

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2008

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

CHAPITRE IV. TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

A.	TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES.....	283
1.	Protocole additionnel à la Convention relative au contrat de transport international de marchandises par route (CMR) concernant la lettre de voiture électronique. Genève, 20 février 2008.....	283
2.	Convention sur les armes à sous-munitions. Dublin, 30 mai 2008.....	288
3.	Organisation mondiale du tourisme (OMT) : annexe XVIII à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées, 1947. Jeju, 30 juillet 2008.....	305
4.	Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. New York, 10 décembre 2008.....	306
5.	Convention des Nations Unies sur le contrat de transport international de marchandises effectué entièrement ou partiellement par mer. New York, 11 décembre 2008	314
B.	TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	351

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.....	353
1.	Jugement n° 1382 (9 mai 2008) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	353
2.	Jugement n° 1387 (8 octobre 2008) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	355
3.	Jugement n° 1388 (8 octobre 2008) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	357
4.	Jugement n° 1389 (8 octobre 2008) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	360
5.	Jugement n° 1390 (8 octobre 2008) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	362
6.	Jugement n° 1396 (8 octobre 2008) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	364
7.	Jugement n° 1402 (8 octobre 2008) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	366
8.	Jugement n° 1404 (8 octobre 2008) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	368
9.	Jugement n° 1412 (8 octobre 2008) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	369

10. Jugement n° 1413 (8 octobre 2008) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	371
11. Jugement n° 1414 (30 janvier 2009) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	374
12. Jugement n° 1426 (30 janvier 2009) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	377
13. Jugement n° 1429 (30 janvier 2009) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	379
B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	382
1. Jugement n° 2685 (6 février 2008) : <i>A. E.-R. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)</i>	382
2. Jugement n° 2691 (6 février 2008) : <i>A. H. c. l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)</i>	385
3. Jugement n° 2704 (6 février 2008) : <i>A. G. S. c. l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)</i>	387
4. Jugement n° 2706 (6 février 2008) : <i>C. C. c. l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)</i>	389
5. Jugement n° 2709 (6 février 2008) : <i>S. V. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)</i>	392
6. Jugement n° 2720 (9 juillet 2008) : <i>D. J. G. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)</i>	395
7. Jugement n° 2742 (9 juillet 2008) : <i>Mme M. d. R. C. e S. d. V. c. l'Organisation météorologique mondiale (OMM)</i>	397
8. Jugement n° 2757 (9 juillet 2008) : <i>C. P. c. la Cour pénale internationale (CPI)</i>	401
C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	404
1. Décision n° 378 (18 mars 2008) : <i>V. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	404
2. Décision n° 379 (18 mars 2008) : <i>L. (n° 2) c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	406
3. Décision n° 380 (18 mars 2008) : <i>Z. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	407
4. Décision n° 384 (18 juillet 2008) : <i>A. A. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	410
D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	412
Jugement n° 2008-1 (7 janvier 2008) : <i>M. M. D'A. (n° 3), requérant, c. le Fonds monétaire international, défendeur</i>	412

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° 1382 (9 mai 2008) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³

RECEVABILITÉ D'UN RECOURS — SUPPRESSION DE POSTE — EXPIRATION D'UN CONTRAT — ACCORD DE NON-CONTESTATION D'UNE SUPPRESSION DE POSTE — DEMANDE D'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT — DISTINCTION ENTRE LA SUBSTANCE D'UNE DÉCISION ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

En août 1981, la requérante est entrée au service du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) sur la base de contrats de courte durée. En 1982, elle a commencé

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2008 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 1372 à 1433 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 2667 à 2765 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 378 à 388 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et le jugement n° 2008-1 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement : documents AT/DEC/1372 à AT/DEC/1433; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 104^e et 105^e sessions; Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2008*; et *Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugement n° 2008-1*.

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 Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Brigitte Stern, membre.

à travailler sur la base de contrats de durée déterminée pendant une période de presque 20 ans. Le 16 novembre 2001, la requérante a été informée, à la suite d'une restructuration générale des services, que son poste serait aboli en date du 31 décembre 2001, mais que son contrat serait exceptionnellement prolongé de cinq mois à l'unique condition qu'elle signe un accord en vertu duquel elle renonçait à faire appel de la décision d'abolir son poste. Le 13 décembre 2001, la requérante a signé la lettre officielle lui annonçant l'abolition de son poste et stipulant qu'elle ne ferait pas appel de cette décision.

Le 6 mai 2002, la requérante a adressé une lettre au Service de gestion des ressources humaines pour demander ses indemnités de licenciement, comme elle estimait y avoir droit en vertu du Statut et du Règlement du personnel. Le 13 mai 2002, la requérante a reçu un courriel du Service de gestion des ressources humaines, lui indiquant qu'elle ne pouvait recevoir aucune indemnité de licenciement parce que le PNUE n'avait pas mis fin à son contrat avant sa date normale d'expiration. Par la suite, en juin, la requérante a demandé la révision de la décision du 13 mai. Le 2 juillet 2002, elle a reçu un accusé de réception de sa lettre. Le Secrétaire général n'a toutefois pas répondu à sa demande de révision durant les deux mois qui lui étaient impartis à partir de cette date. Par conséquent, la requérante a présenté un recours devant la Commission paritaire de recours le 25 septembre 2002.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 5 avril 2005, dans lequel elle a conclu que la requête était irrecevable. Premièrement, la Commission a relevé que la décision dont la requérante demandait la révision était celle du 16 novembre 2001 lui annonçant l'abolition de son poste, et que le recours était donc forclus. De plus, la Commission a statué que le recours de la requérante n'était pas recevable *ratione materiae*, car elle avait signé un accord de non-contestation de l'abolition de son poste.

Dans une lettre datée du 15 juillet 2005, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il souscrivait aux conclusions du rapport de la Commission paritaire de recours et qu'il avait décidé de classer l'affaire. Le 28 décembre 2005, la requérante a introduit sa requête devant le Tribunal.

Le Tribunal a examiné le rapport de la Commission paritaire de recours et a conclu que celle-ci s'était trompée en ne distinguant pas les deux décisions en cause, la première décision du 16 novembre 2001 annonçant l'abolition du poste de la requérante et la seconde décision du 13 mai 2002 stipulant que la requérante ne pouvait recevoir aucune indemnité de départ. Cette erreur de la Commission avait entraîné des conséquences sur les deux causes d'irrecevabilité. Le Tribunal a estimé que c'était bien la lettre du 13 mai 2002 que la requérante avait contestée et qu'elle avait interjeté appel dans le délai de deux mois.

Le Tribunal s'est ensuite penché sur la portée de l'accord de non-contestation. Il s'est dit préoccupé face à une telle pratique qui, selon les circonstances, pouvait être considérée comme une contrainte telle que l'accord de non-contestation devait être considéré comme nul et non avenue, et par conséquent ne pas être pris en considération par le Tribunal. Le Tribunal a noté que la même question pouvait se poser en l'espèce, bien que la requérante n'ait pas contesté l'accord sur ce point. Quoi qu'il en soit, le Tribunal a continué d'indiquer que l'accord n'avait pas la portée que lui avait reconnue la Commission paritaire de recours et que soutenait le défendeur. Le Tribunal a considéré que l'accord du 13 décembre 2001 ne concernait clairement que la décision d'abolir le poste. La requérante n'avait pas renoncé à son droit de faire appel de la décision du 13 mai 2002 par laquelle une indemnité de départ lui avait été refusée.

Le Tribunal a rappelé le jugement n° 955 qui portait aussi sur un accord de non-contestation et dans lequel le Tribunal avait déclaré que la question des intérêts sur les sommes

dues par l'Administration au requérant ne concernait pas la substance de l'accord mais l'application de celui-ci. Elle n'entraîne donc pas dans le champ de l'engagement de non-contestation. De la même façon, dans la présente affaire, il convenait de distinguer la substance de la décision qui était l'abolition du poste, et sa mise en œuvre, qui était l'absence de toute indemnité de départ.

Le Tribunal a jugé qu'il était inutile de renvoyer l'affaire à la Commission paritaire de recours; d'ailleurs, ni la requérante ni le défendeur n'en avaient fait la demande. En conséquence, le Tribunal a ordonné aux Parties de soumettre leurs arguments sur le fond de l'affaire au plus tard avant le 1^{er} juin 2008.

2. Jugement n° 1387 (8 octobre 2008) :

Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies⁴

CLASSEMENT D'UN POSTE — DROIT DU REQUÉRANT À ÊTRE PLEINEMENT ET ÉQUITABLEMENT PRIS EN CONSIDÉRATION LORS D'UN EXERCICE DE PROMOTION — INTERVENTIONS DE PERSONNES TITULAIRES D'UN DROIT SUSCEPTIBLE D'ÊTRE AFFECTÉ PAR LE JUGEMENT DEVANT ÊTRE RENDU PAR LE TRIBUNAL — LARGES POUVOIRS DISCRÉTIONNAIRES DONT JOUIT LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL EN MATIÈRE DE PERSONNEL — IL EST INTERDIT À L'ADMINISTRATION DE DISSIMULER AUX FONCTIONNAIRES DES INFORMATIONS PERTINENTES CONCERNANT LEUR AVENIR ET DE SE COMPORTER D'UNE MANIÈRE AYANT POUR EFFET DE DÉMORALISER TOTALEMENT LES FONCTIONNAIRES ET DE DISSIPER TOUTES LEURS ILLUSIONS — L'EFFET CUMULÉ DES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE A FAIT APPARAÎTRE UN MANQUE DE TRANSPARENCE QUI A ÉBRANLÉ LE REQUÉRANT À TEL POINT QUE LE TRIBUNAL A CONSIDÉRÉ QU'IL Y AVAIT EU HARCÈLEMENT

Le requérant est entré au service du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) en janvier 1987 en qualité d'administrateur auxiliaire à la classe L-2. Au moment des faits qui ont donné lieu à la requête, il était titulaire d'un engagement permanent à la classe P-4. En janvier 1998, le requérant a été muté sur un poste non classé et a conservé la classe P-4 qui était la sienne. En juin 2000, le poste a été classé P-5, mais le requérant n'en a pas été officiellement informé avant avril 2001.

