaire général a décidé de ne donner aucune suite aux recommandations de la Commission paritaire de recours et a rejeté la demande du requérant tendant à être réadmis au bénéficiaire du volet soins dentaires de son plan d'assurance maladie. Le 5 avril 2005, le requérant a saisi le Tribunal de la requête introductive d'instance susmentionnée.

Le Tribunal a fait observer qu'à l'époque où le requérant avait cessé de participer au volet soins dentaires du plan, les règles régissant les soins médicaux après la cessation de service étaient énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/172/Amend.3. Cette instruction n'indiquait pas si un ancien fonctionnaire qui avait cessé de participer à un volet de l'assurance maladie pouvait être réadmis au plan auquel il avait renoncé ou le remplacer par un autre volet de ce plan. En conséquence, le requérant a allégué que lorsqu'il s'était retiré du GHI, il croyait pouvoir adhérer de nouveau au plan lorsque les conditions auraient changé.

En mai 1994, une nouvelle instruction administrative ST/AI/394 est venue remplacer l'instruction ST/AI/172/Amend.3 et énonçait expressément que, « une fois annulée, la couverture ne peut être rétablie ». Or, le Tribunal a noté que l'Administration, qui s'appuyait sur cette instruction pour refuser la réadmission du requérant, n'avait jamais informé celui-ci de ce changement de règles concernant les soins après la cessation de service.

Le Tribunal a également rappelé que le requérant, ayant écrit à ce sujet au chef de la Section de l'assurance, a été informé dans une lettre datée du 15 juillet 1999 de ce qui suit :

« Si vous aviez demandé le rétablissement de la couverture soins dentaires à cette époque [disons en 1990], votre demande aurait pu être prise en considération. Cependant, je regrette de vous informer que je ne vois aucun motif valable pour accorder une dérogation dans votre cas et pour autoriser votre réadmission au plan d'assurance soins dentaires, plus de 11 ans après que vous ayez mis fin à votre couverture. »

Le Tribunal a observé qu'aux termes de l'instruction ST/AI/173/Amend.3, il n'était pas expressément interdit au requérant d'être réadmis au régime d'assurance dentaire. Il n'était donc pas convaincu par l'argument de l'Administration selon lequel, a posteriori, même si l'instruction ST/AI/172/Amend.3 était muette sur le droit de réadmission, le principe qui sous-tendait cette instruction administrative demeurait que la réadmission n'était pas autorisée. En fait, le Tribunal a noté que la lettre du chef de la Section de l'assurance, en date du 15 juillet 1999, précisait qu'en pareil cas, le requérant aurait peut-être pu être réadmis au plan. De plus, à supposer que, de fait, pareille politique ressortait implicitement de

l'instruction ST/AI/172/Amend.3, ainsi que l'affirmait l'Administration, le Tribunal aurait vu d'un mauvais œil toute politique qui aurait privé les fonctionnaires d'un droit social aussi important que celui de souscrire une assurance médicale et dentaire, sans préciser expressément les hypothèses où le titulaire dudit droit pouvait y renoncer ou ce droit pouvait être remis en cause.

De l'avis du Tribunal, lorsque le régime d'assurance dentaire a été modifié en 1998 et que le requérant a demandé à y adhérer de nouveau, il aurait dû être autorisé à le faire. De plus, les tentatives répétées de l'Administration pour imposer l'interdiction de l'instruction ST/AI/394 au requérant, même si celle-ci n'était pas promulguée à l'époque où celui-ci avait décidé de renoncer à l'assurance dentaire, violaient également le principe de non-rétroactivité, bien établi en droit. Dans le jugement n° 1197, *Méron* (2004), citant le jugement n° 82, *Puvrez* (1961), le Tribunal a dit : « Il ne peut être portée aucune atteinte à l'ensemble des bénéfices et avantages revenant au fonctionnaire pour les services rendus avant l'entrée en vigueur d'un amendement. Un amendement ne peut avoir effet rétroactif au détriment d'un fonctionnaire. » En conséquence, le Tribunal a jugé que le requérant avait le droit d'être réadmis au régime d'assurance dentaire actuellement en vigueur.

En se penchant sur les demandes de remboursement des frais pour soins dentaires exposés par le requérant parce qu'il s'était vu refuser le droit de participer au régime d'assurance dentaire, le Tribunal a d'abord noté que le requérant n'avait fourni aucune pièce justificative requise à l'appui de sa demande de remboursement de dépenses pour soins dentaires. Puis, il a reconnu que si le requérant avait été admis au régime d'assurance dentaire, il aurait peut-être fait des choix différents en ce qui concerne les soins dentaires et, dans ce cas, il aurait été tenu d'acquitter des primes et des franchises pour conserver cette assurance. Cela étant, le Tribunal a jugé qu'il était pratiquement impossible de déterminer avec précision quelle aurait été la situation du requérant si sa demande de réadmission n'avait pas été rejetée.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur d'autoriser le requérant à adhérer au régime d'assurance dentaire actuel et de lui verser une indemnité en réparation de son refus de lui permettre d'adhérer de nouveau à l'assurance dentaire du plan ASHI.

6. Jugement n° 1336 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies⁸

RECRUTEMENT À UN POSTE — LES FONCTIONNAIRES N'ONT AUCUN DROIT ACQUIS À UNE PROMOTION — LES FONCTIONNAIRES ONT DROIT À CE QUE LEUR CANDIDATURE SOIT PLEINEMENT ET ÉQUITABLEMENT PRISE EN CONSIDÉRATION — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE NOMMER DES FONCTIONNAIRES — COMPOSITION D'UN JURY DE SÉLECTION — AUCUNE PREUVE ÉTABLISSANT L'EXISTENCE D'UNE DISCRIMINATION DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION — L'INGÉRENCE DU CHEF ADJOINT A CONSTITUÉ UNE VIOLATION DES DROITS DU REQUÉRANT À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE

Le requérant, ressortissant de la République tchèque, est entré au service du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) le 18 avril 1995 en qualité d'enquêteur, à la classe P-3. Le 24 juin 2002, il a fait acte de candidature au poste P-4 de chef de l'Équipe

⁸ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Brigitte Stern et Goh Joon Seng, membres.

d'enquête 4 de la Division des enquêtes du Bureau du Procureur, pour lequel il avait postulé sans succès en 2000. Le 6 août 2002, le requérant et 17 autres candidats internes ont eu un entretien avec le jury de sélection. Le requérant figurait sur la liste des quatre candidats les plus qualifiés devant avoir un deuxième entretien le 26 août. Par la suite, un autre candidat a été recommandé comme le « candidat le mieux qualifié », le requérant et les autres candidats étant considérés comme qualifiés mais n'étant pas recommandés pour le poste. Le 2 septembre, le requérant a été informé par la Section des ressources humaines qu'un autre candidat avait été sélectionné pour le poste.

Le 22 octobre 2002, le requérant a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision de ne pas le sélectionner. Le 3 février 2003, il a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 18 octobre 2004, la Commission a jugé recevable le recours concernant la sélection faite en 2002 pour le poste P-4 de chef d'équipe mais a considéré comme prescrite la tentative du requérant de contester la décision administrative antérieure de 2000 concernant la sélection d'un candidat à ce même poste. Elle est parvenue à la conclusion que si le requérant n'avait pas apporté de preuves suffisantes établissant l'existence d'une discrimination, le défendeur, pour sa part, avait démontré que la candidature du requérant avait été pleinement et équitablement prise en considération. La Commission a par conséquent décidé de ne formuler aucune recommandation. Le 28 février 2005, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait accepté les conclusions de la Commission paritaire de recours et avait décidé de ne donner aucune autre suite à son affaire. Le 29 avril 2005, le requérant a saisi le Tribunal de la requête introductive d'instance susmentionnée.

Le Tribunal a rappelé que la sélection d'un fonctionnaire pour pourvoir tout poste de l'Organisation relevait des pouvoirs discrétionnaires dont était investi le Secrétaire général, qu'il ne substituera pas sa propre appréciation à celle du Secrétaire général et que le même principe s'appliquait en matière de promotion. [Voir jugements n° 554, *Fagan* (1992), n° 592, *Sue-Ting-Lin* (1993) et n° 613, *Besosa* (1993).] Il a souligné que les fonctionnaires avaient toutefois le droit d'être pris pleinement et équitablement en considération en vue d'une sélection ou d'une promotion et qu'à cet égard, le jury de sélection avait évalué les qualifications du requérant et celles de trois autres candidats lors des deux séries d'entrevues. La question était donc de savoir si le processus qui avait débouché sur la sélection du candidat retenu était fondé sur des faits inexacts, un favoritisme, un parti pris ou d'autres motivations non pertinentes, comme le prétendait le requérant, y compris dans la composition du jury de sélection.

Le Tribunal a noté que le jury de sélection avait été composé de deux fonctionnaires de la Division des enquêtes, un juriste de la Division des poursuites et un membre extérieur à la section/unité immédiatement intéressée et que cette composition était conforme aux Directives du TPIY. Le Tribunal a convenu que même si l'inclusion du juriste de la Division des poursuites plutôt que d'un fonctionnaire de la Section des ressources humaines était irrégulière, elle était conforme aux directives de la circulaire ICTY/IC/01/38 du 19 avril 2001, l'intéressé étant autorisé à représenter la Section des ressources humaines. En outre, rien ne prouvait que cela, en soi, avait porté préjudice à la candidature du requérant.

Le Tribunal a examiné la plainte du requérant selon laquelle l'Administration n'avait pas tenu compte du principe de diversité géographique fondamental à l'Organisation des Nations Unies, en privilégiant des candidats qui étaient ressortissants de pays déjà surreprésentés à la Division des enquêtes. À ce propos, il a observé que le tableau concernant la « Représentation des États membres au 30 novembre 2002 » montrait que la République

tchèque n'était pas sous-représentée. Quoi qu'il en soit, de l'avis du Tribunal, l'exercice de sélection n'avait porté que sur des candidats internes et la sélection du candidat à retenir, quel qu'il fût, n'aurait aucunement altéré la répartition géographique existante des postes entre les États membres au TPIY.

À son avis, l'allégation d'« ingérence irrégulière » formulée par le requérant avait des incidences plus sérieuses. En effet, le chef d'équipe adjoint de l'Équipe 4 avait recommandé la nomination d'un candidat solide extérieur à l'Équipe 4 pour atténuer les fortes divergences de vues entre le requérant et l'autre enquêteur principal de l'Équipe 4. Pour le Tribunal, rien ne permettait de dire quel avait été l'impact de cette recommandation sur l'issue du processus de sélection, mais cette recommandation et la base sur laquelle elle avait été formulée n'avaient pas été communiquées au requérant, qui n'avait par conséquent pas eu la possibilité de contester. En conséquence, le Tribunal a souligné qu'il ne pouvait et ne devait pas essayer de deviner quelle aurait été l'issue du processus en l'absence de cette ingérence, mais il a considéré que celle-ci avait constitué une sérieuse violation des droits du requérant à une procédure régulière et de son droit à être pleinement et équitablement pris en considération pour une nomination au poste en question.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant un montant de 8 000 dollars en réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière causée par les irrégularités de procédure et a rejeté toutes les autres conclusions.

7. Jugement n° 1343 (27 juillet 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies⁹

PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT — *Res judicata* — DEMANDES DE RÉPARATION DISTINCTES SOULEVANT LES MÊMES QUESTIONS PRÉSENTÉES DANS PLUSIEURS REQUÊTES CONSIDÉRÉES COMME UN ABUS DE PROCÉDURE ET DU SYSTÈME DE JUSTICE INTERNE — INDEMNISATION SUFFISANTE ET APPROPRIÉE POUR ERREURS PROCÉDURALES CONCERNANT LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DU FONCTIONNAIRE — DEMANDE D'UNE CORRECTION LINGUISTIQUE DANS UN JUGEMENT ANTÉRIEUR

Le jury constitué pour entendre la présente requête a décidé, conformément aux dispositions de l'article 8 du Statut du Tribunal, de soumettre l'affaire à l'examen de l'ensemble du Tribunal. Le Tribunal a donc rendu son jugement en banc.

Pendant l'été 1998, un différend est survenu entre le requérant, un fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), et ses supérieurs hiérarchiques. Le requérant a soutenu qu'il avait été victime d'actes d'obstruction et de harcèlement dans l'exercice de ses fonctions et qu'un poste auquel il avait fait acte de candidature avait été pourvu de manière irrégulière. Selon le requérant, cela avait marqué le début d'une « forme d'hostilité, de menace et de rétribution » contre lui. Dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1998, le requérant s'était vu attribuer la note « 4 » (Résultats partiellement conformes à ceux prévus dans le plan de travail mais progrès nécessaires). Son supérieur hiérarchique avait justifié cette appréciation par plu-

⁹ Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, première Vice-Présidente, Dayendra Sena Wijewardane, deuxième Vice-Président, Julio Barboza, Brigitte Stern et Goh Joon Seng, membres.

siieurs problèmes de comportement professionnel apparus et consignés par le Bureau de la gestion des ressources humaines durant la période considérée.

Le 23 septembre 1999, le requérant a écrit à l'Administrateur du PNUD pour se plaindre d'une paralysie dans le système de justice interne, de problèmes de recrutement à la Section des affaires juridiques et d'avoir fait l'objet d'actes d'obstruction dans l'exercice de ses fonctions de la part de certains fonctionnaires. Il a notamment demandé qu'un « organe d'examen *indépendant* soit constitué » pour enquêter sur ses plaintes. Dans sa réponse du 7 octobre 1999, l'Administrateur a informé le requérant que les questions relatives au système de justice interne et au recrutement étaient à l'étude mais qu'il lui faudrait former un recours officiel pour que ses problèmes personnels puissent être examinés.

En octobre 1999, le Groupe d'examen de la gestion a confirmé la note attribuée au rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant par son supérieur hiérarchique. Le requérant a contesté l'évaluation de son comportement professionnel et a remis en question le processus du Groupe d'examen de la gestion. Une fois de plus, on lui a recommandé de soumettre les questions liées au comportement professionnel au jury de révision, ce qu'il a fait, le 22 novembre 1999. En juin 2000, le requérant s'est plaint que le Président du jury d'objection n'avait pas été nommé conformément à l'article 8 du Statut du personnel et aux procédures internes. Le 16 novembre 2000, il a de nouveau demandé à l'Administrateur qu'un « examen indépendant » ait lieu pour enquêter sur « la paralysie du système de justice interne du PNUD » et « les interventions dans le système de justice interne et les manipulations de ce système de certains fonctionnaires ». Dans sa réponse du 4 janvier 2001, l'Administrateur a déclaré que le retard intervenu dans l'examen du recours du requérant contre son rapport d'appréciation du comportement professionnel de 1998 « était dû au retard qu'il avait provoqué » et a de nouveau rejeté la demande du requérant tendant à ce qu'il soit procédé à un examen indépendant. À la même date, un nouveau jury de révision du rapport d'appréciation du comportement professionnel a été créé.

Le 14 juin 2001, le requérant a écrit à l'Administrateur assistant pour lui demander d'examiner sa réclamation relative au versement à titre rétroactif de son avancement d'échelon « à partir de 2000 ». Le 7 août 2002, il a été informé de la décision du PNUD de lui accorder une augmentation périodique de traitement pour la période 2000-2002.

Dans son rapport du 4 juin 2004, la Commission paritaire de recours a été unanime à conclure que le requérant n'avait subi aucun préjudice irréparable puisqu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve établissant que l'Organisation l'avait aidé, en tenant compte de sa situation particulière. Toutefois, elle a recommandé qu'il lui soit accordé un montant de 2 000 dollars pour deux erreurs procédurales commises par l'Administration, à savoir son omission de fournir au requérant le préavis statutaire de deux mois concernant la retenue de son augmentation périodique de traitement et celle de nommer régulièrement un président du jury de révision des rapports d'appréciation du comportement professionnel établi pour examiner le recours du requérant contre son rapport d'appréciation du comportement professionnel de 1998, lesquelles « ne pouvaient être corrigées autrement ». Le 12 janvier 2005, le Secrétaire général a souscrit aux recommandations de la Commission paritaire de recours.

Le 7 avril 2005, le requérant a saisi le Tribunal de la requête introductive d'instance susmentionnée.

Le Tribunal a noté que le requérant avait présenté deux réclamations, à savoir que l'indemnisation de 2 000 dollars versée par le Secrétaire général concernant les erreurs procédurales, telle que recommandée par la Commission paritaire de recours, n'était pas

suffisante et qu'une indemnisation pour divers préjudices professionnels, moraux et autres dommages importants lui soit versée.

Le Tribunal, tout en souscrivant à la conclusion de la Commission paritaire de recours et du Secrétaire général concernant la première question, à savoir que le requérant avait reçu une indemnisation suffisante, a noté que l'autre recours dans cette requête était, dans l'ensemble, semblable à celui introduit par le requérant dans des affaires antérieures (voir jugements n° 1217 (2005), n° 1271 (2006), n° 1308 (2006) et n° 1309 (2006) concernant les mêmes plaintes pour harcèlement. Il a donc été d'avis que ces plaintes étaient chose jugée. En tirant cette conclusion, le Tribunal a rappelé son raisonnement dans le jugement n° 1158, *Araim* (2003), dans lequel il a estimé que « même si l'argument du requérant sur ce point [il prétendait que la composition du jury d'enquête n'avait pas été régulièrement constitué] était recevable, il serait lui aussi chose jugée, puisque le Tribunal avait, dans des jugements antérieurs concernant le même requérant, traité de ces mêmes questions ».