En 1999 et 2002, le requérant, n'ayant pas été pris en considération en vue d'une promotion lors de deux exercices de promotion, a entamé des procédures de recours. En ce qui concerne le premier exercice de promotion, en date du 13 octobre 2000, le Comité des nominations et des promotions a estimé qu'il ne pouvait pas recommander une promotion étant donné qu'à l'époque aucun poste P-5 n'était disponible. En ce qui concerne le second exercice de promotion, le 12 septembre 2002, le requérant a été informé que son recours n'avait pas abouti pour des raisons liées à la qualité de ses services.

En janvier 2003, le requérant a été informé qu'il était muté à un poste non permanent en qualité de spécialiste des finances, poste qui avait été classé L-4, et qu'un poste P-4 serait mis en réserve pour lui. Son affectation a été confirmée le 5 mars 2003. Le 30 avril, il a demandé une révision de la décision administrative. Le requérant a interjeté appel devant la Commission paritaire de recours le 30 juin 2003. Dans son rapport du 6 janvier 2005, la Commission a conclu que le requérant avait été pleinement et équitablement pris en consi-

⁴ Spyridon Flogaitis, Président, Brigitte Stern et Goh Joon Seng, membres.

dération lors des deux exercices de promotion et qu'il ne s'était pas acquitté de la charge de prouver qu'il avait été victime de parti pris et de discrimination. La Commission a néanmoins considéré que ses droits avaient été violés dans la mesure où le FNUAP ne l'avait pas informé du fait que son poste avait été classé P-5.

Le 25 mai 2005, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait décidé de souscrire à la recommandation de la Commission. Le même jour, il a introduit la présente demande devant le Tribunal.

Le Tribunal a d'abord statué sur la recevabilité de toutes les demandes d'intervention qu'il avait reçues. Considérant qu'aucun des intervenants ne l'avait convaincu qu'il avait un droit pouvant être affecté par le jugement qu'il était appelé à rendre, le Tribunal a rejeté les demandes. Toutefois, estimant que les intervenants pouvaient être à même d'apporter des éléments de preuve précieux dans l'affaire du requérant, il a décidé de les citer à comparaître comme témoins lors de l'audience en l'espèce.

Quant au fond de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il avait toujours reconnu, dans sa jurisprudence, que le Secrétaire général jouissait de larges pouvoirs discrétionnaires en matière de personnel. Cependant, il a fait observer que ce pouvoir discrétionnaire n'était pas sans limite et que le Tribunal avait clairement déterminé les normes applicables au contrôle qu'il exerçait dans les affaires de promotion. Il a rappelé les jugements n^{os} 362 (1986), 828 (1997) et 1231 (2005), dans lesquels il a déclaré ce qui suit : « [...] il est indispensable que tous les candidats à un poste fassent l'objet d'un examen complet et équitable », et « l'Administration doit être en mesure d'apporter au moins un minimum d'indications attestant que le droit statutaire du requérant a été respecté de bonne foi en ce sens qu'elle a "pleinement tenu compte" de sa candidature ». Dans son jugement n^o 834 (1997), le Tribunal a relevé qu'il ne pouvait « 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* » (non souligné dans le texte).

Le Tribunal a relevé que le requérant soutenait que le fait qu'il n'avait pas été promu à la classe P-5 avait résulté d'un parti pris et d'une discrimination et, d'une manière plus générale, que les intervenants et le requérant lui-même alléguaient qu'il régnait au FNUAP un climat de parti pris et de discrimination. Le Tribunal a rappelé que le requérant était un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent, qu'il considérait avoir les compétences requises pour occuper un poste P-5 et souhaitait obtenir une telle promotion. S'agissant du premier exercice de promotion, le Tribunal a considéré que la raison donnée pour expliquer pourquoi le requérant n'avait pas été promu, à savoir qu'à l'époque il n'existait pas de poste P-5, était tout à fait raisonnable. Cependant, le Tribunal n'était pas persuadé par le souci nouvellement manifesté par l'Administration concernant la qualité des services du requérant pour justifier la décision de ne pas le promouvoir lors du second exercice de promotion. Le Tribunal n'a pas pu déterminer quels problèmes de performance, si tant est qu'il y en ait eu, avaient surgi entre les deux exercices de promotion, et aucune explication adéquate n'avait été donnée sur ce point.

Le Tribunal a ensuite souligné qu'il était de l'intérêt de l'Administration de traiter les fonctionnaires avec le respect qu'ils méritaient, étant donné que c'était eux qui faisaient l'apport de leurs compétences et donnaient le meilleur d'eux-mêmes pour que l'Organisation puisse atteindre ses objectifs. L'Administration ne devait ni dissimuler aux fonctionnaires des informations pertinentes concernant leur avenir, ni se comporter d'une manière ayant pour effet de démoraliser totalement des fonctionnaires et de dissiper toutes leurs illusions au sujet de l'Organisation. Le Tribunal était profondément préoccupé par le nombre de

fonctionnaires de grande ancienneté dont le témoignage en l'espèce avait reflété un manque de confiance dans leur employeur.

Le Tribunal a rappelé la décision qu'il avait rendue dans son jugement n° 1290 (2006) : « l'effet cumulé des circonstances de l'espèce fait apparaître un manque de transparence dans la façon dont l'Administration a traité le requérant et a manifestement ébranlé celui-ci à tel point que le Tribunal considère qu'il y a eu harcèlement justifiant une indemnisation ». Il a estimé que le requérant avait subi le même sort en l'espèce et a décidé de lui accorder une indemnité équivalant à trois mois de traitement de base net.

3. Jugement n° 1388 (8 octobre 2008) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁵

INDEMNITÉ ACCORDÉE AUX BÉNÉFICIAIRES D'UN FONCTIONNAIRE À LA SUITE DE SON DÉCÈS — INDEMNITÉ AU TITRE DE L'APPENDICE D DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACTES DE MALVEILLANCE — L'OBLIGATION D'AGIR DE BONNE FOI INCOMBE À L'ORGANISATION — OBLIGATION DE MENER UNE ENQUÊTE APPROPRIÉE SUITE AU DÉCÈS D'UN FONCTIONNAIRE — OBLIGATION DE DONNER SUITE DE MANIÈRE ÉQUITABLE, EFFICACE ET DANS L'INTÉRÊT SUPÉRIEUR DE LA REQUÉRANTE À LA RÉCLAMATION QU'ELLE A PRÉSENTÉE AU TITRE DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACTES DE MALVEILLANCE — L'INDEMNITÉ AU TITRE DE L'APPENDICE D DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL N'EST MANIFESTEMENT PAS UNE « INDEMNITÉ JUSTE », CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 6.2 DU STATUT DU PERSONNEL

La requérante était l'épouse de M. C., un fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) décédé en 2000 dans l'exercice de ses fonctions officielles à Kisangani en République démocratique du Congo. Le 18 août 2000, M. C. a été trouvé pendu dans sa chambre d'hôtel. À la suite de son décès, la Mission des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et le Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité ont mené des enquêtes concernant son décès. Ces enquêtes n'ont toutefois pas abouti à une conclusion claire. À la suite de la demande d'indemnisation de la requérante au titre de l'appendice D du Règlement du personnel, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a recommandé au Secrétaire général de reconnaître le décès du fonctionnaire en question comme étant imputable à l'exercice de ses fonctions officielles et d'indemniser la requérante en conséquence. Le 3 janvier 2002, le Secrétaire général a décidé de souscrire à la recommandation du Comité et d'accorder une indemnité à la requérante.

La requérante a par la suite demandé qu'une demande d'indemnisation soit présentée au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance, dont le contrôle administratif relevait du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité, mais dont l'appréciation était déterminée après examen par l'organisme assureur. La requérante a également demandé copie des documents que le Coordonnateur avait soumis à l'assureur et au courtier. Sa demande a été rejetée par le PNUD au motif que les fonctionnaires n'étaient pas couverts par la police d'assurance. Le 2 décembre 2002, le PNUD a informé la requérante

⁵ Spyridon Flogaitis, Président, Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Sir Bob Hepple, membre.

que les souscripteurs de l'Assurance contre les actes de malveillance avaient conclu qu'il n'y avait aucune preuve que M. C. était décédé par suite d'un risque couvert par la police et qu'il avait donc décidé de ne pas effectuer le paiement au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance. Le 4 février 2003, le PNUD a informé l'avocat de la requérante de la décision de considérer l'affaire classée à moins que de nouveaux éléments de preuve n'établissent que M. C. était décédé dans des circonstances couvertes par l'Assurance contre les actes de malveillance.