En sus ou subsidiairement, le Tribunal était d'avis que le requérant, en appuyant ses moyens dans de multiples demandes alors que les questions soulevées dans celles-ci étaient les mêmes et pouvaient être traitées dans une seule demande, avait commis un abus de procédure et du système de justice interne. Il a rappelé, à cet égard, sa jurisprudence sur cette question, notant en particulier le jugement n° 1200, *Fayache* (2004), dans lequel il a statué ce qui suit :

« Le Tribunal voit dans les diatribes du requérant une preuve manifeste d'abus de la procédure d'administration de la justice. N'ayant pas le pouvoir d'infliger une amende au requérant ni de le déclarer coupable d'outrage, le Tribunal tient à déclarer officiellement qu'il a le pouvoir de condamner le requérant aux dépens et qu'il l'exercera si le requérant devait le saisir de nouveau de requêtes futiles ou abusives. »

En l'espèce, le Tribunal a estimé que le requérant avait été suffisamment indemnisé pour les erreurs de procédure commises relativement à son rapport d'appréciation du comportement professionnel de 1998 et que les autres questions étaient *res judicata* et que, par conséquent, ses demandes devaient être rejetées.

Le Tribunal a toutefois été saisi d'une autre question. Dans une lettre datée du 18 mai 2007, le requérant a demandé que le Tribunal « avant d'examiner [sa] requête n° 1426... "de sa propre initiative" et sans autres délais et procédures... rectifie ce qui semble être un "lapsus" » et « remplace le terme "contre" par le terme "pour" ou... supprime simplement tout le paragraphe [IV] du [jugement n° 1309 (ibid.)] ». Le paragraphe en question se lit comme suit :

« IV. Force est de relever que le requérant est un personnage bien connu du Tribunal, soit comme conseil, intervenant, ou encore comme requérant lui-même à l'occasion de nombre d'affaires. Les argumentations fouillées qu'il développe à ces occasions, dans sa *croisade contre l'Organisation*, viennent contredire sa thèse de la perte de capacité de gain par l'exercice de sa profession d'avocat. » (Souigné par le requérant.)

Le Tribunal a présumé que cette demande était présentée en vertu de l'article 12 du Statut, dont la partie pertinente se lit comme suit : « Le Tribunal peut, à tout moment, soit d'office, soit sur la demande de l'une des parties, rectifier, dans ses jugements, toute erreur matérielle ou erreur de calcul, ou toute erreur résultant d'une inadvertance ou d'une omission. » Or, la demande du requérant, ne répondant pas aux critères de l'article 12 du Statut, et ce, tant sur le plan de la procédure que du fond, a été rejetée.

Enfin, le Tribunal a noté que le requérant avait également demandé « confirmation que la rectification serait faite avant que le Tribunal n'examine la requête 1426 » et que, « dans le cas contraire, les juges ayant rendu les jugements (n^{os} 1217, 1308 et 1309) soient déchargés de l'examen de la requête 1426 ». Le Tribunal a conclu que rien ne justifiait une telle récusation.

Par ces motifs, la requête a été rejetée dans son intégralité.

8. Jugement n° 1348 (21 novembre 2007): la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies¹⁰

DEMANDE DE RECLASSEMENT D'UN POSTE À UN NIVEAU PLUS ÉLEVÉ — PROCÉDURE À SUIVRE — DROIT DE LA REQUÉRANTE À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — ACCORD TACITE CONCERNANT UN RECLASSEMENT DE POSTE — EXAMEN D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE IMPLICITE — RESPONSABILITÉ DE LA REQUÉRANTE DE FAIRE PREUVE DE LA DILIGENCE VOULUE POUR FAIRE VALOIR SES DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — LE MANQUE DE COMMUNICATION AYANT AMENÉ LA REQUÉRANTE À AGIR EN SE FONDANT SUR UNE IMPRESSION SINCÈRE, BIEN QU'ERRONNÉE, A CONSTITUÉ UNE VIOLATION DE SON DROIT À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — INDEMNISATION POUR VIOLATION DU DROIT DE LA REQUÉRANTE À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies en mars 1972 en qualité de secrétaire bilingue. À partir de juillet 1992, elle a travaillé comme assistante aux réseaux d'information au Bureau du financement du développement (BFD) du Département des affaires économiques et sociales (DAES). En septembre 1993, la requérante a été promue à la classe GS-6. Hormis deux périodes (du 16 novembre 1999 au 16 avril 2000 et du 1^{er} août 2001 au 26 juillet 2002) pendant lesquelles elle a été affectée temporairement à un poste de classe GS-7, ce pour quoi il lui a été versé une indemnité de fonctions appropriée, la requérante a travaillé continuellement comme assistante aux réseaux d'information, à la classe GS-6, jusqu'à sa cessation de service, le 31 juillet 2004. Selon la requérante, il a toujours été indiqué dans ses rapports de notation qu'elle travaillait à un niveau plus élevé que celui que prévoyaient ses attributions.

En 1997, 1999 et 2001, la requérante a officiellement demandé que son poste soit reclassé G-7 et a signé à cet effet des demandes de classement. Ses demandes ont été contresignées par son supérieur hiérarchique et une par le Directeur de la division, mais aucune ne l'a été par le chef du Service administratif et elles n'ont jamais été transmises au Bureau de la gestion des ressources humaines. La requérante n'a reçu aucune notification, que ce soit du Directeur ou du chef du Service administratif, l'informant que ses demandes n'avaient pas été communiquées au Bureau de la gestion des ressources humaines. La requérante a affirmé qu'un accord était intervenu entre elle et son Directeur, qui lui avait donné à entendre que son poste serait reclassé lors du départ à la retraite d'un autre titulaire d'un poste GS-7 en novembre 2002. Cependant, en août 2002, elle a été informé que les attributions attachées au poste GS-7 resteraient les mêmes. Par un mémorandum daté du 24 mars 2003, elle a donc demandé au Directeur du Bureau des politiques et de la planification du développement qu'il soit donné suite à l'accord qui serait intervenu de reclasser son poste. La

¹⁰ Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Brigitte Stern et Sir Bob Hepple, membres.

requérante n'a jamais reçu de réponse à son mémorandum. Le 27 mai 2003, elle a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York pour demander la révision administrative de la décision de ne pas reclasser son poste.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 31 mars 2005, dans lequel elle a décidé à l'unanimité de ne formuler aucune recommandation à l'appui du présent recours. Le 15 décembre 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Le Tribunal a indiqué que la présente affaire soulevait essentiellement deux questions. Le fait que les représentants du Service administratif de la requérante n'avaient pas signé ou avaient refusé de signer et de transmettre au Bureau de la gestion des ressources humaines les demandes qu'elle avait présentées en 1997, 1999 et 2001 en vue d'obtenir le reclassement de son poste constituait-il une violation de son droit à une procédure régulière et la requérante avait-elle droit à une indemnisation du fait que la décision administrative implicite de ne pas entreprendre de processus de reclassement ne lui avait pas été communiquée ?

S'agissant de la première question, il n'a pas été contesté que la requérante avait officiellement demandé que son poste soit reclassé en signant des demandes de classement en 1997, 1999 et 2001, mais aucune de ces demandes n'avait été transmise au Bureau de la gestion des ressources humaines. On s'accordait également à reconnaître que la requérante, à différentes occasions, avait discuté du reclassement de son poste avec le Directeur de sa division. Elle a affirmé qu'au cours de l'une de ces discussions, le Directeur lui avait indiqué clairement qu'il l'aiderait à obtenir un reclassement de G-6 à G-7 sur le nouveau poste lorsque celui-ci aurait été créé. L'impression retirée par la requérante paraissait avoir été partagée par son supérieur hiérarchique. Toutefois, le Directeur a informé le chef du Service administratif (par mémorandums datés du 24 juin 2003 et du 13 août 2004) qu'il n'avait pas signé les demandes de reclassement de la requérante, considérant que ces demandes ne reflétaient pas avec exactitude les tâches dont elle s'acquittait et que, de plus, il ne lui avait pas promis une promotion ni un reclassement de son poste, non seulement parce qu'il doutait de la validité de la demande, mais aussi parce que donner suite à une telle promesse ne relevait pas totalement de lui.

Le Tribunal a constaté qu'aucun document n'était l'allégation de la requérante selon laquelle un accord était intervenu entre elle et le Directeur. Cependant, le Tribunal a constaté que la requérante avait, bien qu'à tort, la sincère impression qu'un poste deviendrait disponible pour reclassement lors du départ à la retraite du titulaire du poste GS-7. Il a également observé, qu'en tout état de cause, la décision de classer le poste de la requérante au niveau déterminé relevait de la compétence non pas de son département mais plutôt du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

À la lumière de ces circonstances, le Tribunal a examiné la question de savoir si le fait que le Service administratif n'avait pas transmis les demandes de reclassement présentées par la requérante au Bureau de la gestion des ressources humaines constituait une violation de ses droits à une procédure régulière. Le Tribunal a rappelé que sans pouvoir « substituer son jugement à celui du Secrétaire général en matière de classement des emplois » [jugement n° 396, *Waldegrave* (1987)], il n'en examinerait pas moins la façon dont le défendeur avait exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour déterminer si ces pouvoirs avaient été raisonnablement exercés [jugement n° 792, *Rivola* (1996)]. De plus, il déterminerait « si une erreur importante a été commise dans la procédure ou sur le fond, ou si la décision entreprise était entachée de quelconque vice notable » [voir le jugement n° 541, *Ibarria* (1991),

et, d'une manière générale, les jugements n° 792, *Rivola* (1996), n° 1073, *Rodriguez* (2002), n° 1080, *Gebreanenea* (2002), n° 1136, *Sabet et Skeldon* (2003) et n° 1325 (2007)].

Le Tribunal a noté que le libellé de l'instruction administrative en vigueur en 1997 paraissait imposer au chef du Service administratif l'obligation de soumettre la question au Bureau de la gestion des ressources humaines en cas de désaccord. Bien qu'il y ait eu violation de cette obligation, la requérante n'avait pas à l'époque demandé de révision administrative et le fait qu'elle avait présenté de nouvelles demandes en 1999 et 2001 montrait qu'elle savait que sa demande initiale n'avait pas été transmise. L'instruction administrative de 1998 élargissait manifestement les droits des titulaires en leur permettant de soumettre une demande de reclassement directement à l'examen du Bureau de la gestion des ressources humaines. Or, la requérante de l'avait pas fait et ne s'était pas prévalu du recours qui lui était ouvert. Le Tribunal a rappelé que, conformément à sa jurisprudence bien établie, les fonctionnaires devaient faire preuve de la diligence voulue pour faire valoir leurs droits. Comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement n° 1325 (*ibid.*), « [l]es fonctionnaires ont certes droit à ce qu'il soit suivi une procédure régulière, et le défendeur a l'obligation de protéger ce droit, mais les fonctionnaires ne doivent pas négliger de faire le nécessaire pour protéger opportunément leurs propres intérêts » [voir également les jugements n° 232, *Dias* (1978) et n° 953, *Ya 'coub* (2000)]. En pareilles circonstances, le Tribunal a jugé que le droit de la requérante à une procédure régulière à cet égard n'avait pas été violé.

Le Tribunal a relevé que la requérante avait eu l'impression que le Directeur avait écouté sa demande « d'une oreille attentive » et disait ne pas savoir qu'il avait éprouvé des doutes ou rejeté sa demande. Le Tribunal était convaincu qu'elle avait aussi sincèrement l'impression qu'un poste deviendrait disponible pour reclassement le moment venu. Ce n'est que lorsqu'il est apparu que les attributions afférentes au poste vacant ne seraient pas modifiées pour donner suite à ses souhaits qu'elle s'était rendue compte qu'elle aurait dû soumettre sa demande directement au Bureau de la gestion des ressources humaines. La requérante devait certes faire preuve de la diligence voulue pour suivre son affaire, mais il était évident pour le Tribunal que le fait que le Directeur ne lui avait pas fait savoir qu'il avait tacitement décidé de ne pas transmettre sa demande ou n'avait pas dissipé l'impression que s'était formée la requérante, comme il le savait, avait beaucoup contribué à la décision de celle-ci de ne pas exercer son droit de soumettre ses demandes au Bureau de la gestion des ressources humaines. Soit la requérante avait été amenée à agir en se fondant sur des impressions trompeuses ou erronées, soit, à tout le moins, le Directeur avait, sciemment, laissé la requérante agir de la sorte. Le Tribunal a conclu que ce manque de communication constituait une violation de son droit à une procédure régulière.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante, à titre de réparation, une indemnité de 10 000 dollars et a rejeté toutes les autres conclusions.

9. Jugement n° 1352 (21 novembre 2007) : la requérante contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹¹

CONTESTATION D'UN EXERCICE DE PROMOTION — PROCÉDURE DE RECOURS — RETARD INTERVENU DANS LE PROCESSUS DE RECOURS — INTERPRÉTATION RAISONNABLE D'UNE INSTRUCTION ADMINISTRATIVE AMBIGUË — LA CHARGE DE LA PREUVE D'UNE ALLÉGATION DE DISCRIMINATION REPOSE SUR LA REQUÉRANTE — INDEMNISATION SUFFISANTE EU ÉGARD AU PRÉJUDICE SUBI

La requérante a été engagée le 16 août 1977 en vertu d'un engagement pour une période de courte durée pour le service de l'Assemblée générale en qualité de commis-dactylographe de langue anglaise (G-2). En août 1979, la requérante s'est vue accorder un engagement permanent. Ayant passé avec succès le concours « G à P » de 1992, la requérante a été promue à la classe P-2 (juriste adjointe de première classe) et mutée à la Division de la codification du Bureau des affaires juridiques en juillet 1993. Le 1^{er} juillet 1999, elle a été promue à la classe P-3 (juriste).

Le 24 mai 2002, la requérante a fait acte de candidature au poste P-4 de juriste au Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines. La requérante était au nombre des trois candidats interviewés pour le poste mais n'a pas été retenue. Le 4 septembre 2002, elle a postulé pour un poste P-4 de juriste à la Division de la codification, soit quelques jours après l'expiration du délai de 30 jours. Toutefois, à l'expiration du délai de 30 jours, le Bureau de la gestion des ressources humaines a transmis trois candidatures au Bureau des affaires juridiques et le Directeur de la Division de la codification a examiné les candidatures et interviewé les trois candidats dont les candidatures lui avaient été communiquées. Le candidat recommandé a été sélectionné pour le poste.

Le 23 février 2003, la requérante a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de ne pas la promouvoir à l'issue de l'un ou l'autre des deux exercices de promotion. Le 5 avril 2003, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 17 mars 2005 dans lequel elle a conclu que la requérante avait été privée du droit d'être pleinement et équitablement prise en considération en vue d'une promotion et a recommandé qu'il soit versé à la requérante l'équivalent de 18 mois de traitement de base net à titre d'indemnité. Dans sa décision du 11 juillet 2005, le Secrétaire général a accepté la recommandation de la Commission paritaire de recours mais a néanmoins décidé de lui attribuer une indemnité de neuf mois de traitement de base net.

Le 24 juillet 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal. Elle a pris sa retraite le 30 novembre 2005.

Le Tribunal a rappelé que la Commission paritaire de recours était parvenue à la conclusion, en ce qui concerne le poste au Bureau de la gestion des ressources humaines, que la requérante avait été « pleinement et équitablement prise en considération pour le poste » et qu'elle ne s'était pas acquittée de la charge de prouver ses allégations selon lesquelles l'exercice de sélection avait été entaché de parti pris mais les avait « néanmoins jugées troublantes ». La Commission avait également trouvé des « éléments troublants » dans les affirmations de la requérante concernant la Division de la codification et, sans examiner plus avant les allégations en question, avait constaté que l'exercice de promotion avait été marqué par

¹¹ Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente et Goh Joon Seng, membre.

des vices de procédure. En dépit de l'ambiguïté du paragraphe 6.2 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 relative aux conditions d'admission dans un délai de 30 jours, elle était parvenue à la conclusion que, selon l'interprétation raisonnable, la requérante était en droit de voir sa candidature examinée et avait, par conséquent, été privée du droit d'être pleinement et équitablement prise en considération en vue d'une promotion.

Premièrement, le Tribunal a constaté qu'en définitive, la requérante alléguait que tous ces faits montraient qu'elle avait été victime de discrimination dans sa carrière à l'Organisation. Il a également noté qu'il y avait effectivement lieu de rendre hommage à la requérante, qui avait indubitablement apporté la preuve de sa volonté résolue de transformer sa vie en poursuivant des études de droit alors qu'elle travaillait à plein temps à l'Organisation en tant qu'agent des services généraux. Force était néanmoins pour le Tribunal de souligner que les titres universitaires et les qualifications professionnelles acquis par la requérante n'étaient pas une garantie d'une carrière de juriste à l'Organisation. Il a en outre rappelé qu'il avait toujours respecté les larges pouvoirs discrétionnaires dont jouissait le Secrétaire général en matière d'administration du personnel, tout en se réservant le pouvoir de porter une appréciation sur les processus administratifs à la base de ses décisions, et qu'il était indispensable que tous les candidats à un poste fassent l'objet d'un examen complet et équitable. Dans son jugement n° 1112, *Suresh* (2003), le Tribunal a conclu ce qui suit :

« En l'espèce, comme dans toute affaire où l'arbitraire, la discrimination ou un autre motif illégitime est allégué, c'est sur le requérant que pèse l'*onus probandi* ou la charge de la preuve. » [Voir jugements n° 639, *Leung -Ki* (1994), *Knowles*, *ibid.* et n° 870, *Choudhury et Ramchandani* (1998).]

Dans la présente affaire, le Tribunal a considéré qu'il n'avait été apporté aucune preuve que la requérante n'avait pas été pleinement et équitablement prise en considération lorsqu'elle avait postulé pour le poste au Groupe du droit administratif. En ce qui concerne le poste du Bureau des affaires juridiques, la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion — ce que le Secrétaire général a reconnu — que la requérante avait été privée de son droit d'être pleinement et équitablement prise en considération en vue d'une promotion en raison de l'ambiguïté des règles pertinentes de l'Organisation.

Le Secrétaire général a cependant souligné qu'il n'était aucunement certain que la requérante aurait été promue même si elle avait compris les règles à suivre et avait postulé dans le délai de 30 jours. Pour cette raison, il a considéré qu'une indemnité représentant l'équivalent de neuf mois de traitement de base net constituait une réparation adéquate. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal ne pouvait que souscrire aux conclusions du Secrétaire général et a jugé que l'indemnité versée était tout fait suffisante eu égard au préjudice subi. [Voir, d'une manière générale, le jugement n° 1105, *Kingham* (2003).]

Par ces motifs, la requête a été rejetée dans son intégralité.

10. Jugement n° 1358 (21 novembre 2007) : la requérante contre le Secrétaire général des Nations Unies¹²

DEMANDE D'INDEMNISATION DU FAIT D'UNE MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE — ALLÉ-
GATION DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL — OBLIGATION DU COMITÉ CONSULTATIF POUR
LES DEMANDES D'INDEMNISATION DE FORMULER UNE RECOMMANDATION ET REFUS DU
DÉFENDEUR DE RÉPONDRE ET DE FOURNIR LES INFORMATIONS APPROPRIÉES — OBLIGA-
TION DU COMITÉ CONSULTATIF POUR LES DEMANDES D'INDEMNISATION DE FORMULER
UNE RECOMMANDATION SUR LA BASE DES ÉLÉMENTS DE PREUVE FOURNIS — LE REFUS DE
FORMULER UNE RECOMMANDATION CONSIDÉRÉE COMME UNE VIOLATION DES DROITS DE
LA REQUÉRANTE À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — DÉCISION À TITRE EXCEPTIONNEL D'AC-
CORDER DES DÉPENS

La requérante est entrée au service de l'Organisation le 1^{er} mai 1980, ayant été recrutée localement par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Promue à plusieurs occasions entre 1980 et 1997, elle a finalement été promue à la classe G-6 en 1997. Le 26 juin 1995, elle s'est blessée alors qu'elle était au travail. Elle a allégué que sa blessure était imputable au service, qu'elle avait des séquelles physiques durables et que ses symptômes physiques avaient empiré avec le temps et avaient été aggravés par « l'environnement de travail extrêmement hostile » dans lequel elle devait travailler au PNUD. En 1999, elle a été diagnostiquée comme souffrant d'une grave dépression, qu'elle attribuait également à l'accomplissement de ses fonctions au PNUD, prétendument par suite de harcèlement au travail.

Après avoir été diagnostiquée comme souffrant de dépression, la requérante a été mise en congé de maladie de longue durée, d'avril à octobre 1999. Par la suite, lorsqu'elle a repris le travail, le Service médical a recommandé qu'il ne lui soit confié qu'un travail peu contraignant. Le 17 avril 2000, la requérante a été mise en congé spécial à plein traitement jusqu'en janvier 2001, puis en congé annuel jusqu'au 12 juin 2001. La requérante a continué de toucher l'intégralité de son traitement jusqu'au 6 décembre 2001, date à laquelle le Comité mixte de la Caisse des pensions a déterminé qu'elle n'était plus en état de travailler et avait droit à une pension d'invalidité conformément aux Statuts de la Caisse.

Le 5 avril 2002, la requérante a adressé une lettre à la Secrétaire du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, dans laquelle elle demandait une indemnisation en application de l'alinéa *c* de l'article 11.1 et 11.3 de l'appendice D du Règlement du personnel, affirmant qu'aussi bien son accident de 1995 que la dépression qui avait été diagnostiquée en 1999 étaient imputables au service. Elle a soumis une réclamation formelle le 4 mai 2002.

Le 25 juin 2003, le Comité mixte de la Caisse des pensions a déterminé que si l'accident survenu à la requérante en 1995 était effectivement imputable au service, rien ne permettait d'établir une corrélation entre cet accident et la dépression qui avait été diagnostiquée en 1999. Pour cette raison, le Comité consultatif a décidé d'examiner séparément la question de savoir si la dépression dont souffrait la requérante était imputable au service et que l'examen de cette dernière question serait remis à une date ultérieure « en attendant que soient reçues les informations supplémentaires que le PNUD avait été prié de fournir ». Or, le PNUD n'a pas donné de réponse satisfaisante et, le 15 octobre 2004, le conseil de la requé-

¹² Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Goh Joon Seng et Sir Bob Hepple, membres.

rante a écrit au Secrétaire du Comité consultatif pour demander que celui-ci fixe une date pour l'examen de la réclamation de la requérante. Le 2 décembre 2004, le conseil de la requérante a réitéré cette demande pour demander qu'en l'absence d'autres informations du PNUD, le Comité consultatif examine la demande de la requérante sur la base du dossier dont il était saisi. Enfin, le 4 mars 2005, le Comité consultatif a publié sa recommandation dans laquelle il a noté qu'en dépit de ses demandes répétées, le PNUD n'avait pas fourni les informations ou les documents qui lui étaient indispensables pour examiner l'affaire. De ce fait, le Comité consultatif a déterminé qu'il s'était trouvé dans l'impossibilité de « formuler une recommandation à l'intention du Secrétaire général sur le point de savoir si la maladie de l'intéressée (grave dépression chronique) pouvait être considérée comme imputable à l'exercice de fonctions officielles pour le compte de l'Organisation des Nations Unies ». Puis, le Secrétaire général, à la suite du rapport du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, a décidé de ne donner aucune autre suite à la demande d'indemnisation de la requérante. Le 23 septembre 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Le Tribunal a tout d'abord examiné la question soulevée par le défendeur, à savoir que la requérante était forclosée et que, par conséquent, la réclamation qu'elle avait soumise au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation n'était pas recevable. Compte tenu du fait que le Comité consultatif n'avait pas soulevé la question de la prescription, mais avait plutôt examiné l'affaire quant au fond et que le Secrétaire général avait accepté le rapport du Comité consultatif, le Tribunal a jugé que les réclamations de la requérante étaient recevables.

Le Tribunal a examiné ensuite l'impossibilité du Comité consultatif à formuler une recommandation sur le point de savoir si la dépression dont souffrait la requérante était imputable au service, de sorte qu'elle puisse être en droit de prétendre à une indemnité en application de l'appendice D du Règlement du personnel. Il a noté que le Comité était l'organe consultatif établi pour examiner les réclamations formulées par les fonctionnaires qui demandaient une indemnisation en cas de blessure ou de maladie imputable au service. En tant que tel, le Comité consultatif est chargé d'établir les faits pour une telle détermination. Pour ce faire, le Comité consultatif doit rassembler des informations auprès de divers fonctionnaires, départements, institutions, fonds ou programmes de l'Organisation. En l'absence de ces informations, le Comité consultatif doit prendre en considération les faits reflétés dans le dossier et formuler une recommandation sur la base des éléments qui lui ont été soumis. De l'avis du Tribunal, au cas, comme en l'espèce, où les seuls éléments de preuve versés au dossier étaient ceux produits par la requérante, l'Organisation ne fournissant pas d'éléments, ou pas d'éléments suffisants, pour réfuter les allégations de la requérante, le Comité consultatif devait statuer en faveur de la requérante et ignorer son obligation de formuler une recommandation. Admettre un tel résultat équivalait à tourner en dérision les garanties de procédure dont jouissent les fonctionnaires en vertu du Statut et du Règlement du personnel. Cela est particulièrement vrai lorsque le manquement à la procédure est imputable à un organe quasi-judiciaire comme le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation [voir le jugement n° 1325 (2007)]. Le Tribunal a toujours rappelé « l'importance qu'il attache au respect des règles de procédure qui sont de la plus grande importance pour garantir le bon fonctionnement de l'Organisation » [voir le jugement n° 1106, *Iqbal* (2003)].

De plus, le Tribunal a souligné que le défendeur avait déformé les propos tenus par le Comité consultatif dans son rapport et avait conclu à tort qu'étant donné que le Comité

consultatif n'avait pas statué en faveur de la requérante, la réclamation de celle-ci était dépourvue de fondement. Le Comité consultatif n'avait pas simplement omis de statuer en faveur de la requérante, il n'était parvenu à aucune décision, dans un sens ou dans l'autre, cela étant exclusivement imputable au fait que le PNUD n'avait pas produit d'éléments visant à réfuter les allégations de la requérante. Plutôt que de formuler une recommandation sur la base des éléments figurant dans le dossier, comme il aurait dû le faire, le Comité consultatif a tout simplement refusé de formuler une recommandation quelconque. Ce manquement a été encore aggravé par l'aval donné par la suite par le Secrétaire général. Celui-ci aurait dû renvoyer la question au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en exigeant qu'il formule une recommandation. La requérante s'était donc vu refuser le droit à ce qu'une décision soit prise au sujet des réclamations qu'elle avait formulées au sujet de son état de santé conformément aux garanties de procédure dont elle jouissait. De l'avis du Tribunal, un tel déni constituait une violation de ses droits à une procédure régulière du chef de laquelle elle pouvait prétendre à réparation.

Le Tribunal a examiné ensuite la question corollaire qu'était l'absence de réponse appropriée du PNUD à la demande d'informations spécifiques touchant la réclamation de la requérante que lui avait adressée le Comité consultatif. Alors que la requérante avait formulé des allégations très précises concernant la nature du harcèlement au travail, le PNUD n'avait pas répondu, malgré les demandes répétées du Comité consultatif. Si l'absence de réponse adéquate de la part du PNUD ne constituait pas en soi une violation des droits de la requérante, étant donné que le Comité consultatif avait la faculté de statuer sur la base des éléments figurant dans le dossier, le Tribunal voyait d'un mauvais œil l'absence totale de cas que le PNUD avait fait de l'autorité du Comité consultatif. Aussi espérait-il vivement que la direction générale du PNUD se penche sur la question.

Le Tribunal a ensuite relevé que la question de la période de trois ans fort excessive entre le dépôt de la réclamation devant le Comité consultatif et la décision de ne pas formuler de recommandation était entièrement imputable au PNUD. Il a noté que ce retard avait pu aggraver la dépression dont souffrait la requérante et a décidé de lui attribuer une indemnité du chef de la violation de ses droits à cet égard.

Si, d'une façon générale, le Tribunal avait pour politique de ne pas accorder de dépens, il lui paraissait toutefois approprié, étant donné la complexité de l'affaire, ainsi que le refus passablement scandaleux du Comité consultatif de s'acquitter de son mandat et le refus du PNUD de répondre au Comité consultatif, de faire une exception à la règle générale.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante, en réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière, y compris le retard injustifié qui s'était produit, la somme de 25 000 dollars et, à titre de dépens, la somme de 5 000 dollars.

11. Jugement n° 1360 (21 novembre 2007) : le requérant contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA)¹³

DÉLAI POUR DÉPOSER UNE REQUÊTE DEVANT LE TRIBUNAL — AVIS DE LA DÉCISION COMMUNIQUÉ AU REQUÉRANT CONSIDÉRÉ COMME LA DATE À LAQUELLE LE DÉLAI DE 90 JOURS COMMENCE À COURIR — OBLIGATION DU DÉFENDEUR DE PRENDRE SANS DÉLAI UNE DÉCISION AU SUJET DES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS — LARGES POUVOIRS DISCRÉTIONNAIRES DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL EN MATIÈRE D'ADMINISTRATION DU PERSONNEL — DROIT DU REQUÉRANT D'ÊTRE PLEINEMENT ET ÉQUITABLEMENT PRIS EN CONSIDÉRATION POUR UN POSTE — LES DÉCISIONS RELATIVES AUX NOMINATIONS ET AUX PROMOTIONS DOIVENT ÊTRE FONDÉES SUR LES CRITÈRES INDIQUÉS DANS L'AVIS DE VACANCE DE POSTE

Le requérant, fonctionnaire de l'UNRWA, a postulé pour le poste d'instructeur principal (classe 12), le 1^{er} juillet 2002. Après avoir passé le test écrit, il a été l'une des trois personnes interviewées. Il ressort du dossier qu'il a été classé troisième aussi bien lors de l'examen écrit que lors de l'entrevue. Le candidat retenu a été nommé au poste en question le 9 octobre 2002. Le 21 décembre 2002, le requérant a demandé une révision administrative de cette décision. Par la suite, le 6 février 2003, il a formé un recours devant la Commission paritaire de recours du personnel régional à Gaza. Dans son rapport, soumis au Commissaire général de l'Office le 9 mai 2004, la Commission paritaire de recours a recommandé que la décision attaquée soit maintenue, étant parvenue à la conclusion que « l'Administration a agi conformément au Statut et au Règlement, sans aucun préjugé ni parti pris à l'égard du requérant ». Le requérant n'a reçu copie du rapport de la Commission paritaire de recours que le 17 octobre 2004. Il a déposé une première requête introductive d'instance devant le Tribunal le 11 janvier 2005 et sa requête finale, dûment corrigée, a été déposée le 6 septembre 2005.

Le Tribunal a examiné tout d'abord la question de savoir si la présente requête était ou non recevable *ratione temporis*. À cet égard, le Tribunal a rappelé les raisons qu'il avait exposées dans son jugement n° 1046, *Diaz de Wessely* (2002) :

« Selon le Tribunal, il est en effet de la plus haute importance que ces délais soient respectés, car ils ont été établis pour protéger l'administration onusienne de demandes tardives, imprévisibles et planant indéfiniment comme une épée de Damoclès sur le fonctionnement efficace des instances internationales. Agir autrement pourrait mettre en péril les missions des organisations internationales, ainsi que ce Tribunal a déjà eu l'occasion de le rappeler... » [jugement n° 579, *Tarjuman* (1992), par. XVII].

Les parties, en l'espèce, ont contesté la date à laquelle le délai de 90 jours commençait à courir. Le défendeur considérait que la date en question était celle de la communication au Commissaire général du rapport de la Commission paritaire de recours, tandis que le requérant soutenait que la date en question était celle à laquelle il avait reçu le rapport. Le Tribunal a jugé que le requérant avait raison dans son interprétation du Statut, à savoir qu'en droit, aucun délai à l'expiration duquel une personne est forclosée ne peut commencer à courir sans que celle-ci ait reçu une notification.

¹³ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Julio Barboza et Sir Bob Hepple, membres.

Le 9 mai 2004, le rapport de la Commission paritaire de recours a été communiqué au Commissaire général. Par la suite, le requérant s'est à plusieurs reprises enquis au sujet de son recours. Après avoir été informé, le 5 juillet, que la Commission paritaire de recours avait adopté son rapport et l'avait envoyé au Commissaire général, il a demandé à recevoir copie de la décision prise par celui-ci. Le 28 août, il a été informé que le Commissaire général n'avait pas pris de décision finale, mais qu'il pouvait saisir directement le Tribunal. Ce n'est que le 17 octobre 2004, après avoir demandé de nouveau à savoir quel était l'état de son affaire, que le requérant a reçu copie du rapport. Le Tribunal a considéré que la Commission paritaire de recours avait l'obligation de communiquer son rapport au fonctionnaire intéressé et qu'elle ne pouvait pas s'en acquitter en se bornant à l'informer que son rapport avait été communiqué au défendeur. En l'espèce, le requérant était en droit, à partir du 9 juin 2004, de recevoir copie du rapport le concernant, et les demandes qu'il avait adressées de façon répétée au Secrétariat de la Commission paritaire de recours auraient dû conduire celle-ci à lui en communiquer copie. Par conséquent, le Tribunal a établi que le 17 octobre 2004, date à laquelle le rapport de la Commission paritaire de recours a été communiqué au requérant, était la date à partir de laquelle avait commencé à courir le délai de 90 jours et que la requête était effectivement recevable *ratione temporis*.