La requérante a demandé la révision de la décision administrative et, le 6 juin 2003, elle a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport, la Commission a estimé que le Coordonnateur avait agi conformément aux lois pertinentes et a conclu que la requérante n'avait aucune raison de contester la décision. Toutefois, la Commission a prié instamment le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour mettre à jour les méthodes de calcul obsolètes des indemnités et augmenter le montant annuel accordé à la requérante à un niveau plus approprié. Le Secrétaire général a néanmoins rejeté cette recommandation au motif qu'elle ne reposait sur aucune base juridique. La requérante a par la suite introduit la requête devant le Tribunal.

Le Tribunal a relevé que le présent litige était apparu en raison de l'incertitude quant aux circonstances entourant le décès de M. C., comment était-il mort, qui était responsable, questions cruciales qu'il était malheureusement fort peu probable de résoudre après plus de huit ans. Le Tribunal a fait remarquer que, en vertu de son Statut, il n'était pas habilité à mener une mission d'établissement des faits. Il a donc pris comme point de départ l'acceptation par le Secrétaire général de la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation selon laquelle, bien qu'il n'ait pas été possible de conclure si M. C. s'était suicidé ou avait été assassiné, son décès devait néanmoins être considéré comme étant imputable à l'exercice de fonctions officielles.

Le Tribunal a relevé qu'une demande pouvait être présentée uniquement s'il y avait eu violation d'une obligation contractuelle explicite ou implicite à l'égard de M. C. ou des bénéficiaires qu'il avait désignés au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance. Ainsi, le fait que la requérante était membre des Volontaires des Nations Unies ne lui conférait aucun droit à une cause d'action en vertu de l'Assurance contre les actes de malveillance, mais elle avait des droits en tant que bénéficiaire de son époux, en vertu des conditions d'emploi de celui-ci.

Le Tribunal a noté que l'obligation contractuelle pertinente de l'Organisation, en tant que preneur d'assurance chargé de gérer les réclamations des fonctionnaires assurés et leurs bénéficiaires, pouvait être, selon le cas, considérée comme une obligation d'agir équitablement et de bonne foi, une obligation de ne pas saper la confiance entre l'Organisation et ses fonctionnaires et leurs bénéficiaires ou une obligation de coopération en vue de réaliser les objectifs du contrat. En l'espèce, les obligations spécifiques de l'Organisation consistaient, premièrement, à mener une enquête sérieuse sur le décès ou s'assurer qu'une enquête avait bien été menée; et deuxièmement, à poursuivre de manière juste et efficace et dans l'intérêt supérieur de la requérante la demande de celle-ci au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance.

En premier lieu, le Tribunal a constaté que le Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité ne s'était pas acquitté de sa responsabilité, en vertu des directives publiées en 1994, concernant les mesures à prendre en cas de décès d'un fonctionnaire survenu dans des circonstances suspectes ou nébuleuses. Selon les faits, aucune enquête pénale approfondie n'avait été véritablement menée à Kisangani immédiatement après le décès de

M. C. en raison de graves problèmes liés notamment à la protection des lieux du crime, la participation de la police locale et le traitement des témoins et des éléments de preuve. Cette situation a obligé le Coordonnateur à mener sa propre enquête et à rester prudent dans ses conclusions compte tenu de l'absence d'enquête en bonne et due forme de la part de la police locale et de la MONUC. Le rapport du Coordonnateur présentait de graves lacunes sur certains points importants, notamment l'importance disproportionnée accordée à l'état dépressif de M. C., le manque d'explications adéquates pour justifier le rejet du rapport d'autopsie dont la conclusion laissait entendre, au vu des blessures, qu'il y avait eu homicide, et l'absence de référence aux éléments de preuve pouvant démontrer qu'il y avait eu agression. Dans l'ensemble, le rapport d'enquête était superficiel et ne faisait nullement référence aux difficultés posées par les enquêtes de la police locale ou de la MONUC, dont la conclusion bien arrêtée selon laquelle M. C. s'était suicidé était beaucoup trop exagérée.

Deuxièmement, le Coordonnateur avait omis de donner une description juste et impartiale des faits à l'origine de la demande d'indemnisation au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance, et avait influé négativement sur le résultat de celle-ci. Le Tribunal a estimé que la demande devait avoir été faussée par la construction favorisant la théorie du suicide, la présentation inexacte du raisonnement logique du Coordonnateur, le désordre caractérisant la documentation et un mémorandum intérieur qui avait suggéré à l'assureur de rejeter la demande s'il le jugeait approprié. Le Tribunal a également souligné les manquements de l'Organisation à son devoir de garantir une procédure régulière. Selon la procédure normale du Coordonnateur, un comité devait être convoqué pour examiner la demande au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance avant son renvoi aux assureurs. Or, rien n'indiquait qu'une telle réunion avait eu lieu, ce qui constituait une grave irrégularité. Un autre manquement à la garantie d'une procédure régulière avait été l'absence de transparence par l'Organisation dans ses relations avec la requérante. L'obligation d'agir de bonne foi signifiait que le Coordonnateur devait partager avec la requérante les faits pertinents à la demande, non seulement en raison de l'obligation contractuelle, mais aussi au vu de l'intérêt moral de la requérante à connaître toutes les circonstances entourant le décès de son époux.

En conséquence, le Tribunal a conclu que la requérante avait établi que l'Organisation avait très mal géré la demande au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance, et que, pour cette raison, elle avait droit à une indemnité. Le Tribunal a considéré que si la demande avait été gérée correctement, l'assureur se serait probablement senti obligé de négocier un règlement de la demande pour éviter un litige. Au regard de l'ensemble des circonstances, le Tribunal a estimé à 250 000 dollars des États-Unis l'indemnité due à la requérante, montant qui, bien que dépassant le plafond d'indemnisation, était justifié par le traitement téméraire et insensible dont avait fait preuve l'Organisation dans cette affaire.

Pour ce qui est du taux d'indemnisation accordé à la requérante au titre de l'appendice D, le Tribunal était convaincu que le régime prévu dans cet appendice ne correspondait plus à un régime d'« indemnisation raisonnable » s'agissant du décès d'un fonctionnaire, conformément à l'article 6.2 du Statut du personnel. De l'avis du Tribunal, le fait qu'un droit négatif soit atteint après déduction de la pension indiquait que le plafond était obsolète, la raison étant que la prestation de retraite avait été actualisée alors que les plafonds de l'appendice D ne l'avaient pas été.

En ce qui concerne les paiements *ex gratia*, le Tribunal est convenu que cette méthode n'était pas appropriée pour compenser les insuffisances des droits au titre de l'appendice D. En effet, elle ne s'appliquait qu'aux situations où une personne ne pouvait prétendre à des

prestations au titre de l'appendice D. Le Tribunal a statué qu'il n'avait pas le pouvoir d'invalider ou d'amender les plafonds prévus à l'appendice D, mais il a néanmoins prié instamment le Secrétaire général de les réviser.

Enfin, le Tribunal a examiné les demandes d'indemnisation de la requérante pour le manquement allégué du défendeur à son obligation de protéger la sécurité personnelle, la santé et les intérêts de M. C. Le Tribunal a estimé que ces demandes étaient irrecevables, soulignant que la requérante n'avait jamais demandé la révision administrative de cette question et que celle-ci n'était pas suffisamment liée à la décision administrative contestée du PNUD.

Le Tribunal s'est finalement penché sur deux questions connexes. Premièrement, il ne pouvait accepter, et n'appliquerait pas, la condition imposée par le défendeur voulant que les documents présentés soient examinés en toute confidentialité. Deuxièmement, il a rejeté la demande de la requérante concernant les dépens, n'étant pas convaincu qu'elle avait dû engager des dépenses déraisonnables.

4. Jugement n° 1389 (8 octobre 2008) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁶

APPLICATION D'UNE DÉCISION DE SUPPRIMER UN POSTE — SUPPRESSION D'UN POSTE COÏNCIDANT AVEC L'EXPIRATION D'UN CONTRAT — RÉCLAMATION D'UN MONTANT ÉQUIVALANT À UNE INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT — DROIT À TROIS MOIS DE PRÉAVIS — ACCORD DE NON-CONTESTATION DE CESSATION DE SERVICE — LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES ONT L'OBLIGATION D'AGIR DE BONNE FOI — LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT S'APPLIQUE À TOUS LES FONCTIONNAIRES

La requérante était une ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). Le 2 mai 2008, le Tribunal a rendu son jugement n° 1382⁷, dans lequel il avait examiné la recevabilité de la demande. Conformément à la décision du Tribunal, les deux Parties ont exposé leurs arguments sur le fond de l'affaire.

Dans le jugement n° 1382, le Tribunal avait noté que la requérante avait explicitement déclaré qu'elle ne contestait pas la suppression de son poste, mais alléguait une violation de ses droits. Le Tribunal a estimé qu'il importait de souligner que le souhait de la requérante était de ne pas être licenciée sans la moindre compensation financière après 20 ans de service à l'Organisation des Nations Unies. À cet égard, la requérante ne réclamait pas une indemnité de licenciement *stricto sensu*, mais un montant correspondant à une indemnité de licenciement équivalant à 12 mois de traitement de base net. Le Tribunal a déclaré qu'il considérerait la demande dans sa totalité, mais qu'il ne statuerait que sur les violations alléguées liées aux circonstances entourant l'application de la décision de supprimer le poste qui aurait porté préjudice au droit de la requérante à une compensation financière au moment de son licenciement.