Le Tribunal a relevé que le Commissaire général de l'Office avait manqué à sa propre obligation, élémentaire, de prendre une décision au sujet des recommandations de la Commission paritaire de recours. Il était déçu de se trouver confronté encore une fois à une affaire dans laquelle une telle décision n'avait pas été rendue au sujet du requérant [voir également le jugement n° 1328 (2007)]. Le Tribunal a donc rappelé au défendeur qu'il était impératif qu'une décision soit prise opportunément au sujet des recommandations formulées par la Commission paritaire de recours.

S'agissant de la réclamation en tant que telle, le Tribunal a rappelé que le Commissaire général de l'Office jouissait de larges pouvoirs discrétionnaires en matière d'administration du personnel et qu'il n'appartenait pas au Tribunal d'évaluer les mérites relatifs des candidats aux postes à pourvoir, et ce, même lorsque le requérant présentait des arguments convaincants pour établir sa propre supériorité par rapport au candidat retenu. Dans son jugement n° 834, *Kumar* (1997), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Le Tribunal a conscience que le requérant est sincèrement convaincu de mériter le poste en question. Il a noté que, dans les rapports d'évaluation du requérant, son comportement professionnel avait toujours été jugé "très bon" ou "bon" et qu'il avait reçu plusieurs lettres de félicitations pour la qualité de son travail. Cependant, le Tribunal ne peut substituer son jugement à celui du Secrétaire général en l'absence de preuves établissant qu'il y a eu parti pris, préjugé, motifs illicites ou facteurs non pertinents, autant d'éléments que le Tribunal n'a pas constatés en l'espèce. »

Il a rappelé qu'il allait de soi que les pouvoirs discrétionnaires du défendeur n'étaient pas absolus. Le défendeur était tenu de prendre tous les candidats pleinement et équitablement en considération. Dans son jugement n° 828, *Shamapande* (1997), le Tribunal a rappelé qu'il avait « jugé à maintes reprises que pour que cet objectif puisse être atteint, il est indispensable que tous les candidats à un poste fassent l'objet d'un examen complet et équitable ».

Le Tribunal a souligné que sa position avait toujours été que la transparence et que la régularité de la procédure suivie dans la prise de décisions relatives aux nominations et aux promotions exigeaient que la décision adoptée soit fondée sur les critères indiqués dans

l'avis de vacance de poste. Dans son jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« En indiquant dans l'avis de vacance de poste... qu'un diplôme universitaire était exigé, le défendeur a fait d'un tel diplôme une condition indispensable pour être retenu pour le poste, et il ne peut maintenant prétendre que la possession d'un tel diplôme n'était qu'un des éléments entrant dans sa décision. Admettre le contraire porterait préjudice non seulement au requérant, qui a été trompé et n'a pas été équitablement pris en considération pour le poste sur la base de critères objectifs, mais également à tous les candidats potentiels qui n'ont pas fait acte de candidature parce qu'ils ne possédaient pas de diplôme universitaire. »

En l'espèce, l'avis de vacance du poste d'instructeur principal spécifiait que le poste exigeait « au minimum un an d'expérience en qualité d'instructeur technique "A" ou quatre ans d'expérience en qualité d'instructeur qualifié des arts et métiers ». Apparemment, le candidat retenu ne possédait pas ces qualifications et cette expérience car il ressortait d'une note pour le dossier concernant la procédure suivie pour pourvoir le poste vacant que la nomination du candidat retenu devait être préalablement approuvée par le Département de l'administration et des ressources humaines étant donné « que l'intéressé n'a pas, comme requis, suivi un an de cours de formation d'instructeur ni le nombre requis d'expérience en qualité d'instructeur ».

Ainsi, comme il l'a reconnu lui-même « le défendeur n'a pas appliqué ses propres critères objectifs d'évaluation, comme l'exigeaient les dispositions du Statut et du Règlement du personnel applicables à l'exercice de promotion » [voir le jugement n° 1326 (2007), citant *Lopes Braga* (ibid.)]. Cela a constitué une violation du « droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste et a porté à ce dernier un préjudice irréparable » [voir *Lopes Braga* (ibid.)].

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant, à titre de réparation, une indemnité représentant l'équivalent de quatre mois de traitement de base net.

12. Jugement n° 1370 (21 novembre 2007) : le requérant contre le Secrétaire général des Nations Unies¹⁴

EXERCICE DE PROMOTION — VIDE JURIDIQUE POUR CE QUI EST DES PROCÉDURES APPLICABLES EN VUE DE POURVOIR UN POSTE DE CLASSE D-2 — L'OMISSION DE L'ADMINISTRATION DE SUIVRE SES PROPRES PROCÉDURES A CONSTITUÉ UNE VIOLATION DU DROIT DU REQUÉRANT D'ÊTRE PLEINEMENT ET ÉQUITABLEMENT PRIS EN CONSIDÉRATION POUR LE POSTE — LA RÉAFFECTATION DU REQUÉRANT À UN POSTE AUQUEL IL N'AVAIT LITTÉRALEMENT RIEN À FAIRE A ÉTÉ HUMILIANTE ET LUI A CAUSÉ UN PRÉJUDICE MORAL

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 26 mai 1967 en qualité d'administrateur stagiaire au Bureau économique et social des Nations Unies à Beyrouth à la classe P-1. Au moment des événements qui ont donné lieu à sa requête, le requérant était titulaire du poste D-1 de chef du Service des produits de base de la Division

¹⁴ Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Julio Barboza et Sir Bob Hepple, membres.

du commerce international de biens et de services et de produits de base (DCPI) de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED).

Il a été nommé responsable de la DCIP le 16 août 2001 et a postulé pour le poste de Directeur (D-2) de la DCIP le 4 décembre 2001. Le 21 octobre 2002, les fonctionnaires de la CNUCED ont été informés de la nomination de la nouvelle Directrice de la DCIP, une candidate externe. Le 17 décembre 2002, le requérant a demandé une révision administrative de la décision. Le 25 avril 2003, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours et a présenté sa démission le 10 octobre 2003. La Commission a adopté son rapport le 30 mai 2005, dans lequel elle a conclu que la décision de ne pas promouvoir le requérant au poste de Directeur avait effectivement été viciée par un non-respect de la procédure régulière. Elle a conclu que le droit du requérant à voir sa candidature pleinement et équitablement prise en considération ayant été violé, il y avait lieu de lui accorder une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net.

Le 7 octobre 2005, le requérant, n'ayant pas reçu de décision du Secrétaire général concernant son appel devant la Commission paritaire de recours, a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal. Le 25 janvier 2006, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait accepté les constatations et la conclusion de la Commission paritaire de recours ainsi que sa recommandation unanime tendant à ce qu'il lui soit versé une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net.

Le Tribunal est convenu avec la Commission paritaire de recours que le requérant n'avait pas été pleinement et équitablement pris en considération par les autorités en raison des « vices de procédure qui ont caractérisé le processus d'évaluation des candidats ». Malgré le vide juridique pour ce qui était des procédures applicables s'agissant de pourvoir les postes de classe D-2, le Tribunal a noté que la considération primordiale qui devait intervenir pour déterminer la régularité de la conduite de l'Administration en matière de promotion devait être la compatibilité avec l'Article 101 de la Charte et l'article 4.2 du Statut du personnel.

Le Tribunal a rappelé que la Commission paritaire de recours avait examiné la procédure suivie pour sélectionner les candidats. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a adressé une liste des candidats qu'il avait triés au Secrétaire général adjoint de la CNUCED, qui en a sélectionné neuf, ces candidatures présélectionnées étant soumises à un jury ad hoc qu'il avait constitué pour le conseiller au sujet des candidatures reçues. La Commission paritaire de recours a été frappée par le manque de transparence de la procédure suivie par le jury. De plus, il est apparu que les critères appliqués pour classer les candidats n'étaient pas ceux indiqués dans l'avis de vacance de poste. Le Tribunal a considéré que ce fait militait de façon décisive contre la position du défendeur. En fait, l'avis de vacance de poste exigeait un « diplôme universitaire du troisième cycle en économie ou dans des disciplines connexes, avec spécialisation dans le commerce international et le développement » et « 20 ans d'expérience aux échelons national et international, à des postes de responsabilité croissante, des questions liées au commerce et au développement, et en particulier aux négociations commerciales ». Or, la candidate retenue était titulaire d'une maîtrise d'histoire et avait fait ses études de licence dans la même discipline. La CNUCED avait néanmoins indiqué que la candidate retenue était la seule à posséder « intégralement » toutes les qualifications requises pour le poste, le requérant ayant été jugé n'en posséder que « la plupart ». Le Tribunal est donc convenu avec la Commission paritaire de recours qu'« au contraire..., la candidate retenue ne possédait pas cette importante qualification de forme exigée pour le poste ».

Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence, telle qu'elle est reflétée dans son jugement n° 1122, *Lopes Braga* (2003), dans lequel il a considéré « qu'en ne suivant pas ses propres procédures, c'est-à-dire en s'abstenant d'appliquer des critères objectifs d'évaluation de façon systématique, le défendeur a violé le droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste et a porté à ce dernier un préjudice irréparable ».

En outre, le Tribunal a en général souscrit aux observations de la Commission paritaire de recours touchant les autres irrégularités qui avaient marqué la procédure. Il a considéré en particulier que c'était à juste titre que la Commission avait désapprouvé le fait que la CNUCED n'avait interviewé que deux candidates, l'une et l'autre considérées comme les mieux placées. En concluant, le Tribunal est convenu que le requérant n'avait pas été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste. Il a jugé que l'indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net recommandée par la Commission paritaire de recours et versée par le Secrétaire général était proportionnée.

S'agissant de la question de la réaffectation du requérant, à la suite de la procédure de promotion, au poste de Conseiller interrégional principal au Bureau du Secrétaire général à la classe D-1, le Tribunal a estimé que la façon dont le requérant avait été traité était humiliante et dégradante. Le Tribunal a fait observer que le requérant n'avait pas de droit à être affecté à un poste de la même classe que celui qu'il occupait temporairement. Toutefois, il a souligné que l'Administration, non contente d'avoir violé les droits du requérant lors de l'exercice de promotion, l'avait affecté à un poste auquel il n'avait littéralement rien à faire, l'avait privé de l'assistance d'une secrétaire, ne l'avait pas invité aux manifestations auxquelles il aurait normalement pris part et, en bref, avait fait comprendre de la façon la plus directe et la plus brutale que l'Organisation n'avait plus besoin de lui.

Le Tribunal a rappelé à ce propos son jugement n° 1313 (2006) :

« Le Tribunal peut aisément admettre que nombreux seraient ceux qui éprouveraient un sentiment de profond mécontentement et seraient très ennuyés s'ils étaient tenus d'aller tous les jours au bureau pour n'y rien faire d'utile, s'ils se voyaient refuser la dignité et la satisfaction que suppose l'accomplissement du travail quotidien et s'ils devaient subir l'humiliation que représenterait le fait de perdre ainsi leur temps. Le Tribunal admet que la requérante a effectivement souffert les conséquences qu'elle a décrites dans sa requête et qu'elle a par conséquent droit à une indemnisation du chef du préjudice moral qu'elle a subi. » [Voir jugements n° 997, *van der Graaf* (2001), n° 1008, *Loh* (2001), n° 1009, *Makil* (2001) et n° 1290 (2006).]

De même, il a jugé que le requérant, en l'espèce, avait droit à réparation à ce titre, indépendamment de l'indemnité qui lui avait été versée en réparation de la violation de ses droits dans le contexte de l'exercice de promotion.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant, en réparation du préjudice moral qu'il avait subi une indemnité représentant quatre mois de traitement de base net.

B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL¹⁵

1. Jugement n° 2582 (7 février 2004) : M. F. L. contre le Conseil oléicole international (COI)¹⁶

DEMANDE DE PRIME DE RAPATRIEMENT — DÉCISION IMPLICITE RÉSULTANT DU SILENCE GARDÉ PAR LA DÉFENDRESSE À LA SUITE DE LA DEMANDE DU REQUÉRANT — OBLIGATION DE L'ORGANISATION DE RENDRE UNE DÉCISION MOTIVÉE SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA REQUÊTE — RECEVABILITÉ DE LA REQUÊTE — DROIT DES ANCIENS FONCTIONNAIRES DE S'ADRESSER DIRECTEMENT AU TRIBUNAL

Le requérant, détaché de la Commission européenne, a exercé les fonctions de directeur exécutif du COI de 1987 à 2002. Il a attaqué la décision implicite de rejet de sa demande dans laquelle il réclamait le versement de toutes les « indemnités de cessation de service »

¹⁵ 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 phytogénétiques, 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. 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/.

¹⁶ Michel Gentot, Président, Seydou Ba, Vice-Président, Claude Rouiller, juge.

auxquelles il estimait avoir droit en vertu du Statut et du Règlement du personnel. Il a donc demandé au Tribunal d'ordonner le paiement de ces sommes et a également réclamé une indemnité au titre du préjudice moral subi ainsi que les dépens.

À la suite d'un rapport d'audit relatif au budget administratif du COI, faisant apparaître de graves irrégularités, le service compétent de la Commission européenne a décidé de mettre fin au détachement du requérant et de lever son immunité pour permettre aux autorités compétentes du pays hôte, l'Espagne, de mener une enquête complète sur les faits et de déposer devant les tribunaux correctionnels espagnols une dénonciation contre l'intéressé. Le requérant a demandé à être mis à la retraite avec effet au 1^{er} janvier 2003, ce qui lui a été accordé.

Le 27 janvier 2003, le requérant a présenté une demande pour le paiement de la prime de rapatriement ainsi que de ses frais de voyage et de déménagement. Le 19 décembre 2003, le requérant a été informé que les chefs de délégation, réunis à l'occasion de la 89^e session du COI, avaient estimé que ses demandes n'étaient pas fondées. Suite à une demande répétée du requérant, le Directeur exécutif l'a informé le 12 janvier 2004 que sa demande avait été transmise à un conseiller juridique externe et qu'il serait tenu informé de la décision finale qui serait prise. Le requérant, devant le silence de l'Organisation, a répété ses demandes et a finalement écrit une dernière lettre pour demander qu'on lui communique la décision définitive prise le 23 août 2005. N'ayant reçu aucune réponse deux mois plus tard, le requérant a saisi le Tribunal de céans.

Le Tribunal a d'abord examiné les deux objections soulevées par la défenderesse quant à la recevabilité de la requête. Le Tribunal, reconnaissant que le requérant n'avait pas formé de recours devant le Comité paritaire du COI tel que prévu par le Statut du personnel, a cependant jugé que le requérant était en droit de s'adresser directement au Tribunal, étant donné que les anciens fonctionnaires ne pouvaient accéder aux voies de recours interne. En outre, s'agissant de la thèse de la forclusion du requérant, le Tribunal a estimé que la décision du 19 décembre 2003 ne pouvait être considérée comme étant définitive puisqu'elle avait été implicitement révoquée par lettre en date du 12 janvier 2004. De plus, le silence gardé par la défenderesse au sujet de la demande du requérant, justifié par son désir de ne pas avoir de communication avec celui-ci durant l'enquête pénale en cours, a constitué une décision définitive implicite du rejet de la demande du requérant et ce silence ne pouvait avoir pour effet de paralyser indéfiniment l'exercice par le requérant de son droit de saisir le Tribunal de céans.

Le COI a indiqué qu'il reconnaissait expressément la compétence du Tribunal en l'espèce malgré les doutes qui pouvaient exister sur la question de savoir s'il avait effectivement reconnu cette compétence au moment où le litige était survenu.

Sur le fond, le Tribunal a estimé que même si le requérant avait l'obligation de fournir au COI les différents éléments concernant notamment la réalité de son rapatriement dans son pays d'origine et des frais exposés à cette occasion, il revenait à l'Administration d'apprécier s'il avait le droit de bénéficier des avantages qu'il sollicitait et de rendre une décision motivée sur le bien-fondé de sa réclamation. Le silence prolongé de la défenderesse a empêché le requérant de faire valoir ses droits et a constitué un manquement aux engagements pris, ce qui était illégal et ne pouvait être maintenu.

Le Tribunal a décidé d'annuler la décision implicite de rejet et de renvoyer l'affaire devant le COI pour que celui-ci, après examen du bien-fondé de la demande du requérant sur la base des textes applicables et des informations fournies, prenne une décision. En outre, il a accordé au requérant 1 000 euros à titre de réparation du préjudice moral subi

par l'incertitude dans laquelle le requérant a été maintenu sur le sort de sa demande, ainsi que 2 000 euros à titre de dépens.

2. Jugement n° 2635 (11 juillet 2007) : Mme D. K. contre l'Union internationale des télécommunications (UIT)¹⁷

RÉAFFECTATION D'UN FONCTIONNAIRE À LA SUITE D'UN DÉTACHEMENT — LA DÉCISION DE RÉAFFECTER UN FONCTIONNAIRE RELÈVE DU POUVOIR D'APPRÉCIATION DU CHEF EXÉCUTIF — TOUTE DÉCISION DE RÉAFFECTATION EST PRISE DANS L'INTÉRÊT DE L'ORGANISATION — CONTRÔLE LIMITÉ D'UNE DÉCISION RELEVANT DU POUVOIR D'APPRÉCIATION — UNE DÉCISION S'APPUYANT EN PARTIE SUR DES INFORMATIONS PRÉJUDICABLES À LA REQUÉRANTE SUR LESQUELLES CELLE-CI N'AVAIT PAS EU LA POSSIBILITÉ DE DONNER SON AVIS EST CONSIDÉRÉE COMME VICIÉE

La requérante est entrée au service de l'UIT en 1988 en tant que programmeur de formation et d'appui de grade P-2 au Département des services informatiques. Promue au grade P-3 en 1991, elle a ensuite été détachée en 2003 auprès de l'Organisation météorologique mondiale pour une période de deux ans au grade P-4. Dès son retour de détachement, la requérante a été mutée au Département des services informatiques au grade P-3. Le 1^{er} novembre 2005, elle a demandé au Secrétaire général de revenir sur sa décision de la réaffecter à un grade P-3. Le 12 décembre 2005, le Secrétaire général lui a répondu qu'il avait décidé de maintenir sa décision. Le 21 février 2006, la requérante a introduit un recours contre cette décision devant le Comité d'appel. Dans son rapport du 26 avril 2006, le Comité d'appel a conclu que la décision du Secrétaire général était bien fondée et n'était entachée d'aucune irrégularité de procédure. Dans un mémorandum daté du 15 mai 2006, la requérante a été informée que le Secrétaire général avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel.

La requérante a soutenu que la décision de la réaffecter au poste en question avait été prise à des fins illicites et reposait sur des allégations mensongères concernant de prétendues difficultés relationnelles et qu'elle avait été privée de la possibilité de répondre à ces allégations. Elle a ensuite soutenu que le nouveau poste portait atteinte à sa dignité et à son droit de se voir attribuer un travail, dans son domaine d'expertise, conforme à ses compétences et à sa formation et que cette réaffectation était en réalité une mesure disciplinaire déguisée.

Le Tribunal a rappelé que les décisions de réaffecter des fonctionnaires relevaient du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'organisation et ne pouvait donc faire l'objet d'un contrôle limité. Le Tribunal ne pouvait que déterminer si la décision contestée émanait d'un organe incompétent, violait une règle de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit ou constituait un détournement de pouvoir.

Il a également noté qu'au moment d'exercer son pouvoir d'appréciation en matière de réaffectation, le chef exécutif de l'Organisation devait tenir compte des intérêts de cette dernière et des capacités et intérêts du fonctionnaire concerné et, lorsqu'ils étaient contradictoires, il pouvait accorder plus de poids aux intérêts de l'Organisation. Il était également bien établi dans la jurisprudence que la préservation de l'harmonie et des bonnes relations

¹⁷ Michel Gentot, Président, Mary G. Gaudron et Dolores M. Hansen, juges.

dans un environnement de travail était un intérêt légitime. La décision de réaffecter un fonctionnaire ne serait pas dénuée de validité si elle était prise dans ce but.

Malgré le refus de l'UIT, le Tribunal a soutenu qu'il ressortait à l'évidence des déclarations du chef par intérim du personnel pendant l'enquête que la question des difficultés relationnelles de la requérante avait été prise en considération lors de son affectation et de l'examen de sa demande de promotion. Le Tribunal a donc conclu que la décision du Secrétaire général, reposant sur une recommandation émanant de fonctionnaires qui s'appuyaient en partie sur des informations préjudiciables à la requérante sur lesquelles celle-ci n'avait pas eu la possibilité de donner son avis, était viciée et que la décision de rejeter le recours devait être annulée.

Par ces motifs, le Tribunal a également ordonné à l'UIT de verser à la requérante 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts et 5 000 francs à titre de dépens.

3. Jugement n° 2636 (11 juillet 2007) : M. B. F. contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)¹⁸

LIBERTÉ D'ASSOCIATION — LIBERTÉ DE DISCUSSION ET DE DÉBAT POUR CE QUI TOUCHE À LA CONDUITE DES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL — INTÉRÊT DE L'ORGANISATION À CE QUE LE CONSEIL DU PERSONNEL SOIT STABLE ET EFFICACE — LA MISE À DISPOSITION DE MOYENS POUR LA TENUE DE DISCUSSIONS ET DE DÉBATS ENTRE LES MEMBRES DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL N'EST PAS CONSIDÉRÉE COMME CONSTITUANT UNE INGÉRENCE DANS LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION — COMPÉTENCE DU TRIBUNAL — DROIT APPLICABLE À L'ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX — LE TRIBUNAL N'A PAS COMPÉTENCE POUR ORDONNER À UNE ORGANISATION DE SANCTIONNER OU DE PRÉSENTER DES EXCUSES — ENQUÊTE SUR DES ALLÉGATIONS D'AGRESSION — DEVOIR DE L'ORGANISATION DE VEILLER À CE QUE TOUTE ALLÉGATION FASSE RAPIDEMENT L'OBJET D'UNE ENQUÊTE EN BONNE ET DUE FORME

Le requérant était fonctionnaire de l'OMPI depuis 1991 et, à l'époque des faits, il occupait un poste de grade P-3. Il a été élu président du Conseil du personnel en 2001 et a occupé cette fonction jusqu'à ce qu'il démissionne le 28 juin 2005 dans un contexte très agité. Un ancien président du Conseil du personnel qui, à l'époque des faits, était un haut fonctionnaire occupant un poste de grade D-2, a joué un rôle important dans les circonstances ayant conduit le requérant à démissionner de la présidence du Conseil. Au cours de l'été 2004, l'ancien président a adressé un long courriel à certains membres du Conseil du personnel, à l'exclusion du requérant, au motif que ce dernier avait été consulté par l'Administration en rapport avec l'affaire ayant abouti au jugement n° 2288. Une copie a été adressée au Directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Suite à de graves dissensions entre le Conseil du personnel et d'autres membres de l'Association du personnel, une pétition appelant à la convocation de l'Assemblée générale en session extraordinaire a été signée. La session s'est tenue le 13 juin 2005 et, à cette occasion, l'Assemblée a voté en faveur de la tenue de nouvelles élections au Conseil du personnel. Le 20 juin 2005, deux membres du Conseil du personnel ont démissionné.

¹⁸ Michel Gentot, Président, Mary G. Gaudron et Agustín Gordillo, juges.

Le 28 juin 2005, le requérant et d'autres membres du Conseil ont annoncé leur démission. Le même jour, l'un des membres a fait savoir au Directeur général qu'avant d'annoncer sa démission elle avait été abordée à la cafétéria par quatre cosignataires de la pétition, dont deux lui avaient parlé sur un ton agressif. Le requérant a également adressé un courriel au Directeur général pour l'informer qu'il avait été agressé verbalement et insulté dans son bureau par ces mêmes quatre personnes. Le 14 juillet 2005, le requérant a été mis en congé de maladie par son médecin.

Le 29 juillet 2005, le nouvel avocat représentant le requérant a adressé une lettre au Directeur général dans laquelle il lui demandait de prendre des sanctions contre 3 des agresseurs présumés et contre l'ancien président du Conseil du personnel. Par lettre datée du 7 septembre 2005, l'avocat du requérant a été informé que les demandes avaient été rejetées.

Le 21 octobre 2005, le requérant a saisi le Comité d'appel. Dans son rapport du 25 novembre 2005, le Comité d'appel s'est déclaré incompetent pour se prononcer sur les questions relatives à la session extraordinaire de l'Association du personnel. Pour ce qui est des allégations de « harcèlement et d'agressions physiques », il a recommandé au Directeur général « d'étudier quelle serait au sein de l'OMPI l'instance appropriée pour statuer sur l'aspect du recours ayant trait aux allégations de harcèlement et d'agressions physiques ». Les autres conclusions du requérant ont été rejetées. Par lettre datée du 13 décembre 2005, le Directeur général a fait siennes les recommandations du Comité d'appel et a informé le requérant qu'il avait décidé de charger la Division de l'audit et de la supervision internes d'enquêter sur les allégations de harcèlement et d'agressions physiques.

Le requérant a demandé au Tribunal d'ordonner que des sanctions soient prises à l'encontre de l'ancien président du Conseil du personnel et de trois personnes étroitement liées aux événements, notamment à l'agression survenue dans son bureau le 28 juin 2005, et que l'administration lui présente des excuses officielles. Il a également demandé que l'élection du nouveau Conseil du personnel en date du 11 août 2005 soit invalidée. Enfin, il a réclamé des dépens et une indemnité en réparation du tort moral subi et du préjudice moral occasionné par l'atteinte à sa réputation en tant que président du Conseil du personnel.

Le Tribunal a fait observer qu'il n'avait pas compétence pour enjoindre à une organisation de sanctionner ses fonctionnaires. Dans ce contexte, il a noté que les fonctionnaires concernés avaient déposé des demandes d'intervention mais qu'aucun des intervenants ne se trouvait dans la même situation en droit et en fait que le requérant. En outre, leurs demandes n'avaient pas été considérées comme des requêtes visant à contester une décision administrative définitive de l'OMPI, elle devaient donc être rejetées.

Le Tribunal a rappelé qu'en vertu de l'article II du Statut du Tribunal, plusieurs conclusions du requérant devaient découler des dispositions du Statut du personnel et des principes généraux du droit que le Tribunal considérait comme applicables à l'ensemble des fonctionnaires internationaux. La demande tendant à ce que le Tribunal ordonne que les mesures nécessaires soient prises pour permettre aux autorités suisses d'enquêter sur les allégations n'était donc pas recevable. Le Tribunal a également fait observer qu'en vertu de l'article VIII de son Statut, il était habilité à ordonner l'annulation de décisions contestées ou l'exécution d'obligations et à attribuer des indemnités, mais il n'avait pas compétence pour ordonner à une organisation de présenter des excuses ou de s'engager à exécuter à l'avenir telle ou telle obligation, comme le réclamait le requérant quand il a demandé au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de s'engager à ce que les membres du Conseil du personnel ne fassent plus à l'avenir l'objet de discrimination. Les autres demandes du requérant ont donc été rejetées.

Enfin, le Tribunal a examiné la demande du requérant relative à l'octroi d'une indemnité et de dépens. Selon le tribunal, cette demande s'appuyait sur le manquement à deux obligations distinctes, à savoir l'obligation de ne pas porter atteinte à la liberté d'association dont jouissaient les membres du personnel, et par conséquent de ne pas s'ingérer dans les affaires internes de leurs organes représentatifs, et celle d'offrir un lieu de travail sûr, ce qui suppose le devoir de protéger les fonctionnaires contre le harcèlement et les agressions sur leur lieu de travail.

Le Tribunal a rappelé que la liberté d'association comportait la liberté de discussion et de débat sur les questions touchant à l'Association du personnel, ce qui, en l'espèce, s'étendait aux communications adressées par l'ancien président au Directeur, au requérant et aux autres membres du personnel. Le Tribunal a également fait valoir qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de faciliter l'examen des problèmes qui existaient entre les membres de l'Association du personnel, dans l'espoir de restaurer la stabilité et l'efficacité du Conseil du personnel. Par conséquent, l'argument du requérant selon lequel l'OMPI avait mis des moyens à la disposition des membres de l'Association du personnel en dissension avec le Conseil du personnel ne pouvait étayer ses accusations de complicité et d'ingérence dans les affaires de l'Association du personnel.

En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le requérant aurait été agressé dans son bureau par d'autres membres du personnel le 28 juin 2005, le Tribunal a considéré que l'OMPI avait manqué à son obligation de faire procéder rapidement à une enquête en bonne et due forme. Il a constaté que la décision du Directeur général de soumettre la question à la Division de l'audit et de la supervision internes s'appuyait sur la croyance erronée, de la part du Comité d'appel, qu'elle ne relevait pas de sa compétence.

Le Tribunal a décidé d'annuler la décision de charger la Division de l'audit et de la supervision internes de procéder à l'examen des allégations d'agression et de verser au requérant la somme de 5 000 francs suisses en réparation du tort moral et de 2 000 francs à titre de dépens. Toutes les autres conclusions du requérant ont été rejetées.

4. Jugement n° 2637 (11 juillet 2007) : **Mme C. H.-P. contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC)¹⁹**

NATIONALITÉ — RECONNAISSANCE D'UNE SEULE NATIONALITÉ AUX FONCTIONNAIRES AYANT UNE DOUBLE NATIONALITÉ — LE PAYS D'ORIGINE EST LE PAYS AVEC LEQUEL LES FONCTIONNAIRES ONT LES LIENS LES PLUS ÉTROITS — POUVOIR D'APPRÉCIATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL D'ÉVALUER LES DIVERS FACTEURS À CET ÉGARD — ENFANTS DE FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX — DROIT DES FONCTIONNAIRES RECRUTÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL À BÉNÉFICIER D'INDEMNITÉS — LES INDEMNITÉS TELLES QUE LE CONGÉ DANS LES FOYERS ET LES INDEMNITÉS POUR FRAIS D'ÉTUDES NE SONT PAS CONSIDÉRÉES COMME UN SIMPLE BÉNÉFICE FINANCIER — PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES — DES TRAITEMENTS DIFFÉRENTS ADAPTÉS À DES SITUATIONS DIFFÉRENTES SONT CONSIDÉRÉS COMME APPROPRIÉS

La requérante est née en 1961 en Suisse et n'avait que la nationalité française à la naissance. Ses parents, tous deux fonctionnaires internationaux, sa mère étant citoyenne fran-

¹⁹ Michel Gentot, Président, Mary G. Gaudron et Agustín Gordillo, juges.

çaise et son père sujet britannique, travaillaient en Suisse où elle a résidé pendant 20 ans. Elle a acquis la nationalité suisse par naturalisation en 1985 et était à l'époque considérée ressortissante à la fois française et suisse. Après avoir travaillé au Royaume-Uni, au Luxembourg et à Genève, en 1991, elle a été recrutée sur le plan local au titre d'un contrat de durée déterminée à la classe P-3 à la Commission intérimaire de l'Organisation internationale du commerce/Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce de l'OMC.

Le 19 janvier 2005, l'Administration a annoncé qu'elle avait décidé de procéder à un réexamen du statut attribué lors de leur recrutement aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée ou à titre régulier qui estimaient que leur statut avait été déterminé de façon erronée au moment de leur nomination initiale. La demande de la requérante de lui attribuer un statut international a été approuvée et celui-ci a été modifié en conséquence le 1^{er} août 2005. Toutefois, lorsque la requérante s'est enquis de ses droits à prestations, notamment le congé dans les foyers et les indemnités pour frais d'études, on lui a répondu qu'en tant que ressortissante suisse en poste dans son pays d'origine reconnu, elle n'avait pas droit aux indemnités pour frais d'études ni au congé dans les foyers. Le 12 août, la requérante a demandé au Directeur général de revoir cette décision, mais elle n'a toutefois été informée que le 12 septembre que ce dernier avait décidé de maintenir la décision.

Le 5 octobre 2005, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 20 décembre 2005, la Commission a recommandé à l'Administration de vérifier l'ensemble des faits tels qu'ils se présentaient au moment du recrutement de la requérante, en tenant compte des nouveaux éléments fournis par cette dernière au cours de la procédure de recours interne. À la suite de la demande du Directeur général, la requérante a fourni des informations complémentaires. Le 22 mars 2006, elle a été informée que le Directeur général avait décidé qu'aux fins de l'application du Statut et du Règlement du personnel, elle était une ressortissante suisse et que son « pays d'origine reconnu » était la Suisse.

La requérante a soutenu que la décision de reconnaître la Suisse comme son pays d'origine était arbitraire puisqu'on avait accordé plus de poids au fait qu'elle avait acquis la nationalité suisse qu'au fait qu'elle avait repris la nationalité française. Elle a soutenu également que si le pays d'origine était habituellement le pays dont le fonctionnaire était ressortissant, le Directeur général pouvait, dans des cas exceptionnels et s'il y avait des raisons impérieuses de le faire, autoriser comme pays d'origine un pays autre, si le fonctionnaire y avait eu sa résidence habituelle pendant une période prolongée. À ce titre, d'après la requérante, on aurait dû reconnaître son pays d'origine comme étant le Royaume-Uni ou, à défaut, la France.

Le Tribunal a rappelé que, dans la mesure où le Directeur général a examiné tous les éléments du dossier et s'en est tenu à l'examen des questions pertinentes, il lui appartenait d'apprécier quel poids il convenait de donner à tel ou tel facteur particulier. En l'espèce, la Tribunal n'a trouvé aucun élément pouvant donner à penser que le Directeur général avait abusé de son pouvoir d'appréciation à cet égard. En fait, la charge de la preuve incombant à la requérante, le Tribunal a considéré qu'elle n'avait apporté aucune preuve qu'elle avait eu sa résidence habituelle au Royaume-Uni avant sa nomination, et rien n'indiquait sur ce point que le Directeur général ait pu commettre la moindre faute.