Le Tribunal a d'abord examiné la façon dont la requérante avait été traitée par l'Administration au moment de sa cessation de service. Il était clairement établi dans la jurisprudence du Tribunal que l'expiration normale d'un contrat de durée déterminée qui surve-

⁶ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Brigitte Stern et Augustín Gordillo, membres.

⁷ Voir section 1 du présent chapitre.

naît indépendamment de la suppression d'un poste ne donnait lieu à aucune indemnité de licenciement. En outre, la disposition 109.7 du Règlement du personnel stipulait clairement qu'un engagement temporaire de durée déterminée prenait fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration, et que la cessation de service qui en résultait n'était pas considérée comme un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel. L'applicabilité de cette disposition n'a pas été contestée. Ainsi, le contrat de la requérante ayant pu se poursuivre jusqu'à sa date d'expiration, le Tribunal a souscrit à l'argument du défendeur selon lequel la requérante n'avait pas droit à une indemnité de licenciement d'après le Statut et le Règlement du personnel.

Le Tribunal a néanmoins souligné l'iniquité de certaines situations comme celle de la requérante, dans lesquelles un fonctionnaire qui avait été au service de l'Administration pendant de nombreuses années ne recevait aucune indemnité à la fin de son service. Le Tribunal a noté que l'application stricte de la disposition 109.7 pourrait, dans certains cas, entraîner des conséquences injustes en ce qui concerne la pratique consistant à recourir à des contrats successifs ininterrompus de durée déterminée tout au long d'une carrière. Toutefois, le Tribunal a rappelé que ni un organe politique ni un organe arbitral doté du pouvoir de redresser des situations peu satisfaisantes sur la base d'un sens de l'équité ne pouvaient rendre des décisions en matière de gestion du personnel. Les opinions susmentionnées ont été exprimées à l'égard de situations très particulières et en aucun cas ne remettaient en question le recours à des engagements de durée déterminée en général. En l'espèce, le Tribunal ne pouvait faire autrement que d'appliquer la décision, quelque peu satisfaisante qu'elle pouvait se révéler dans certaines situations.

Le Tribunal est ensuite passé à la question de savoir si l'application de la décision de supprimer le poste de la requérante avait été prise de façon telle qu'elle constituait une violation des droits de la requérante.

Le Tribunal a noté que le fait de faire coïncider la date de la suppression du poste, qui conférait un droit à indemnité si le contrat était interrompu, avec celle de l'expiration de l'engagement de durée déterminée de la requérante, qui ne conférait pas de droit à indemnité, trahissait, ne fût-ce qu'en apparence, un manque de bonne foi de la part de l'Administration et rendait d'autant plus difficile de déterminer les droits de la requérante. L'Administration avait ainsi privé la requérante de la possibilité d'obtenir une indemnité de licenciement en déterminant que son contrat de durée déterminée avait pris fin à la date normale de son expiration.

Le Tribunal a rappelé que l'Administration était tenue de s'acquitter de certaines obligations fondamentales à l'égard de tous les fonctionnaires, qu'ils soient ou non titulaires d'un engagement permanent. Il ne faisait donc aucun doute que l'Administration devait observer le principe de bonne foi dans la gestion de son personnel, et ce principe était particulièrement important lorsqu'il s'agissait de la suppression d'un poste.

Le Tribunal a noté que l'Administration n'avait pas respecté les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa c, i de la disposition 109.1 du Règlement du personnel, qui lui faisait obligation d'affecter le fonctionnaire intéressé à un nouveau poste lorsqu'un poste avait été supprimé, sous réserve de l'existence de postes correspondant à ses aptitudes. Pour ce qui était de savoir si la candidature d'un fonctionnaire avait été attentivement examinée, le Tribunal a rappelé que la charge de la preuve en incombait à l'Administration. Or, il est apparu que l'Administration n'avait absolument rien fait pour affecter la requérante à un nouveau poste.

Le Tribunal a fait observer que l'Administration du PNUE, ayant assimilé la situation de la requérante à l'expiration de son contrat de durée déterminée dans la mesure où des conséquences financières étaient en cause, aurait dû suivre les règles de procédure établies dans son mémorandum du 31 mai 1999, dans lequel elle étendait aux engagements de durée déterminée la pratique consistant à donner un préavis de trois mois en cas d'expiration d'un contrat. En n'appliquant pas cette règle en l'espèce, le PNUE n'a pas observé le principe d'égalité de traitement dû à tous les fonctionnaires.

En ce qui concerne l'argument présenté par le défendeur selon lequel la requérante ne pouvait bénéficier de la pratique susmentionnée parce que, au terme de son accord de non-contestation, un préavis de six mois et une prolongation de contrat de cinq mois lui avaient été accordés, le Tribunal a statué que la prolongation ne pouvait, en aucun cas, être considérée comme constituant un préavis de trois mois. Le Tribunal a rejeté le raisonnement du défendeur puisque les mois supplémentaires n'avaient été accordés qu'en échange de la renonciation du droit de la requérante à contester la suppression de son poste. Le Tribunal a donc conclu que l'Administration avait violé le droit de la requérante de tirer avantage du mémorandum de 1999 auquel les fonctionnaires devaient pouvoir s'en remettre pour recevoir un préavis de trois mois ou, en l'absence d'un tel préavis, une indemnité adéquate.

En conclusion, le Tribunal a déclaré que la décision de supprimer le poste de la requérante avait été appliquée d'une manière qui avait violé son droit à un traitement juste et équitable. Il a donc ordonné au défendeur de verser à la requérante un montant équivalent à neuf mois de traitement de base net.

5. Jugement n° 1390 (8 octobre 2008) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁸

ÉTABLISSEMENT D'UN RAPPORT D'ÉVALUATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL SANS LA PARTICIPATION DE LA FONCTIONNAIRE — DROIT À UNE PRISE EN CONSIDÉRATION PLEINE ET ÉQUITABLE LORS DES EXERCICES DE PROMOTION — AUCUNE OCCASION N'A ÉTÉ OFFERTE À LA FONCTIONNAIRE D'OPPOSER UNE OBJECTION AUX OBSERVATIONS NÉGATIVES FAITES DANS LE RAPPORT D'ÉVALUATION DE SON COMPORTEMENT PROFESSIONNEL — UN RESPECT SCRUPULEUX ET IRRÉPROCHABLE DES FORMES RÉGULIÈRES DE LA PART DE L'ADMINISTRATION EST LA CONDITION PRÉALABLE INDISPENSABLE AU BON FONCTIONNEMENT DE TOUT SYSTÈME DE JUSTICE ADMINISTRATIVE

Au moment des faits, la requérante était titulaire d'un contrat permanent à l'Organisation des Nations Unies. Le 14 novembre 1996, un rapport d'appréciation de son comportement professionnel a été établi pour la période allant du 1^{er} janvier 1994 au 31 mars 1996. Dans ce rapport, son comportement professionnel pour la période considérée avait été jugé comme « très bon ».

En 2000 et 2001, respectivement, la requérante a postulé pour plusieurs postes P-4. Elle a également demandé l'aide du Bureau de la gestion des ressources humaines concernant une lacune importante dans les rapports d'évaluation de son comportement professionnel. En 2001, son rapport d'évaluation et de notation pour la période allant d'avril 1996 à mars 1999 avait été établi sans sa participation et versé à son dossier administratif sans sa signa-

⁸ Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Agustín Gordillo, membre.

ture. À la fin de 2001, découvrant que son rapport d'évaluation et de notation n'était pas signé, la requérante a immédiatement soumis une demande de suspension de la décision du Secrétaire général et des autres mesures. En 2002, l'Administration a écrit à la requérante pour s'excuser et lui offrir le choix entre deux options : soit signer le rapport et engager une procédure d'objection, soit faire retirer de son dossier administratif le rapport et toute référence à celui-ci, sans passer par la procédure d'objection. La requérante a demandé que le rapport soit retiré et qu'une note soit insérée dans son dossier. Elle a ensuite formé un recours devant la Commission paritaire de recours. En 2005, le Secrétaire général a décidé que le rapport d'évaluation et de notation contesté serait déclaré nul et non avenu et retiré du dossier et qu'une note y serait insérée confirmant que le comportement professionnel avait donné pleinement satisfaction. La requérante a par la suite déposé une requête introductive d'instance devant le Tribunal.

Le Tribunal a estimé que le rapport d'évaluation du comportement professionnel pour la période considérée avait été établi en violation flagrante du règlement dans la mesure où la requérante s'était vu refuser le droit de participer à la procédure d'évaluation et la possibilité d'entamer une procédure d'objection. Le Tribunal a considéré que le défendeur ne s'était pas acquitté de sa responsabilité d'assurer la bonne exécution dans les délais prévus du rapport d'évaluation et de notation. De plus, le fait que le rapport d'évaluation et de notation contesté avait été versé au dossier administratif de la requérante et utilisé au moment où elle était prise en considération pour les postes auxquels elle avait postulé pouvait fort bien avoir compromis la suite de sa carrière. Les observations négatives figurant dans le rapport d'évaluation avaient été forcément prises en compte lorsque la requérante a été prise en considération pour les postes auxquels elle avait fait acte de candidature, diminuant ainsi ses chances de promotion. Le Tribunal, reconnaissant que la requérante aurait pu être ou ne pas être sélectionnée pour l'un quelconque des postes et que la procédure d'objection aurait pu être ou non couronnée de succès, ne pouvait que conclure que la requérante avait été privée de ses droits.