La requérante a également soutenu que la décision de ne pas la reconnaître comme une ressortissante française ayant pour pays d'origine le Royaume-Uni établissait une discrimination à l'égard des enfants de fonctionnaires internationaux. À ce propos, le Tribunal a rappelé que la finalité des indemnités pour frais d'études et le congé dans les foyers,

par exemple, n'était pas de permettre aux bénéficiaires de réaliser un bénéfice financier ou de leur conférer un avantage en espèces. Les indemnités avaient pour objet de permettre aux fonctionnaires qui se trouvaient, du fait du service, éloignés pendant une période déterminée du pays auquel ils étaient le plus liés personnellement ou matériellement, de s'y rendre afin de maintenir ces liens et de leur permettre de payer l'enseignement de leur langue maternelle pour les enfants à leur charge qui fréquentaient une école locale où l'enseignement était donné dans une langue différente de la leur. Par conséquent, le Tribunal a noté que les enfants de fonctionnaires internationaux étaient dans certains cas plus susceptibles de développer des liens plus étroits avec le pays dans lequel leurs parents travaillaient et dans lequel ils étaient élevés qu'avec le pays d'origine des parents. Compte tenu de l'objet des indemnités, le Tribunal a rejeté l'argument de la discrimination.

La requérante a identifié d'autres fonctionnaires qui, bien qu'étant ressortissants à la fois de la Suisse et d'un autre pays, avaient été recrutés comme ressortissants de cet autre pays. Elle a donc invoqué une violation du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires. Le Tribunal a noté que le principe d'égalité ne devait pas se traduire par le fait d'appliquer un traitement semblable dans des situations différentes lorsqu'un traitement différent était approprié et adapté, comme c'était le cas des situations soulevées par la requérante, car aucun des autres fonctionnaires ne se trouvaient dans la même situation de fait et de droit que la sienne.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

5. Jugement n° 2656 (11 juillet 2007) : M. J. M. R. contre l'Agence internationale de l'énergie atomique²⁰

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE — ALLÉGATIONS MENSONGÈRES CONSIDÉRÉES COMME CONSTITUANT UNE FAUTE GRAVE — PROPORTIONNALITÉ D'UNE DÉCISION DISCIPLINAIRE — NATURE DISCRÉTIONNAIRE DE CERTAINES DÉCISIONS DISCIPLINAIRES — LE MANQUE DE PROPORTIONNALITÉ CONSIDÉRÉ COMME UNE ERREUR DE DROIT — LES CONCLUSIONS D'UN JUGEMENT ANTÉRIEUR SONT INDISPUTABLES

Les faits relatifs à la présente requête sont exposés dans le jugement n° 2604. Le requérant a été suspendu de ses fonctions en attendant que le Bureau des services de supervision interne (OIOS) procède à une enquête sur une plainte de son directeur. Au cours de l'enquête, le requérant a formulé de graves allégations qui sont au cœur de la présente affaire. À la suite de l'enquête, quatre allégations de faute formulées à l'encontre du requérant ont été soumises au Comité paritaire de discipline. En ce qui concerne une des allégations, à savoir que le requérant avait délibérément formulé des allégations mensongères à l'encontre d'autres fonctionnaires qui auraient commis des fautes, le Comité a recommandé que le requérant soit licencié pour faute grave. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation et a mis fin à l'engagement de l'intéressé avec effet à compter du 3 mars 2006.

Le requérant a attaqué devant le Tribunal la décision du 3 mars 2006 qui mettait fin à son engagement.

Le Tribunal a noté qu'il y avait lieu d'examiner la nature des allégations formulées par le requérant, selon lesquelles une fonctionnaire avait eu une « carrière fulgurante » grâce

²⁰ Michel Gentot, Président, Mary G. Gaudron et Giuseppe Barbagallo, juges.

aux relations sexuelles qu'elle entretenait avec un haut fonctionnaire, et qu'un membre du personnel avait été promu malgré la qualité médiocre de son travail parce qu'ils les faisaient chanter.

Le Tribunal a par la suite relevé que le principal argument avancé par le requérant était que la mesure disciplinaire qui lui avait été infligée n'était pas proportionnée. Sur ce point, le Tribunal a rappelé que le manque de proportionnalité devait être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause était de nature discrétionnaire. Il a ensuite ajouté qu'en déterminant si une mesure disciplinaire était disproportionnée par rapport à la faute commise, il y avait lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives, et en cas de licenciement une étude particulièrement attentive s'imposait.

Le Tribunal a soutenu que les allégations étaient très graves et que, faute de preuve concluante, elles n'auraient jamais dû être formulées. Répondant à l'argument selon lequel le Comité paritaire de discipline avait erré lorsqu'il avait déclaré qu'une désinvolture irresponsable équivalait à un mensonge délibéré, le Tribunal a jugé qu'en l'espèce, étant donné la nature des allégations, la possibilité de moduler la sanction en conséquence était réduite, voire inexistante. Selon le Tribunal, le requérant avait fait preuve d'un mépris cynique pour les sentiments des personnes concernées et d'un manque de jugement totalement incompatible avec les normes de conduite requises d'un fonctionnaire international. Dans ces conditions, le Tribunal a conclu que la mesure disciplinaire n'était pas disproportionnée par rapport au comportement incriminé.

Pour sa part, le requérant a avancé que la décision de le licencier constituait un abus de pouvoir parce que certains événements qui avaient donné lieu à la première plainte formée contre lui et à sa suspension n'avaient été ni signalés à l'époque où ils étaient censés s'être produits ni corroborés par l'enquête de l'OIOS. De plus, il a soutenu qu'il n'avait pas eu la possibilité de répondre sur ces divers points et n'avait pas été informé des motifs de sa suspension pendant plusieurs semaines, que celle-ci avait duré plus de 14 mois et que les motifs sur lesquels elle était initialement fondée n'étaient pas ceux invoqués pour son licenciement. Le Tribunal a toutefois rappelé que dans son jugement n° 2604, portant sur la suspension du requérant, il avait estimé qu'il existait un commencement de preuve qui habilitait le Directeur général à suspendre le requérant et que l'enquête de l'OIOS avait été menée dans les règles. Il a donc statué que les conclusions du jugement antérieur étaient désormais indiscutables et que rien ne permettait d'affirmer que la décision attaquée était entachée d'abus de pouvoir.

Le Tribunal a rejeté la requête.

6. Jugement n° 2657 (11 juillet 2007) : M. R. K. contre l'Organisation européenne des brevets (OEB)²¹

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL — COMPÉTENCE LIMITÉE PAR SON STATUT AUX REQUÊTES PRÉSENTÉES PAR LES FONCTIONNAIRES ET LES ANCIENS FONCTIONNAIRES — INCOMPÉTENCE POUR CONNAÎTRE DES REQUÊTES DES CANDIDATS EXTERNES À UN EMPLOI — CONDITIONS D'APTITUDE PHYSIQUE REQUISES — LEVÉE DE L'IMMUNITÉ — VIDE JURIDIQUE

Le requérant, qui avait perdu sa main gauche, son œil gauche ainsi qu'une partie des doigts de sa main droite et qui avait également été blessé à l'oreille gauche à la suite d'un accident alors qu'il avait 18 ans, a demandé au Tribunal d'annuler la décision de ne pas retenir sa candidature au poste d'examineur aux motifs que son handicap l'empêchait de remplir les conditions d'aptitude physique requises pour occuper le poste. Il a également demandé au Tribunal de constater l'illégalité de la décision de lui refuser le droit d'introduire un recours interne et de la considérer comme un déni de justice, ou d'ordonner à l'OEB de renoncer à son immunité et de lever celle de son médecin pour qu'il puisse saisir un tribunal allemand.

Après avoir présenté sa candidature à un emploi d'examineur en 2005, le requérant a été avisé par téléphone qu'il avait passé avec succès les épreuves techniques et linguistiques, de même que l'entrevue téléphonique, mais qu'il devait se soumettre à l'examen médical prévu par le Statut du personnel pour savoir s'il remplissait les conditions d'aptitude physique requises pour occuper le poste. À la suite des examens médicaux subis le 23 juin 2005, le requérant a été informé qu'il n'était pas possible de le nommer à un emploi à plein temps étant donné qu'il existait un risque élevé d'aggravation de son état.

Dans un premier temps, le requérant a contesté les conclusions des praticiens lesquelles, à son avis, n'étaient que pure spéculation et témoignaient d'une discrimination flagrante. Il a également contesté la décision de lui refuser d'introduire un recours interne aux motifs que la procédure de recours interne n'était ouverte qu'aux fonctionnaires et aux anciens fonctionnaires. À cet égard, il a invoqué la jurisprudence du Tribunal de première instance des Communautés européennes qui a implicitement reconnu leur compétence pour connaître des recours présentés par des candidats externes à un emploi.

Le Tribunal a rappelé qu'il ne pouvait que confirmer une jurisprudence bien établie selon laquelle il n'était qu'une juridiction d'attribution. Il était impérativement tenu par les dispositions statutaires qui déterminaient sa compétence et que, par conséquent, il n'était pas compétent pour connaître des requêtes de candidats externes qui n'avaient pas été recrutés, sauf dans le cas où il apparaissait que, même en l'absence de contrat signé par les parties, les engagements pris de part et d'autre équivalaient à un contrat. Le Tribunal a cependant noté qu'en l'espèce, si des propositions d'engagement avaient incontestablement été faites au requérant, elles ne liaient pas la défenderesse tant que celle-ci n'avait pas vérifié que les conditions requises pour procéder à une nomination étaient remplies, y compris les conditions d'aptitude physique. Le Tribunal a également soutenu qu'il n'avait pas compétence pour ordonner à l'OEB de renoncer à son immunité.

Tout en notant que le présent jugement créait une situation de vide juridique et qu'il était très souhaitable que l'Organisation recherche une solution qui garantisse à l'intéressé

²¹ Michel Gentot, Président, Seydou Ba, Vice-Président, Claude Rouiller, juge.

l'accès à un juge, soit en levant son immunité soit en soumettant le différend à l'arbitrage, le Tribunal a rejeté la requête comme irrecevable.

C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE²²

1. Décision n° 358 (3 février 2007) : Aida Shekib contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement²³

PENSION DE RETRAITE — LIEN ENTRE DES DÉCISIONS RENDUES PAR DES TRIBUNAUX NATIONAUX ET LE DROIT INTERNE DE LA BANQUE — LA BANQUE OU L'UN DE SES ORGANES NE SONT PAS SOUMIS AUX LOIS D'UN ÉTAT MEMBRE — ORDONNANCE DE TUTELLE RENDUE PAR UN TRIBUNAL ÉTATIQUE DE L'ILLINOIS — COMPÉTENCE DE LA BANQUE POUR DÉTERMINER LA CAPACITÉ DU BÉNÉFICIAIRE

La requête a été déposée par la tutrice désignée par le tribunal pour assister la veuve d'un fonctionnaire décédé. La requérante a attaqué une décision du Comité d'administration des prestations au titre du système de pensions de la Banque de verser directement à la veuve du fonctionnaire, M. Naseem, et non à la requérante le paiement des prestations de retraite. La question centrale était de savoir si le Comité d'administration avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en refusant de « reconnaître totalement » l'ordonnance de tutelle rendue par un tribunal de l'Illinois et en décidant de verser à Mme Naseem les prestations de retraite contestées. La principale question pour le Tribunal était de savoir si le Comité d'administration était autorisé en droit à déterminer lui-même la compétence de Mme Naseem de s'occuper de la gestion de ses pensions de retraite, indépendamment de l'ordonnance de tutelle rendue en 2001 par le tribunal étatique de l'Illinois.

L'ordonnance de tutelle en question stipulait, entre autre choses, que Mme Naseem « n'[vait] pas toutes les capacités » énoncées dans le droit statutaire de l'Illinois. Le Tribunal fédéral de première instance a estimé que cette conclusion constituait le fondement de la désignation d'un « tuteur plénier de la succession ». La requérante a donc été désignée. La requérante a fait valoir que la Banque ne devait pas méconnaître l'ordonnance de tutelle du tribunal de l'Illinois et devait lui verser, en sa qualité de tutrice de la succession de M. Naseem et conformément au principe de la « reconnaissance totale » consacré dans la

²² 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 précisions sur le Tribunal administratif de la Banque mondiale et les textes intégraux de ses décisions, voir <http://www.worldbank.org/tribunal>.

²³ Jan Paulsson, Président, Robert A. Gorman et Sarah Christie, juges.

Constitution des États-Unis, les prestations de pension de Mme Naseem. Si Mme Naseem souhaitait révoquer ou annuler l'ordonnance de tutelle, elle devait déposer une requête devant le tribunal de l'Illinois, mais elle ne l'avait pas fait. La requérante a également soutenu que le tribunal de l'Illinois l'avait nommée tutrice de la succession après avoir conclu que Mme Naseem n'était pas en mesure de s'occuper de ses affaires financières et qu'il n'existait aucun motif valable de ne pas tenir compte de cette ordonnance de tutelle.

Le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« 26. Selon la section 1 de l'article IV de la Constitution des États-Unis, "Pleine foi et crédit seront accordés, dans chaque État, aux actes publics, minutes et procès-verbaux judiciaires de tous les autres États". D'un point de vue purement juridique, cette clause est tout à fait inapplicable en l'espèce. Conçue pour exclure toute possibilité de litige répétitif et évasif dans un pays composé de plusieurs États et de systèmes judiciaires distincts, la clause, selon son libellé, ne s'applique que lorsqu'un État des États-Unis est appelé à mettre en application ou à ne pas tenir compte des lois ou des jugements des tribunaux d'un autre État. De toute évidence, la Banque mondiale et le Comité d'administration des prestations au titre du système de pensions ne sont pas un "État".

« 27. Qui plus est, il existe une raison encore plus fondamentale pourquoi la clause de pleine foi et crédit n'est pas déterminante. Le Tribunal a récemment relevé ce qui suit : "Le Tribunal... a déclaré à plusieurs reprises que la Banque ou l'un de ses organes comme le Comité d'administration des prestations au titre du système de pensions ne sont pas soumis aux lois des États membres de la Banque, qu'elles soient législatives ou judiciaires..." [*de Merode*, décision n° 1 (1981), par. 36, *Mould*, décision n° 210 (1999), par. 23 et 24, *Cissé*, décision n° 242 (2001), par. 23, *Rodriguez-Sawyer*, décision n° 330 (2005), par. 14]. S'il en était autrement, les opérations de la Banque pourraient s'empêtrer dans les lois nationales et des jugements de bon nombre de ses États membres.

« 28. Dans l'affaire *Rodriguez-Sawyer*, portant également sur le régime de retraite du personnel de la Banque, ... le Tribunal a conclu que les politiques du Comité d'administration ayant pour effet de soustraire ce dernier à l'application de lois nationales imprécises et contradictoires aux États-Unis peuvent raisonnablement avoir la priorité sur le jugement de divorce rendu par l'État.

« 29. La présente espèce est fort semblable. Un membre de la famille prétend que Mme Naseem qui, autrement, aurait de toute évidence obtenu gain de cause en vertu du régime de retraite du personnel sur les droits à pension de son mari décédé, devrait être privée de la jouissance pleine et entière de ces droits en vertu d'un jugement rendu par un tribunal étatique créant un nouveau rapport de tuteur et de pupille. Le Tribunal conclut aussi en l'espèce que le Comité d'administration a énoncé des politiques de fond importantes qui favorisent le bénéficiaire de la pension et qu'il n'a pas abusé de son pouvoir discrétionnaire en donnant à ces politiques un statut plus élevé que l'ordonnance de tutelle du tribunal de l'Illinois. »

Le Tribunal a considéré que le régime de retraite du personnel énonçait une politique qui favorisait le paiement de la pension complète au veuf ou à la veuve d'un fonctionnaire décédé, qui désapprouvait le détournement d'une partie quelconque de ces paiements à l'intention d'une autre personne et qui n'autorisait un tel détournement que dans des circonstances extraordinaires où l'époux survivant était « incapable de s'occuper de ses propres affaires ». Le Comité d'administration a conclu que de toute évidence ces dispositions

militaient en faveur de Mme Naseem et que les procédures de tutelle entreprises par l'État de l'Illinois quelque trois ans auparavant, en particulier lorsqu'on les considérait à la lumière d'un nouvel examen médical approfondi et de sa réinstallation véritable en Arabie saoudite, ne constituaient plus une base satisfaisante pour la priver des prestations du régime de retraite auxquelles elle aurait autrement eu droit.

Le Tribunal a conclu que cette façon de traiter le jugement de l'Illinois était fortement appuyée par plusieurs décisions de tribunaux américains qui confirment le pouvoir discrétionnaire de diverses agences fédérales de verser des prestations aux personnes qui autrement ne seraient pas éligibles en vertu d'ordonnances de tutelle rendues par des tribunaux étatiques [affaire *Guardianship of Blunt*, 358 F. Supp. 2d 882 (D. N. D. 2005), *Nelson c. Colegrove*, 267 Ill. App. 317 (1932), voir aussi affaire *Will of Mural W. Barnes*, 30 Interior Board of Indian Appeals (IBIA) 7 (1996)]. Le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Ces affaires appuient néanmoins le principe selon lequel la déférence à l'égard des décisions judiciaires n'est pas obligatoire lorsque d'importantes politiques fondamentales énoncées par le Congrès des États-Unis et les organismes d'exécution ont préséance. Le Tribunal estime également qu'il en va de même lorsque ces politiques sont énoncées par une organisation internationale telles que la Banque mondiale concernant le partage des prestations de retraite de ses fonctionnaires versées à leurs survivants. »

Le Tribunal a donc rejeté l'allégation de la requérante selon laquelle les principes de « pleine foi et crédit » s'appliquent lorsque la juridiction initiale est un tribunal étatique des États-Unis et la deuxième « juridiction » est la Banque mondiale et le Comité d'administration des prestations au titre du système de pensions.