En l'espèce, le Tribunal a considéré que le défendeur ne s'était pas acquitté de la charge de la preuve qui lui incombait de démontrer qu'il avait pleinement et équitablement pris en considération la candidature de la requérante lors des exercices de promotion. Le défendeur n'a pu produire aucune preuve qu'il avait agi conformément aux procédures appropriées d'évaluation du comportement professionnel de l'intéressée. Au contraire, le défendeur s'est borné à invoquer le fait que le document offensant avait été retiré du dossier administratif de la requérante, qu'il lui avait présenté des excuses et qu'elle n'avait subi aucun préjudice vu que l'appréciation globale indiquait que les « résultats étaient pleinement conformes à ceux attendus ». Toutefois, cette argumentation, de l'avis du Tribunal, était tout à fait fallacieuse. Le Tribunal s'est dit convaincu que tout organe subsidiaire des nominations et des promotions sérieux aurait été quelque peu perplexé devant les observations négatives figurant dans le rapport. En outre, la requérante n'avait jamais eu l'occasion de réfuter les observations négatives ni la possibilité de les corriger, et le fait de retirer l'évaluation viciée de son dossier n'atténuait aucunement le préjudice qui lui avait été causé. Par conséquent, le Tribunal a conclu que les droits de la requérante à une procédure régulière ayant été violés, elle avait droit à réparation.

En outre, le Tribunal a relevé que l'ensemble du processus administratif se trouvait en fait amoindri lorsqu'un fonctionnaire était grandement privé de ses droits à une procédure régulière. Le Tribunal a insisté sur le fait qu'un respect scrupuleux et irréfutable des formes régulières par l'Administration était la condition préalable indispensable au bon

fonctionnement de tout système de justice administrative. Ainsi, le Tribunal a souligné qu'il importait au plus haut point que le défendeur respecte le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, en particulier, et les principes fondamentaux à la base d'une procédure régulière, en général.

Le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante, à titre de réparation, un montant équivalant à six mois de traitement de base net.

6. Jugement n° 1396 (8 octobre 2008) :

*Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁹

RECONNAISSANCE DU MARIAGE ENTRE PERSONNES DE MÊME SEXE — APPLICATION DE LA LOI NATIONALE POUR DÉTERMINER LE STATUT PERSONNEL DES FONCTIONNAIRES — LA PRATIQUE SUIVIE PAR L'ORGANISATION N'ENTRAÎNE AUCUNE DISCRIMINATION SUR LA BASE DE LA NATIONALITÉ

La requérante, qui était citoyenne américaine, était entrée au Bureau de la coordination des affaires humanitaires en 1998. En 2000, elle a contracté, au Danemark, une union entre personnes de même sexe avec une citoyenne danoise, Mme C. En 2001, la requérante a formulé une demande de reconnaissance officielle de son union auprès de l'Administration. La pratique en vigueur au sein de l'Organisation étant de se référer à la loi de l'État de nationalité du fonctionnaire pour déterminer son état civil, le Bureau des affaires juridiques a consulté le Gouvernement américain qui a affirmé que, en vertu de la loi fédérale américaine, les unions entre personnes de même sexe n'entraient pas dans la définition du « mariage », ni les partenaires de même sexe dans celle d'« époux ». Par conséquent, en 2002, le Bureau de la gestion des ressources humaines a rejeté la demande de la requérante. Celle-ci a alors adressé au Secrétaire général une demande de révision de la décision administrative, décision que celui-ci a par la suite confirmée.

En 2003, la requérante a fait appel de cette décision devant la Commission paritaire de recours. La Commission a estimé que l'Administration avait fait une application correcte du droit en se référant à la loi nationale. Entre-temps, Mme C. est entrée au service des Nations Unies. La requérante s'est vu reconnaître le statut d'épouse de Mme C., puisque la législation danoise reconnaissait les mariages entre personnes du même sexe, tandis que Mme C. ne pouvait toujours pas être reconnue comme l'épouse de la requérante. En 2006, la requérante a déposé la requête devant le Tribunal.

En 2007, après avoir examiné la pratique de l'Organisation concernant les relations personnelles entre fonctionnaires qui ne sont reconnues par la loi nationale que dans le cas de l'un des fonctionnaires, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a demandé que cesse la pratique en vigueur et que les deux fonctionnaires soient considérées comme « mariées ou assimilées ». En conséquence, le Bureau de la gestion des ressources humaines a modifié le statut de la requérante pour qu'elle soit considérée comme « mariée ou assimilée » avec effet rétroactif à compter du 1^{er} février 2004.

Le Tribunal a commencé par examiner la demande tendant à ce que Mme C. puisse bénéficier des droits à pension de la requérante au cas où celle-ci décéderait. Premièrement, le Tribunal a déclaré que cette demande n'entrait pas dans sa compétence *ratione materiae*

⁹ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Brigitte Stern et Sir Bob Hepple, membres.

dans la mesure où elle n'avait pas été soumise à la Commission paritaire de recours. Deuxièmement, la demande, au moment où il l'a examinée, était sans objet, car le mémorandum publié en 2007 par le Bureau de la gestion des ressources humaines avait modifié le statut de la requérante pour la considérer comme « mariée ou assimilée », permettant ainsi à Mme C. de bénéficier des droits à pension de la requérante.

S'agissant de la demande d'indemnisation formulée par la requérante, le Tribunal a indiqué que celle-ci avait bénéficié des prestations à partir du moment où elle en avait fait la demande. Ces prestations ne pouvant être accordées d'une manière rétroactive, la requérante n'avait droit à aucune indemnité pour toute période antérieure.

Enfin, le Tribunal s'est penché sur la demande de la requérante tendant à ce qu'il ordonne à l'Organisation des Nations Unies de reconnaître les partenaires de même sexe selon un faisceau neutre de critères. Le Tribunal a rappelé qu'il n'était ni l'Assemblée générale ni le Secrétaire général, les deux seules instances compétentes pour régler les questions en matière de personnel. Rappelant ses jugements antérieurs n^{os} 722 (1995) et 1145 (2003), le Tribunal a déclaré qu'il faisait partie du système de justice dont l'objectif premier était de réparer les injustices en matière d'emploi et d'offrir des recours aux fonctionnaires et qu'il ne pouvait être utilisé par les fonctionnaires comme instrument pour faire pression sur l'Administration en faveur de ce qu'ils percevaient comme des améliorations de leurs conditions de travail.

Le Tribunal a néanmoins souhaité faire quelques brefs commentaires sur cette demande. En premier lieu, il a rappelé que l'Organisation des Nations Unies n'était pas une instance de détermination des choix sociétaux des différentes collectivités existant dans le monde. C'était au contraire une enceinte de tolérance où devaient cohabiter des États ayant des conceptions antinomiques en matière de relations familiales.

Le Tribunal a reconnu que les notions de « mariage » et de « couple » faisaient partie des notions par définition évolutives et que l'Organisation n'était pas insensible à cette évolution. Tout en tenant compte de cette évolution, le Tribunal a constaté, en l'absence d'une définition internationale conventionnelle ou coutumière de la notion de « couple », que le principe visant à se référer à la loi de l'État de nationalité était le critère le plus satisfaisant pour déterminer l'état civil et éviter de heurter les conceptions politiques et culturelles des différents États. Par ailleurs, le Tribunal a noté que ce principe était compatible avec les décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et l'Observation générale n^o 19 du Comité des droits de l'homme.

Le Tribunal a ajouté que la pratique suivie par l'Organisation n'entraînait aucune discrimination sur la base de la nationalité. Si une quelconque différence de traitement pouvait être observée, celle-ci ne dérivait pas du Statut et du Règlement du personnel des Nations Unies mais des différences inhérentes à chaque législation nationale. En outre, cette pratique n'avait aucune incidence sur les conditions d'octroi d'avantages particuliers, car les règles étendaient des droits substantiels à tous les partenaires liés à un fonctionnaire par une union légalement reconnue et non aux partenaires des fonctionnaires ayant telle ou telle nationalité.

7. Jugement n° 1402 (8 octobre 2008) :
Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹⁰

QUESTION DE RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE — ATTENTE LÉGITIME D'UN RENOUVELLEMENT DE CONTRAT — INDEMNISATION DANS LES CAS OÙ DES IRRÉGULARITÉS PROCÉDURALES SONT COMMISES PENDANT L'ÉVALUATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL ET PORTENT ATTEINTE AU DROIT À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE

Le requérant est entré au service de l'Organisation de l'aviation civile internationale en 2002 en vertu d'un engagement de durée déterminée de trois ans. Il a fait l'objet de deux appréciations de son comportement professionnel en 2003 et 2004, dans lesquelles ses services avaient été considérés comme « bons ». Dans la seconde appréciation, le Directeur régional avait recommandé que son engagement soit renouvelé. Toutefois, le chef du Bureau des affaires régionales avait émis des doutes, signalant que les réflexions concernant les services du requérant n'étaient pas positives du tout. En 2005, le Directeur régional a soumis un rapport confidentiel au Secrétaire général, dans lequel il commentait négativement le travail accompli par le requérant. En conséquence, le Secrétaire général a offert au requérant de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois et l'a informé que son contrat ne serait pas renouvelé par la suite.