Le Tribunal a jugé que le Comité d'administration était libre de déterminer lui-même si Mme Naseem était compétente pour s'occuper de ses affaires, et en particulier de ses pensions de retraite. De plus, il n'a pas considéré la requérante comme étant la tutrice de Mme Naseem à laquelle les paiements visés devaient continuer d'être versées et que la conclusion de fait du Comité d'administration, à savoir que Mme Naseem était « en mesure de s'occuper de ses propres affaires », était étayée par des éléments de preuve probants et crédibles et était tout à fait raisonnable.

2. Décision n° 373 (14 septembre 2007) : S. contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement²⁴

CESSATION DE FONCTION — MESURE DISCIPLINAIRE OBLIGATOIRE EN CAS DE CONdamnATION POUR INFRACTION CRIMINELLE — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU PRÉSIDENT DE FAIRE EXCEPTION LORSQU'UNE INFRACTION CRIMINELLE DANS UNE JURIDICTION N'EST PAS PUNISSABLE DANS LA PLUPART DES AUTRES, CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 3.02 DU STATUT DU PERSONNEL — DÉCISION D'IMPOSER DES MESURES DISCIPLINAIRES PRISES AU CAS PAR CAS, CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 3.01 DU STATUT DU PERSONNEL — APPRÉCIATION DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES DE L'AFFAIRE PAR LE TRIBUNAL — ATTRIBUTION DE DÉPENS

En l'espèce, le requérant a attaqué la décision de la Banque de mettre fin à son emploi, après qu'il eut été condamné pour avoir été reconnu coupable au titre du chef d'accusation de fractionnement de transactions financières en vue de se soustraire à l'exigence en matière de déclaration (« fractionnement ») devant la Cour de district du District de Columbia des États-Unis (« la Cour de district »). En vertu de la législation des États-Unis, les institutions financières sont tenues de déposer un rapport d'activité auprès du Secrétaire au Trésor concernant les opérations en espèces pour toute somme supérieure à 10 000 dollars. Le fractionnement consiste à diviser une transaction en espèces excédant 10 000 dollars en plusieurs transactions de plus petits montants de façon à éviter les exigences de déclaration fédérale. Le requérant s'était livré à des opérations de fractionnement sur les instructions ou à la demande de son cousin plus âgé et ancien tuteur. En vertu du Statut du personnel de la Banque, dans le cas d'un fonctionnaire reconnu coupable d'une infraction criminelle, la mesure disciplinaire obligatoire appliquée est la cessation de fonction. L'article 3.02 du Statut stipule également que le Président de la Banque, ou son suppléant, « conserve seul l'entière discrétion d'en décider autrement sur la base de circonstances particulières, c'est-à-dire lorsqu'un acte est une infraction criminelle dans une juridiction mais ne l'est pas dans la plupart des autres... ». Le requérant a soutenu, entre autres, que le Vice-Président des ressources humaines de la Banque avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en décidant de mettre fin à son emploi. L'Association du personnel du Groupe de la Banque a déposé les conclusions d'un *amicus curiae* dans lesquelles il faisait valoir, entre autres, que le Statut du personnel visait à garantir à tous les fonctionnaires en poste dans plus de 100 bureaux de pays à travers le monde leur maintien en fonction lorsqu'ils étaient déclarés coupables d'une infraction criminelle, comme le fractionnement qui, au vu du dossier, ne constituait pas un crime dans la plupart des autres juridictions.

Dans son jugement, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence antérieure concernant son autorité dans les affaires disciplinaires et a confirmé ce qui suit :

« Dans les affaires disciplinaires, le Tribunal examine : i) l'existence des faits; ii) s'ils constituent juridiquement une faute; iii) si la sanction imposée est prévue par les règles de droit de la Banque; iv) si la sanction n'est pas disproportionnée par rapport à l'infraction; v) si les critères d'une procédure régulière ont été respectés. »

Il a noté que, selon l'article 3.01 du Statut, toute décision de la Banque d'imposer des mesures disciplinaires doit être rendue au cas par cas en tenant compte des facteurs tels que

²⁴ Jan Paulsson, Président, Francisco Orrego Vicuña, Sarah Christie, Florentino P. Feliciano, Zia Mody, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

la gravité de l'affaire, les circonstances atténuantes, la situation du fonctionnaire, les intérêts de la Banque et la fréquence du comportement pour lequel des mesures disciplinaires pourront être imposées.

S'agissant de la « gravité de l'affaire », le Tribunal a jugé que « pour la Banque, étant donné son rôle actif dans la prévention du blanchiment d'argent, il n'était pas déraisonnable de conclure que le fractionnement était un crime financier grave », et a constaté que le requérant s'était livré à des opérations de fractionnement pendant plus de trois ans. Pour ce qui est des « circonstances atténuantes », on avait fait valoir que, dans la culture autochtone du requérant, remettre en question une demande d'un aîné de la famille représentant une figure paternelle aimante comme son cousin était impensable. La Banque a estimé que les explications du requérant tendant à l'innocenter de ses actes n'étaient pas plausibles et que la déférence à l'égard des demandes de son cousin fondée sur des prétentions culturelles était « un argument inacceptable de la part d'une personne comme le requérant eu égard à son expérience et son ancienneté ». Pour ce qui est de la « situation du fonctionnaire », le Tribunal a conclu que, conformément à sa jurisprudence établie, les évaluations du rendement satisfaisantes n'étaient pas suffisantes pour surmonter les conséquences des irrégularités financières commises par le fonctionnaire. En ce qui concerne les « intérêts du Groupe de la Banque », le requérant et l'Association du personnel avaient fait valoir qu'il ne serait pas dans l'intérêt de la Banque de mettre fin à l'emploi du requérant, mais le Tribunal a rappelé sa jurisprudence voulant qu'une déférence soit accordée à l'évaluation de la direction de la Banque, qui est chargée du maintien des normes déontologiques de la Banque. Pour ce qui est du dernier facteur, à savoir « la fréquence du comportement », il a été noté que le requérant s'était livré à des opérations de fractionnement à plus d'une reprise.

Le Tribunal a conclu ce qui suit :

« Le facteur fondamental militant en faveur de la Banque est le fait que la condamnation du requérant pour infraction criminelle impliquait un crime financier. Le fractionnement est souvent lié à la corruption et au blanchiment d'argent. La Banque a consacré d'importantes ressources au cours des dernières années pour lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent. Il serait illogique maintenant si le Tribunal contraignait la Banque à maintenir en poste un fonctionnaire déclaré coupable d'un acte criminel qu'est le fractionnement. »

En outre, pour ce qui est de l'argument fondé sur l'article 3.02 du Statut du personnel, selon lequel le fractionnement n'est pas une infraction criminelle dans la plupart des autres juridictions, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Nombre de facteurs pouvant justifier la clémence dans d'autres affaires ne s'appliquent pas au requérant. Il arrive que les actes considérés comme étant criminels en vertu de lois particulières d'un pays n'ont rien à voir avec les activités de la Banque ou que les lois pénales peuvent elles-mêmes être odieuses, comme par exemple le fait de criminaliser une expression religieuse, politique ou artistique. Il se peut que le fonctionnaire soit un nouvel arrivant dans le pays et que son comportement entraîne des sanctions pénales nationales imprévues. En effet, il peut être affecté temporairement dans un pays où, par exemple, sa participation à une activité privée où l'on consomme de l'alcool, ne serait-ce que par les autres participants, est une infraction pénale. Ou alors le fonctionnaire peut être un employé de bureau ou un chauffeur dont la méconnaissance ou le laxisme à l'égard des lois régissant les transactions financières ne saurait avoir pour effet de discréditer la Banque. En l'espèce, le requérant était un haut fonctionnaire chargé des opérations qui était arrivé aux États-Unis à l'âge de 17 ans et y

avait passé sa vie adulte et professionnelle sans interruption. Son insensibilité à l'égard des lois locales n'est pas aisément justifiable, notamment en ce qui concerne les signes d'avertissement plutôt évidents qu'il aurait dû clairement percevoir quand on lui a demandé de faire des transactions, apparemment sans but légitime, d'entrées et de sorties sur son compte bancaire, qui est d'ailleurs le compte d'un fonctionnaire de la Banque mondiale exonéré d'impôt aux États-Unis et, par conséquent, moins susceptible de faire l'objet d'un audit de l'IRS. »

Le Tribunal a donc conclu qu'il ne trouvait aucun fondement pour annuler la décision de mettre fin à l'emploi du requérant.

Le tribunal a rejeté tous les autres arguments du requérant, mais en ce qui concerne l'attribution de dépens, il a déclaré ce qui suit :

« Vu que le Tribunal n'a pas au préalable examiné le texte du paragraphe 3.02, que toute sa portée ne s'impose pas naturellement et que l'affaire du requérant, considérant son statut professionnel par rapport à la caractérisation de son comportement en vertu du droit pénal fédéral américain, était loin d'être frivole, le Tribunal estime qu'il est approprié de lui verser un montant de 24 000 dollars à titre de dépens. »

D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL²⁵

1. Jugement n° 2007-1 (24 janvier 2007) : Daseking-Frank *et al.*, requérants, contre le Fonds monétaire international (FMI), défendeur²⁶

DÉTERMINATION DES TRAITEMENTS DU PERSONNEL — ÉTENDUE DE LA COMPÉTENCE
DU FONDS POUR MODIFIER LA MÉTHODE DE DÉTERMINATION — CARACTÈRE ESSENTIEL
ET FONDAMENTAL DU PRINCIPE DE LA « COMPÉTITIVITÉ INTERNATIONALE » — UNE RÉ-
MUNÉRATION COMPÉTITIVE EST CONSIDÉRÉE COMME ÉTANT UNE OBLIGATION JURIDI-
QUE — ÉVALUATION DE L'EXERCICE DISCRÉTIONNAIRE DU FONDS DANS LA RÉVISION DU
SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION — ALLÉGATIONS D'ABUS DE POUVOIR ET DÉCISION IRRÉGU-
LIÈREMENT MOTIVÉE

La requête a été introduite par cinq fonctionnaires, tous membres du Conseil d'administration de l'Association du personnel, pour attaquer, à l'encontre du droit interne du Fonds et des principes généraux du droit administratif international, la décision du 14 avril 2006 du Conseil d'administration du FMI de réviser la méthode de détermination des trai-

²⁵ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a commencé ses activités le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour connaître des décisions prises 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 précisions sur le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et les textes intégraux de ses jugements, voir <http://www.imf.org/external/imfat>.

²⁶ Stephen M. Schwebel, Président, Nisuke Ando et Michel Gentot, juges associés.

tements du personnel et d'appliquer ce système modifié à la négociation sur les traitements de 2006.

Le Tribunal a tout d'abord relevé que l'affaire dont il était saisie portait sur la question de savoir quelles contraintes s'exerçaient pour circonscrire le « large pouvoir, bien que non absolu, de l'organisation de modifier les conditions d'emploi ». (Rapport du Conseil d'administration présenté au Conseil des gouverneurs sur la création d'un tribunal administratif du Fonds monétaire international, p. 17.) S'inspirant de la décision du Tribunal administratif de la Banque mondiale dans l'affaire *de Merode*, décision n° 1 (1981), qui avait été invoquée par les requérants et le Fonds pour appuyer leurs positions respectives et avait influé sur la rédaction du Statut du Tribunal administratif du FMI, le Tribunal a posé une distinction entre « les éléments fondamentaux et essentiels » des conditions d'emploi du personnel, qui ne peuvent être modifiés unilatéralement par l'organisation, et les éléments non fondamentaux et non essentiels qui peuvent être amendés unilatéralement par la Banque, mais dans ce cas le pouvoir discrétionnaire de la Banque reste soumis à un contrôle de la part du Tribunal.

Le Tribunal a d'abord examiné la question de savoir si la décision du 14 avril 2006 du Conseil d'administration avait violé l'un des éléments fondamentaux des conditions d'emploi des requérants. Les requérants ont soutenu que la décision allait à l'encontre du principe visant à maintenir la « compétitivité internationale » des traitements du Fonds et assurer un système de rémunération fondé sur des règles.

En ce qui concerne la « compétitivité internationale », le Tribunal a conclu qu'il ressortait clairement du dossier que l'un des buts du système de rémunération du Fonds, au moins depuis 1979, était de maintenir la compétitivité internationale. De plus, a conclu le Tribunal, « [o]n pourrait maintenir que “des éléments prouvent que [cette pratique] est suivie par l'organisation, étant convaincue qu'elle reflète une obligation juridique”... » (*de Merode*, par. 23). De l'avis du Tribunal, la conclusion selon laquelle une compétitivité internationale des traitements du Fonds est, ou est devenue, une condition d'emploi fondamentale du personnel découle de deux sources : « Premièrement, le principe, de par son interprétation, a été considéré comme étant inhérent à la section 4, *d* de l'article XII des articles de l'Accord. Deuxièmement, le Fonds a constamment et expressément incorporé le principe de compétitivité internationale dans sa méthode d'ajustement des traitements du personnel. »

Abordant la question de savoir si le système de rémunération révisé rencontre effectivement l'élément essentiel de compétitivité internationale, le Tribunal a fait observer que la manière dont la norme est atteinte demeure essentiellement une question de jugement. « Ce qui caractérise la pratique du FMI pour donner effet à la compétitivité internationale tient au fait que i) les comparateurs prennent appui sur des marchés dans lesquels le Fonds peut attirer des talents et ii) ces comparaisons sont mises à jour de temps à autre afin de refléter l'évolution de la situation de ces marchés et des besoins du Fonds en dotation. » En même temps, « [l]es décisions concernant les marchés particuliers à viser, dans quels pays et l'importance à accorder au secteur public par opposition au secteur privé, de même qu'à la pondération des divers comparateurs, sont des décisions politiques complexes qui, fondées sur des motifs raisonnables, excèdent la compétence du Tribunal de réexaminer l'affaire. »

Le Tribunal a également affirmé que le système de rémunération du Fonds, depuis 1979, était régi par un ensemble de règles. Le Tribunal a cité favorablement la déclaration dans l'affaire *de Merode* (par. 43) selon laquelle « [p]arfois, une condition d'emploi est

essentielle et fondamentale dans son principe, mais l'est moins dans son application ». Le Tribunal a relevé qu'il ressortait clairement de l'évolution du système de rémunération du Fonds qu'il était loin d'être statique. Le Tribunal a conclu que « ... le Fonds a toujours été et demeure en droit de réexaminer et de remodeler le système d'ajustement des traitements du personnel fondé sur des règles qu'il a institué en 1979 ».

Le Tribunal a ensuite abordé la question de savoir si chacune des dispositions attaquées du système de rémunération révisé étaient des conditions d'emploi « fondamentales ou essentielles » et a conclu qu'elles ne l'étaient pas : « En effet, les dispositions attaquées reflètent des éléments du système qui ont rarement fait l'objet d'amendement dans le passé. Tout au long de son histoire, le Fonds a, à maintes reprises, apporté des modifications aux pondérations sectorielles et à la dynamique des marchés... Par conséquent, ... ces dispositions ne sont "pas sacro-saintes et peuvent être modifiées de temps à autre". »

En ce qui concerne la contestation particulière des requérants relative à l'élargissement du pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration concernant l'ajustement de la courbe de rémunération du Fonds quand elle s'inscrit à l'intérieur (ou à l'extérieur) des limites de référence, le Tribunal a fait observer que ce pouvoir était soumis à certains facteurs contraignants, reposant eux-mêmes sur des considérations de compétitivité internationale. Par ces motifs, il a rejeté l'argument selon lequel ce pouvoir élargi équivalait à un abus de pouvoir de la part du Conseil d'administration. Le Tribunal a noté ce qui suit : « [1]es tribunaux administratifs internationaux ont reconnu que la disposition relative à l'exercice du pouvoir discrétionnaire au sein d'un système n'invalide pas le système, et que ce pouvoir exercé à l'intérieur de ses paramètres applicables conduit à des solutions non moins licites que d'autres. »

Le Tribunal a ensuite soupesé si le Conseil d'administration avait abusé de son pouvoir dans le processus de promulgation des amendements, par exemple en ne tenant pas dûment compte des faits pertinents ou en adoptant une décision qui n'était pas raisonnablement reliée aux objectifs recherchés ou était irrégulièrement motivée. En examinant le processus de promulgation du Conseil d'administration et la jurisprudence pertinente, le Tribunal a noté que « la structure du système de rémunération adoptée en 2006 reflét[ait] les points de vue de toutes les parties prenantes, l'utilisation par le Conseil des renseignements dont il disposait pour éclairer ses décisions et les compromis qui caractérisent un processus législatif. » Par ailleurs, le Tribunal a rappelé « que le fait qu'une décision est recommandée à un pouvoir de décision et qu'en dernier ressort une décision différente est prise n'entache pas en soi le caractère raisonnable de la décision... ». En outre, « ... le pouvoir discrétionnaire du Fonds dans l'élaboration des politiques s'étend à la capacité de faire des choix entre plus d'une solution raisonnable... ». À la lumière de ce qui précède, le Tribunal a conclu que le Conseil d'administration du Fonds avait agi dans le cadre de ses pouvoirs dans son examen des faits pertinents se rapportant au système de rémunération révisé.