Le requérant a écrit au Secrétaire général lui demandant de faire appel de la décision de mettre fin à ses services ainsi que de mettre en place une Commission paritaire consultative de recours pour examiner son affaire. La Commission a informé le requérant et le Secrétaire général que cette demande était considérée comme une demande de révision et aucune des Parties n'a formulé d'objection. Dans son rapport, la Commission n'a pas pu conclure que le requérant était légitimement en droit de compter sur un renouvellement de son engagement, mais elle a considéré que l'Administration avait fait preuve d'un certain arbitraire et d'une attitude souvent contradictoire. La Commission a rejeté les demandes du requérant tendant à ce que la décision de mettre fin à ses services soit annulée, mais elle a recommandé qu'il lui soit accordé une indemnité. Le Secrétaire général a souscrit à la conclusion concernant le rejet de la demande, mais il a refusé de verser l'indemnité. Le requérant a déposé une requête introductive d'instance devant le Tribunal.

Abordant la question de la recevabilité, le Tribunal a noté que le requérant n'avait pas demandé de révision administrative de la décision avant de présenter son recours devant la Commission paritaire consultative de recours. La Commission a cependant jugé le recours recevable, considérant que le requérant avait combiné sa demande de révision administrative à son recours. Le Tribunal a constaté que le Secrétaire général semblait avoir concédé cet argument en souscrivant en partie aux constatations et aux recommandations de la Commission. Le Tribunal a donc considéré que l'Organisation, en raison de son comportement, n'était plus fondée à contester la recevabilité de la demande.

Le Tribunal a par la suite abordé le fond de la présente affaire. Il a noté qu'une nomination n'autorisait pas habituellement le titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent et qu'elle prenait fin généralement à la date de son expiration. Le requérant n'avait donc pas de droit acquis à ce que son engagement de durée déterminée soit renouvelé. Toutefois, le pouvoir discrétionnaire du décideur de prolonger

¹⁰ Jacqueline R. Scott, première Vice-Présidente, Dayendra Sena Wijewardane, deuxième Vice-Président, Goh Joon Seng, membre.

ou non l'engagement devait être exercé de façon transparente et dépourvu de parti pris. Se référant au jugement n° 885 (1995), le Tribunal n'a pas considéré qu'une promesse expresse avait été faite au requérant, mais il devait néanmoins s'attacher à déterminer s'il ressortait des faits de la cause que le défendeur avait abusé de ses pouvoirs discrétionnaires.

Le requérant a soutenu qu'il était légitimement en droit de s'attendre à ce que son engagement soit renouvelé pour une période de deux ans. Il a fondé son affirmation sur plusieurs facteurs, notamment le fait que l'Administration avait généralement pour pratique de prolonger pour une période de deux ans les engagements de durée déterminée des fonctionnaires dont les services donnaient satisfaction, le fait qu'il était titulaire d'un poste inscrit au budget, les appréciations favorables de ses services et la recommandation du Directeur régional tendant à ce que son engagement soit prolongé. Le Tribunal a considéré qu'aucun de ces facteurs, à lui seul, n'autorisait juridiquement un fonctionnaire à compter sur le renouvellement de son engagement. Cependant, le Tribunal a jugé que l'effet cumulatif de ces facteurs était tel que le requérant, qui avait toute raison de croire que ses services étaient considérés non seulement comme donnant satisfaction mais comme bons, qui était au fait de la recommandation formulée par son supérieur hiérarchique et qui savait que son poste n'était pas soumis à des contraintes budgétaires, était en droit de faire fond sur la pratique suivie en matière de renouvellement et pouvait donc légitimement s'attendre à ce que son engagement soit renouvelé.

S'agissant de la communication confidentielle avec l'Administration, le Tribunal a souligné qu'il désapprouvait de telles évaluations non officielles, qui avaient pour effet de court-circuiter le processus formel d'évaluation et d'empêcher les fonctionnaires d'exercer leurs droits de participation et d'objection et, en définitive, de les priver des garanties d'une procédure régulière. Le Tribunal a déclaré qu'il était clair que la décision prise au sujet du renouvellement de l'engagement du requérant était indissociablement liée à l'évaluation de son comportement. À la lumière du processus d'évaluation déficient, on pouvait penser que, si l'évaluation avait été faite correctement, l'engagement du requérant aurait peut-être été prolongé.

Enfin, étant parvenu à la conclusion que le requérant était légitimement en droit de s'attendre à ce que son engagement soit renouvelé et que cette attente avait été frustrée par le non-respect des garanties d'une procédure régulière, le Tribunal a considéré que le défendeur n'avait pas exercé régulièrement son pouvoir discrétionnaire dans le processus de prise de décisions et que le requérant avait par conséquent droit à réparation. Pour déterminer le montant de l'indemnité, le Tribunal a tenu compte à la fois de la violation des droits du fonctionnaire et des conséquences qu'elle avait probablement eues sur sa carrière. Dans les situations où il existait des violations graves et manifestes des droits du fonctionnaire et où les chances de voir renouveler son contrat pouvaient être considérées comme particulièrement sérieuses, le fonctionnaire avait droit au renouvellement de son contrat ou à une indemnité qui en tenait lieu. En l'espèce, le Tribunal a considéré que ce principe devait s'appliquer et que le défendeur devait verser au requérant, dont l'engagement n'avait été renouvelé que pour une période de six mois, une indemnité représentant l'équivalent de 18 mois de traitement de base net.

8. Jugement n° 1404 (8 octobre 2008) :

*Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹¹

LES AVERTISSEMENTS DONNÉS PAR ÉCRIT SONT SOUMIS AUX MÊMES PRINCIPES D'ÉQUITÉ ET DE RESPECT DES FORMES RÉGULIÈRES QUE CEUX S'APPLIQUANT AUX MESURES DISCIPLINAIRES — ALLÉGATIONS D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS — VIOLATION DES NORMES FONDAMENTALES D'ÉTABLISSEMENT DES FAITS — NON-RESPECT PAR L'ORGANISATION DE LA NORME DE DILIGENCE DUE AUX FONCTIONNAIRES

Au moment des faits, le requérant était un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies affecté à la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC). En 2000-2001, des allégations d'exploitation et d'abus sexuels commis contre des femmes réfugiées par des membres du personnel de maintien de la paix et des agents des services d'aide humanitaire en Afrique de l'Ouest ont été signalées. En conséquence, en 2003, le Secrétaire général a adopté des dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

Dans la nuit du 12 au 13 octobre 2004, deux agents de la police militaire de la MONUC se sont arrêtés au bord d'une route, à l'endroit où le requérant tentait de s'interposer dans une altercation entre ses deux hôtes féminines et deux autres femmes. Le requérant a invectivé les agents de la police militaire, cherchant apparemment à obtenir leur aide pour mettre fin à l'altercation. Un agent de sécurité de la MONUC a été appelé sur les lieux et une enquêteuse a été chargée d'enquêter sur les faits. Après trois mois, l'enquêteuse a soumis son rapport dans lequel elle mentionnait qu'une des femmes était une prostituée notoire et que le requérant, au moment des faits, sentait l'alcool et agissait anormalement. Elle concluait que ce dernier avait manqué de respect à l'égard du personnel de sécurité de la MONUC. Un rapport d'enquête sur l'exploitation et les abus sexuels a également été soumis et concluait qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour prouver les allégations de faute grave et recommandait la prise de mesures administratives et disciplinaires.

Le 1^{er} mars 2005, le requérant a été formellement accusé de faute grave, notamment le fait d'offrir un logement et d'autres formes de rémunération à deux femmes en échange de faveurs sexuelles, en violation des dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Le requérant a ensuite été suspendu et l'affaire a été renvoyée au Comité paritaire de discipline. Cependant, le Comité, considérant que l'Administration n'avait pas apporté d'éléments de preuve suffisants, a donc recommandé qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise contre le requérant mais qu'un avertissement lui soit donné par écrit. La majorité des membres du jury a également recommandé qu'une indemnité équivalant à un mois de traitement de base net lui soit versée. Le Secrétaire général a ensuite donné au requérant un avertissement par écrit, mais il a rejeté la recommandation concernant l'indemnité. Par la suite, en 2006, le requérant a présenté la requête devant le Tribunal.

En premier lieu, le Tribunal a examiné si les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés. Le Tribunal a déclaré qu'un avertissement donné par écrit, bien que n'étant pas considéré comme une mesure disciplinaire, pouvait entraîner des conséquences juridiques au détriment du fonctionnaire, en particulier lorsque l'avertissement était versé à son dossier. Ainsi, les avertissements donnés par écrit étaient soumis aux mêmes principes d'équité et de respect des formes régulières que ceux qui s'appliquaient aux mesures discipli-

¹¹ Jacqueline R. Scott, Vice-Présidente, Sir Bob Hepple et Austin Gordillo, membres.

naires. En l'espèce, le Tribunal a estimé que la recommandation du Comité paritaire de discipline était fondée sur des incohérences importantes et était disproportionnée par rapport à ses constatations de fait qui, dans une certaine mesure, suggéraient que le requérant était innocent. L'erreur du Comité paritaire de discipline avait été aggravée par la mauvaise interprétation de la recommandation du Secrétaire général dont le libellé sous-entendait à tort que le requérant était coupable. Dans le contexte de l'ensemble des allégations non fondées formulées contre lui dans le rapport sur l'exploitation et les abus sexuels, l'avertissement donné par écrit pouvait être interprété par des observateurs extérieurs comme suggérant que le requérant s'était livré à des comportements illicites. Par conséquent, l'avertissement donné par écrit devait être annulé et toutes les pièces défavorables portant sur cette question devaient être retirées de son dossier administratif.