En ce qui concerne la prétention des requérants selon laquelle la décision était irrégulièrement motivée pour réduire les avantages des fonctionnaires, le Tribunal a répondu ce qui suit :

« 107. De l'avis du Tribunal, que la modification du système établissant les traitements du personnel puisse avoir "affaibli" sa compétitivité n'équivaut pas à un manquement d'adhérer au principe de "compétitivité internationale", en particulier, comme c'est le cas ici, lorsqu'il ressort à l'évidence dans le dossier que la modification a été approuvée à la suite d'un examen attentif menant à la conclusion que la courbe de

rémunération du Fonds avait été mal alignée avec les marchés comparatifs, d'où sa trop grande compétitivité au niveau de certaines classes. »

Le Tribunal a fait observer que les tribunaux administratifs internationaux, en examinant les contestations relatives à une modification des conditions d'emploi, reconnaissent le bien-fondé des révisions qui entraînaient une diminution de la rémunération du personnel lorsqu'elles semblaient motivées par des considérations légitimes. « De même, en l'espèce, le Fonds a, au fil du temps, estimé que le système de rémunération ne remplissait plus ses objectifs de façon optimale. »

Enfin, le Tribunal a rejeté l'allégation des requérants selon laquelle le Conseil d'administration avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en rendant sa décision du 17 avril 2006 et en appliquant le système révisé d'ajustement des traitements du personnel à la négociation sur la rémunération de 2006. Après avoir examiné le dossier, le Tribunal a estimé que cette décision n'avait pas été prise au mépris des faits pertinents et ne constituait pas un abus de pouvoir du Conseil d'administration.

Par ces motifs, les requêtes de Daseking-Frank *et al.* ont été rejetées.

2. Jugement n° 2007-3 (22 mai 2007) : M. M. D'Aoust(n° 2), requérant, contre le Fonds monétaire international, défendeur²⁷

PROCÉDURE DE SÉLECTION POUR COMBLER UN POSTE VACANT — PRINCIPES DU DROIT ADMINISTRATIF INTERNATIONAL — DANS LES DÉCISIONS DE SÉLECTION, LE TRIBUNAL NE PEUT SUBSTITUER SON ÉVALUATION À CELLE DES AGENTS COMPÉTENTS DU FONDS — ALLÉGATION SELON LAQUELLE LES CANDIDATS PRÉSÉLECTIONNÉS N'AVAIENT PAS LES QUALIFICATIONS ÉNONCÉES DANS L'ANNONCE DE VACANCE DE POSTE — RÈGLES ET PRATIQUES DU FONDS — ALLÉGATION D'UNE « DISCRIMINATION INVERSÉE » EN FAVORISANT LA DIVERSITÉ — LES STATISTIQUES SEULES NE PEUVENT ÉTABLIR UNE DISCRIMINATION — EXAMEN DE L'EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU FONDS LORS DE L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

Le requérant, un fonctionnaire du Fonds, a attaqué le processus suivi par le Fonds pour combler un poste vacant de chef de division adjoint, pour lequel sa candidature n'avait pas été retenue. Le requérant a prétendu que le processus de sélection comportait des lacunes procédurales qui contrevenaient aux règles du Fonds et faussaient considérablement son résultat. De plus, il a maintenu que le Fonds avait tenu compte d'une manière abusive du « profil favorisant la diversité » des candidats, ce qui aurait entraîné une discrimination inadmissible à son égard fondée sur son sexe, sa race, sa nationalité et son âge.

Le Tribunal a examiné le processus entrepris pour combler le poste vacant de chef de division adjoint au vu des contestations du requérant. Le Tribunal a attiré l'attention sur le fait que « ... en examinant les décisions de sélection, le Tribunal ne peut substituer sa propre évaluation des mérites des candidats à celle des agents compétents du Fonds... ». Mais en même temps, « ... l'organisation est tenue de se conformer à l'avis de vacance de poste et aux éléments de son droit interne régissant les décisions de sélection, ainsi qu'aux principes applicables du droit administratif international. »

²⁷ Stephen M. Schwebel, Président, Nisuke Ando et Michel Gentot, juges associés.

Le requérant a fait valoir que les trois candidats présélectionnés pour le poste vacant n'avaient pas les qualifications énoncées dans l'avis de vacance de poste et que, par conséquent, leurs candidatures auraient dû être rejetées au stade initial du processus de sélection. De l'avis du requérant, la même erreur avait été reproduite par le Comité de sélection, le Directeur du département responsable du recrutement qui a approuvé le classement du Comité de sélection et le Comité d'examen qui a examiné le processus de sélection du département.

Le Tribunal a d'abord examiné si le Fonds avait abusé de son pouvoir discrétionnaire au stade initial de la sélection des candidats. De l'avis du Tribunal, il ressort à l'évidence qu'une évaluation des « qualifications minimales » servait de point de départ à la sélection préliminaire et que cette démarche était compatible avec les règles et pratiques du Fonds. Le Tribunal s'est ensuite demandé s'il y avait eu abus de pouvoir de la part du Comité de sélection dans l'évaluation des candidats. Le Tribunal a d'abord vérifié si la méthode utilisée par le Comité de sélection, à savoir des épreuves écrites anonymes et des entretiens, permettait d'évaluer raisonnablement les compétences requises pour le poste telles qu'énoncées dans l'avis de vacance de poste, puis il a confirmé qu'elle l'était. Le Tribunal a également rejeté l'allégation non fondée du requérant selon laquelle le Directeur du département responsable du recrutement, en approuvant l'évaluation des candidats retenus par le Comité de sélection, avait failli à son devoir de s'acquitter de ses responsabilités en toute impartialité. Le Tribunal a conclu que le Directeur du département n'avait pas non plus abusé de son pouvoir lorsque, en évaluant les qualifications des candidats, il avait tenu compte de son expérience directe de travail avec eux. De même, le Tribunal a conclu que l'allégation du requérant selon laquelle le Comité d'examen avait abusé de son pouvoir en examinant la décision du département responsable du recrutement et en l'approuvant n'était pas fondée. Le Tribunal a estimé que l'examen du Comité était « rigoureusement et pleinement compatible avec ses responsabilités en vertu des règles du Fonds ».

Le Tribunal a ensuite abordé la question de savoir, comme le prétendait le requérant, si le processus d'attribution des postes à pourvoir avait été motivé irrégulièrement par des considérations de « diversité », entraînant une discrimination inadmissible à l'égard du requérant fondée sur son sexe, sa race, sa nationalité et son âge. Le requérant a avancé trois arguments en appui à cette allégation : 1) le processus en soi était entaché d'irrégularité, suggérant qu'il n'était qu'un prétexte; 2) le résultat du processus s'étant traduit par la présélection de trois candidats qui correspondaient à un profil particulier « favorisant la diversité » démontrait que le processus était discriminatoire; et 3) les politiques du Fonds « favorisant la diversité » dans le lieu de travail fournissaient une preuve indirecte d'un motif discriminatoire en l'espèce. Le Tribunal a rejeté tous ces arguments.

Le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel le processus d'attribution des postes à pourvoir comportait des vices de forme suggérant qu'il était « orchestré » pour produire un certain résultat. « Ayant conclu qu'il n'y avait pas eu d'irrégularité procédurale dans l'attribution contestée des postes à pourvoir, le Tribunal a considéré que l'argument du requérant selon lequel l'explication du Fonds concernant la présélection et les décisions de sélection n'était « qu'un prétexte pour instaurer une discrimination à rebours » n'était pas fondé. »

Le Tribunal a également rejeté l'opinion du requérant selon laquelle il fallait tirer du résultat du concours une preuve indirecte de discrimination, surtout que les trois candidats présélectionnés étaient des femmes, ressortissantes de pays sous-représentés au sein du personnel du Fonds et les plus jeunes parmi les candidats. Signalant que dans des juge-

ments récents il avait rejeté l'opinion selon laquelle des statistiques à elles seules pouvaient établir une discrimination, le Tribunal a confirmé que « ... au vu de sa conclusion en l'espèce selon laquelle le processus d'attribution des postes à pourvoir était en soi sérieux, le Tribunal ne peut dégager aucune preuve indirecte de discrimination à partir du résultat du processus. »

Pour ce qui est de l'allégation du requérant d'une discrimination fondée sur l'âge, le Tribunal a relevé que celle-ci était pratiquement indissociable de l'opinion du requérant, rejetée plus tôt par le Tribunal, selon laquelle les agents chargés de la sélection avaient bonifié de manière irrégulière ce qu'ils considéraient être les qualifications les plus pertinentes à l'emploi. « Toutefois, comme l'a conclu précédemment le Tribunal, il relevait du pouvoir du Fonds d'élaborer un processus de sélection qui accordait plus d'importance à des qualités telles qu'une "vision stratégique" qu'à des connaissances spécialisées ou une longue expérience dans le domaine du recrutement. En conséquence, on ne saurait dire que la méthode du Fonds pour évaluer l'aptitude à l'emploi était une preuve de discrimination fondée sur l'âge. »

Le requérant a en outre cité les politiques du Fonds visant à favoriser la « diversité » dans le lieu de travail pour appuyer son allégation selon laquelle le processus de sélection avait été altéré de manière inacceptable par un motif discriminatoire. Le Tribunal a relevé que le Fonds, depuis sa création, reconnaissait l'importance pour une institution mondiale de maintenir des lieux de travail non discriminatoires et inclusifs, « sous réserve de l'intérêt primordial qu'il y a à assurer au Fonds les concours les plus efficaces et les plus compétents sur le plan technique » (règle N-1 et article XII, section 4, *d* des articles de l'Accord). En conséquence, selon le Tribunal, « [l]a sélection fondée sur le mérite est le principe directeur dominant ».

En réexaminant les politiques pertinentes et les éléments de preuve en l'espèce, le Tribunal a souligné que « ... dans l'affaire introduite par [le requérant], le Tribunal n'a pas été appelé à examiner une situation dans laquelle la diversité pourrait avoir été prise en compte lors de la sélection de candidats dont les qualifications étaient considérées comme étant sensiblement égales. » Au contraire, « [t]outes les trois candidates présélectionnées ont démontré, pour ce qui est des critères d'évaluation utilisés par le Comité de sélection, qu'elles étaient visiblement plus qualifiées que ceux, comme le requérant, qui, si estimables que fussent leurs états de service, n'ont pas été retenus au stade de la présélection. »

Le Tribunal a conclu que « ... sur la base des faits de l'espèce, au vu de la fiabilité du processus, notamment la lecture anonyme du résultat des épreuves, le requérant n'a pas établi de discrimination inadmissible à son égard. Il n'a démontré l'existence ni de prétexte ni de motif irrégulier. Le Tribunal n'a pas été convaincu qu'il existait des raisons de douter de la bonne foi du Fonds en l'espèce. » En même temps, le Tribunal a attiré l'attention sur le fait qu'il y avait « des indications inquiétantes selon lesquelles la direction du Fonds, en poursuivant l'objectif louable d'une plus grande diversification au sein de son personnel, s'approche de la limite qui, s'il la franchissait, serait une violation flagrante des principes fondamentaux du Fonds interdisant toute discrimination dans la promotion du personnel... De l'avis du Tribunal, le Fonds est chargé de veiller, aussi bien de fait que de forme, à ce qu'aucun membre du personnel du Fonds ne subisse une "discrimination à rebours" » et qu'une promotion fondée sur les résultats ne soit pas compromise au profit d'une plus grande diversité.

En conséquence, la requête du requérant a été rejetée.

**3. Jugement n° 2007-7 (16 novembre 2007) :
M. « N », requérant, contre le Fonds monétaire international, défendeur
(recevabilité de la requête)²⁸**

CONTESTATION D'UNE NOTIFICATION D'EXÉCUTION D'UN JUGEMENT DU TRIBUNAL — CONTESTATION CONSIDÉRÉE COMME ATTAQUANT LA VALIDITÉ DU JUGEMENT LUI-MÊME — OBLIGATION POUR LE FONDS D'EXÉCUTER LES JUGEMENTS DU TRIBUNAL — LES JUGEMENTS RENDUS PAR LE TRIBUNAL SONT DÉFINITIFS ET SANS APPEL — PRINCIPE DE LA CHOSE JUGÉE — REQUÊTE EN REJET SOMMAIRE

Le requérant, un retraité du Fonds, a contesté la décision qui lui a été notifiée comme suit : « ... selon le jugement n° 2006-6 du Tribunal administratif en date du 29 novembre 2006, une retenue de 16 2/3 pour cent sera effectuée sur vos paiements de pension mensuels à compter de janvier 2007 ». Dans l'affaire *Mme « M » et M. « M », requérants, contre le Fonds monétaire international, défendeur*, jugement n° 2006-6 du Tribunal administratif du FMI (29 novembre 2006), le Tribunal avait exigé du Fonds, en vertu de la section 11.3 du régime de retraite du personnel, qu'il donne effet à une série d'ordonnances antérieures relatives à une pension alimentaire en effectuant une retenue sur les paiements de pension futurs de M. « N », selon le pourcentage maximum prescrit à la section 11.3, jusqu'à ce que les paiements soient acquittés.

Le Fonds a répondu à la demande de M. « N » en déposant une requête en rejet sommaire, soutenant que la demande était « manifestement irrecevable » parce que ni le jugement du Tribunal dans l'affaire *Mme « M » et M. « M »*, ni l'exécution par le Fonds dudit jugement en conformité avec la décision du Tribunal n'était une « décision administrative » sujette à examen en vertu de l'article II du Statut du Tribunal. Vu que le dépôt d'une requête en rejet sommaire suspend le délai pour répondre à une demande au fond, l'examen de l'affaire par le Tribunal s'est limité à la question de sa recevabilité.

Le Tribunal a relevé que la contestation de M. « N » concernant la décision que lui avait notifié le Fonds de son intention et de ses moyens d'exécuter le jugement (et de déduire subséquemment sur ses paiements de pension la partie exigible des paiements en question, comme le stipule le jugement du Tribunal dans l'affaire *Mme « M » et M. « M »*) revenait en fait à contester la validité du jugement lui-même. Le Tribunal a conclu que, conformément à la disposition de son Statut stipulant que les jugements sont « définitifs... et sans appel » (Statut, article XII, section 2), une contestation de la validité d'un jugement du Tribunal était irrecevable. Cette disposition statutaire codifie et applique à tout jugement du Tribunal administratif le principe universellement accepté de la chose jugée, empêchant que la même chose soit rejugée et permettant ainsi d'économiser des ressources et de garantir aux parties une certitude suffisante. En sa qualité de partie au jugement du Tribunal, le Fonds était tenu de l'exécuter. Le Tribunal a en outre relevé ce qui suit : « Le fait que le Fonds n'a pas le pouvoir de refuser d'exécuter les jugements du Tribunal indique que l'exécution en tant que telle ne constitue pas une "décision administrative" du Fonds comme le prévoit l'article II du Statut du Tribunal. »

Le Tribunal a également retenu que l'historique du litige révélait que M. « N » avait délibérément choisi de conserver un statut de non-partie vis-à-vis la procédure devant le Tribunal administratif. La renonciation consciente de M. « N » à participer en qualité d'in-

²⁸ Stephen M. Schwebel, Président, Nisuke Ando et Michel Gentot, juges associés.

tervenant dans l'affaire *Mme « M » et M. « M »* a été consignée par le Tribunal dans le présent jugement. En outre, le Tribunal a constaté que, dans le contexte de la demande de révision d'une décision administrative ayant conduit au renvoi de l'espèce devant le Tribunal, M. « N » avait eu « toute la latitude voulue pour présenter ses opinions » (affaire *Mme « M » et M. « M »*, par. 98). De l'avis du Tribunal, le fait que M. « N » n'était pas partie au jugement du Tribunal, et avait délibérément choisi de ne pas l'être, ne signifiait pas qu'il pouvait se soustraire à ses effets juridiques sur ses droits en vertu du régime de retraite du personnel.

Le Tribunal a conclu que la contestation de M. « N » relativement à l'exécution du jugement du Tribunal dans l'affaire *Mme « M » et M. « M »* a été rejetée pour deux motifs : « Premièrement, le requérant ne conteste pas une “décision administrative” du Fonds, au sens du terme employé dans le Statut du Tribunal. Deuxièmement, et motif plus fondamental, la contestation du requérant porte essentiellement sur la valeur juridique d'un jugement du Tribunal administratif. Il s'agit d'une contestation non seulement de la légalité d'un jugement en particulier, mais également du caractère “définitif... et sans appel” de tout jugement du Tribunal. »

Par ces motifs, la requête de M. « N » a été rejetée sommairement.