Le Tribunal est ensuite passé à la conclusion selon laquelle le requérant n'avait pas été indemnisé de manière adéquate. De l'avis du Tribunal, le Comité paritaire de discipline a constaté à juste titre que les normes fondamentales d'établissement des faits dans l'enquête avaient été violées et qu'il avait également eu raison d'être très critique de la décision de suspendre le requérant sans traitement pendant sept mois sans aucune justification. Dans ce cas, le Tribunal a estimé que l'indemnité équivalant à un mois de traitement décidée par la majorité était incompatible avec les conclusions du Comité paritaire de discipline. Un mois de traitement était loin d'être suffisant pour reconnaître l'intrusion abusive dans la vie privée du requérant, l'atteinte à sa réputation et la violation flagrante de ses droits. Le requérant aurait vraisemblablement été l'innocente victime d'une application trop zélée des nouvelles dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, propulsée à l'avant-scène médiatique, alors que l'Organisation semblait être dans un état de panique morale. Dans ces circonstances, le Tribunal a conclu que l'Administration, par négligence, n'avait pas respecté la norme de diligence due à tout fonctionnaire. Par conséquent, le Tribunal a ordonné le versement d'une indemnité d'un montant équivalant à une année de traitement de base net.

Enfin, le Tribunal a accordé un montant de 5 000 dollars des États-Unis au titre des dépens au motif que les accusations de nature disciplinaire n'auraient jamais dû être portées contre le requérant qui avait raisonnablement engagé des frais juridiques.

9. Jugement n° 1412 (8 octobre 2008) :

Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹²

STATUT EN VERTU D'UN ACCORD DE SERVICES SPÉCIAUX — DEMANDE DE VALIDATION D'UNE PÉRIODE DE SERVICES EN VERTU D'UN ACCORD DE SERVICES SPÉCIAUX AUX FINS DE LA PENSION — UNE PERSONNE ENGAGÉE EN VERTU D'UN ACCORD DE SERVICES SPÉCIAUX N'EST PAS UN FONCTIONNAIRE AU REGARD DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES — DEMANDE JUGÉE IRRECEVABLE *RATIONE MATERIÆ*

Le requérant est entré au service du Comité des personnes disparues de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre en 1985 en vertu d'un accord de services spéciaux de six mois qui, par la suite, a été continuellement prolongé pour des

¹² Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Brigitte Stern et Goh Joon Seng, membres.

périodes de six mois. En 1998, un engagement de durée déterminée lui a été accordé et prolongé sans interruption jusqu'à sa retraite en 2006.

En 1999, le requérant a demandé à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies que sa période de service comprise entre 1985 et 1998 soit validée aux fins de la pension. Le 29 juillet 1999, la Caisse des pensions a informé le requérant qu'elle ne pouvait accepter sa demande au motif que la participation à la Caisse excluait expressément les périodes de service accomplies en vertu d'accords de services spéciaux. Par la suite, entre 2000 et 2003, le requérant s'est mis en rapport avec plusieurs services de l'Organisation des Nations Unies, leur demandant à être admis à participer avec effet rétroactif à la Caisse des pensions ou à recevoir un règlement juste et final de sa situation personnelle pour la période qu'il avait accomplie en vertu d'accords de services spéciaux. Le 27 octobre 2003, l'Organisation a réitéré les informations données dans la lettre que la Caisse des pensions avait adressée au requérant le 29 juillet 1999, soulignant en particulier que le requérant, pendant la période contestée, était titulaire d'accords de services spéciaux, de sorte qu'il n'était pas considéré comme un fonctionnaire des Nations Unies et que sa participation à la Caisse des pensions était exclue.

En novembre 2003, le requérant a écrit au Secrétaire général pour demander la révision administrative de la décision du 27 octobre 2003. Plus tard, il a été informé que les réclamations concernant la Caisse des pensions ne relevaient pas de la procédure de révision, la Caisse ayant ses propres procédures de recours, et que sa demande était irrecevable au motif qu'il ne l'avait pas déposée dans les deux mois suivant la communication du 29 juillet 1999. En 2004, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours. La Commission est parvenue à la conclusion que la décision contestée ne pouvait faire l'objet d'aucun recours, car elle s'appliquait à une période pendant laquelle le requérant était titulaire d'accords de services spéciaux et n'avait donc pas la qualité de fonctionnaire. En 2006, le requérant a déposé une requête introductive d'instance devant le Tribunal, contestant la décision du Secrétaire général de souscrire aux constatations et aux conclusions de la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal a considéré que les principales questions que soulevait la présente affaire étaient de savoir : 1) si le Tribunal était compétent pour connaître de la requête; 2) si c'était à bon droit que la Commission paritaire de recours avait décidé qu'elle n'était pas compétente pour connaître de l'affaire du requérant; et 3) si le requérant était forclos.

Le Tribunal a rappelé l'article 2.1 de son Statut, qui disposait qu'il était compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement de fonctionnaires et pour statuer sur lesdites requêtes. Attendu que le requérant était un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies au moment où il a introduit sa requête, le Tribunal était donc fondé à agir *ratione personae*. Or, ce que le requérant cherchait réellement à obtenir, c'était une révision des conditions qui régissaient son emploi avant son engagement pour une période de durée déterminée, période pendant laquelle son statut contractuel était fondé sur un accord de services spéciaux et non sur une lettre de nomination soumise aux règlements de l'Organisation. Le Tribunal a examiné l'accord de services spéciaux du requérant et a noté que cet accord comportait une rubrique stipulant que les personnes engagées en vertu d'un accord de services spéciaux n'étaient ni fonctionnaires au regard du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ni des experts en mission. En conséquence, les conditions d'application prévues au paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal n'étaient pas remplies. La requête n'était donc pas recevable *ratione materiae*.

L'accord de services spéciaux du requérant prévoyait que, dans le cas d'un différend, il pouvait recourir à l'arbitrage. Le Tribunal a donc conclu que le seul recours qu'aurait pu invoquer le requérant pendant qu'il était employé en vertu d'accords de services spéciaux aurait été un arbitrage contraignant. Le requérant n'était donc plus désormais en droit de soumettre un différend au système de justice interne sous couvert d'une nouvelle réclamation contre l'Administration.

En ce qui concerne la question de savoir si le requérant était forclos, le Tribunal a noté que, selon le Statut du personnel, tout fonctionnaire qui désirait former un recours contre une décision administrative devait d'abord adresser une lettre au Secrétaire général dans les deux mois qui suivaient la date à laquelle le fonctionnaire avait reçu notification écrite de la décision. Le Tribunal ne pouvait tout simplement pas accepter la position du défendeur selon laquelle la décision administrative en question était la décision qui avait été communiquée au requérant par l'Administrateur de la Caisse des pensions le 29 juillet 1999. Si la décision contestée avait été une décision de la Caisse des pensions et non de l'Administration, il aurait fallu que le requérant forme un recours contre la Caisse, conformément à ses Statuts, et la Commission paritaire de recours n'aurait eu aucune compétence pour connaître du litige. Le Tribunal a constaté que la décision en question avait été prise par l'Organisation le 27 octobre 2003 et que, par conséquent, le requérant n'était pas forclos.

Enfin, le Tribunal a saisi cette occasion de commenter l'utilisation faite par l'Organisation des accords de services spéciaux. Il s'est dit préoccupé par la contradiction inhérente à un renouvellement répété d'accords de services spéciaux, qui accordaient aux intéressés le statut d'entrepreneur indépendant, mais les privaient des droits dont jouissaient les fonctionnaires. Par ailleurs, il était conscient du fait qu'il n'était pas habilité à agir *ex aequo et bono*. Il a néanmoins relevé que les agents recrutés en vertu d'accords de services spéciaux recevaient une rémunération et des prestations compensatoires supplémentaires dont ne jouissaient pas les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. Il a indiqué également qu'il n'ignorait pas le fait que le requérant avait librement et volontiers signé chacun de ses accords sans exception et avait ainsi contribué à créer et à perpétuer la situation. Par conséquent, le Tribunal a décidé de ne pas chercher à priver d'effet lesdits accords.

10. Jugement n° 1413 (8 octobre 2008) :

*Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹³

QUALITÉ D'UN TIERS POUR AGIR DEVANT LE TRIBUNAL — CONCLUSION D'UN ACCORD — REMBOURSEMENT DES FRAIS DE JUSTICE RAISONNABLEMENT ENCOURUS — CONDITIONS DE L'ACCORD — LE REQUÉRANT A INITIALEMENT PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE, MAIS IL A PAR LA SUITE FAIT L'OBJET DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES — MODIFICATION APPORTÉE À L'ACCORD

Le requérant est entré au service de l'Organisation en 1965. Il a été nommé Secrétaire général adjoint et Directeur exécutif du Bureau du Programme Iraq de l'Organisation des Nations Unies en 1997. Il a continué d'exercer ses fonctions jusqu'à la dissolution du Bureau

¹³ Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, première Vice-Présidente, Dayendra Sena Wijewardane, deuxième Vice-Président, Brigitte Stern, Goh Joon Seng, Sir Bob Hepple et Agustín Gordillo, membres.

en novembre 2003 et a participé au démantèlement du Programme. Le deuxième requérant en l'espèce était le cabinet juridique Baach Robinson & Lewis PLLC, qui avait représenté le requérant dans une enquête le concernant, laquelle avait donné lieu au présent litige.

En avril 2004, le Secrétaire général a constitué une commission d'enquête indépendante de haut niveau chargée de faire enquête sur l'administration et la gestion du programme Pétrole contre nourriture. Le requérant a demandé qu'on l'autorise à être représenté par un avocat et que l'Organisation lui rembourse les frais de justice qu'il encourrait dans le contexte de sa participation aux interrogatoires menés par la Commission d'enquête indépendante. En septembre 2004, le requérant a été informé qu'il pouvait se faire assister par son conseil et, conformément à sa demande, le Chef de cabinet lui a oralement donné l'engagement que l'Organisation prendrait à sa charge les dépenses liées à sa représentation par un avocat. Le 3 février 2005, à la suite de la publication du rapport intérimaire de la Commission d'enquête indépendante, le requérant a été suspendu en attendant l'issue de l'instance disciplinaire entamée contre lui.

Le 23 février 2005, le nouveau Chef de cabinet a informé le requérant que l'Organisation ne lui rembourserait que les dépenses engagées pour sa représentation jusqu'au 3 février 2005. Toutefois, le 31 mars 2005, le requérant a été informé qu'à la lumière des constatations auxquelles était parvenue la Commission d'enquête indépendante l'Organisation considérait qu'il ne serait pas approprié de lui rembourser ses honoraires d'avocat. La demande ultérieure du requérant tendant à ce que l'Organisation reconsidère cette décision a été rejetée. Le requérant a demandé une révision administrative de cette décision et a formé un recours devant la Commission paritaire de recours le 13 juillet 2005. Dans son rapport daté du 6 février 2006, la Commission paritaire a considéré qu'un accord liant les Parties avait été conclu entre le défendeur et le requérant, en vertu duquel le défendeur avait accepté de rembourser aux requérants les honoraires d'avocat et que, par la suite, un amendement accepté par les deux Parties avait été apporté à l'accord. Par conséquent, la Commission a recommandé que les frais de justice encourus par le requérant jusqu'au 3 février 2005 lui soient remboursés. Le Secrétaire général a toutefois rejeté les conclusions et la recommandation de la Commission. Le 5 avril 2006, le requérant, à l'instar du second requérant, a déposé la requête devant le Tribunal.

La première question que devait examiner le Tribunal était celle de savoir si le second requérant avait qualité pour agir devant la Commission paritaire de recours ou devant le Tribunal. Le Tribunal a noté que l'accord concernant le remboursement des frais de justice avait été conclu entre l'Organisation et le requérant. En l'absence de cession en bonne et due forme, cet accord ne conférait au second requérant aucun droit d'action ni aucun intérêt qu'il pouvait faire valoir contre l'Organisation. De ce fait, le Tribunal a conclu que le second requérant n'avait pas qualité pour agir en vertu de l'alinéa *b* de l'article 2 du Statut du Tribunal.

Le Tribunal devait ensuite déterminer si un accord exécutoire avait été conclu concernant le remboursement au requérant des honoraires d'avocat qu'il avait encourus dans le contexte des investigations menées par la Commission d'enquête indépendante et, dans l'affirmative, pour quelle période.

Premièrement, le Tribunal était convaincu que le Chef de cabinet avait le pouvoir voulu pour prendre un tel engagement. Il a noté que, aux termes de l'Article 97 de la Charte, le Secrétaire général était le plus haut fonctionnaire de l'Organisation. Il a également noté que l'engagement de rembourser au requérant ses frais de justice avait été pris par le Chef de cabinet au nom du Secrétaire général et qu'il avait manifestement été considéré comme étant

« dans l'intérêt de l'Organisation ». Le Tribunal a donc établi qu'une promesse avait été faite par le défendeur ou en son nom par une personne ayant, au moins en apparence, l'autorité voulue pour engager le défendeur de telle façon qu'il soit juridiquement lié par elle.

Deuxièmement, le Tribunal a considéré que le requérant était raisonnablement en droit de faire fond sur cette promesse. Cet engagement et ses conditions n'avaient jamais été couchés par écrit, mais le défendeur a reconnu l'existence d'un tel accord oral dans la lettre adressée au requérant le 23 février 2005, tout en limitant ledit remboursement aux « honoraires d'un montant raisonnable » encourus jusqu'au 3 février 2005. Le Tribunal a donc conclu qu'il existait un accord valable et contraignant entre les Parties et que les attentes du requérant étaient justifiées.

Troisièmement, le Tribunal a été d'avis que le défendeur ne pouvait pas, en l'absence de réserve expresse, retirer de façon unilatérale le droit ainsi créé. Le défendeur avait affirmé que cet engagement était subordonné à une présomption d'absence d'irrégularités du requérant. Or, ce raisonnement n'a pas convaincu le Tribunal, puisque la lettre du 23 février 2005 avait été adressée après la réception du rapport de la Commission d'enquête indépendante et la suspension du requérant. De plus, cette présomption contredisait le fait que le requérant avait été tenu de participer à l'investigation de la Commission d'enquête indépendante précisément en raison des allégations d'irrégularités formulées à son encontre. Le Tribunal a donc conclu que l'accord de l'Organisation de payer les honoraires d'avocat engagés par le requérant pour assister la Commission d'enquête indépendante n'était subordonné à aucune présomption de cette nature.

Ayant déterminé qu'il existait un accord valable et contraignant entre les Parties, le Tribunal s'est penché sur la question de savoir si le requérant avait droit au remboursement de ses honoraires d'avocat au-delà du 3 février 2005. Le Tribunal a pris note du fait que la situation était passée de celle où le requérant aidait la Commission d'enquête indépendante à mener à bien son investigation à celle où il faisait maintenant l'objet d'une action disciplinaire. De l'avis du Tribunal, le changement de situation justifiait l'amendement apporté dans la lettre du 23 février 2005 et que, dans ce contexte, le requérant n'avait plus droit au remboursement au-delà du 3 février 2005.

Enfin, le Tribunal a examiné les honoraires d'avocat qu'il convenait de rembourser au requérant. Il a relevé tout d'abord que rien, dans le dossier, n'indiquait que le requérant avait effectivement versé une somme quelconque à son conseil. Deuxièmement, le défendeur a déclaré que « des honoraires d'un montant raisonnable » seraient payés au requérant dans le contexte de sa comparution devant la Commission d'enquête indépendante, sans spécifier ce qu'il fallait entendre par « montant raisonnable ». Sur la base de cet engagement, le Tribunal a établi que le défendeur devait payer tous les honoraires d'avocat raisonnablement encourus par le requérant jusqu'au 3 février 2005. Pour déterminer si les honoraires facturés étaient raisonnables, il fallait procéder à un audit indépendant des factures du cabinet juridique. Le Tribunal l'a ordonné ainsi.

M. Agustín Gordillo a souscrit à la décision de la majorité, mais il s'est écarté en partie de son raisonnement quant aux raisons pour lesquelles elle a fait droit à certains éléments de la requête. Dans une opinion individuelle, il a déclaré qu'à son avis aucun accord juridiquement contraignant n'avait été conclu. Il a noté que, si l'Organisation avait été une entreprise privée, elle aurait pu raisonnablement être tenue pour responsable de l'exécution de sa promesse alléguée. Cependant, comme elle était une organisation internationale, il a estimé que la théorie et la pratique des marchés d'État ou des marchés du secteur public devaient s'appliquer. Il a fait observer, entre autres, que le contrat n'avait pas été conclu selon

les procédures normalement applicables à la passation des marchés de services, qu'aucune allocation budgétaire n'avait été invoquée, qu'il n'avait pas été établi de contrat formel écrit et qu'il n'avait pas été invoqué de règles ou de dispositions de caractère général ou spécifique autorisant expressément et clairement des débours. Par conséquent, selon les normes, règles et dispositions statutaires de l'Organisation, il n'avait pas été fait de promesse ni conclu de contrat juridiquement contraignant.

11. Jugement n° 1414 (30 janvier 2009) :

*Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁴

ALLÉGATION DE FAUTE PROFESSIONNELLE — RÈGLES RÉGISSANT LES ACHATS 9.002 ET 9.0016 — RÈGLES DE GESTION FINANCIÈRE 110.8 ET 110.21 — OBLIGATION D'UNE « IMPARTIALITÉ ABSOLUE » À L'ÉGARD DE TOUS LES SOUMISSIONNAIRES DANS LES PROCÉDURES D'ACHAT — LES ALLÉGATIONS DOIVENT ÊTRE SUFFISAMMENT PRÉCISES ET SÛRES — REFUS D'UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE SI DES MESURES DISCIPLINAIRES SONT IMPOSÉES SUR LA BASE D'ACCUSATIONS DONT LE FONCTIONNAIRE N'A PAS ÉTÉ PRÉALABLEMENT INFORMÉ — PROPORTIONNALITÉ D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE — INDEMNISATION POUR PRÉJUDICE MATÉRIEL ET MORAL

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en 1980. Au moment de la faute professionnelle alléguée, il était Chef du Service chargé des sanctions et Directeur adjoint de la Division des affaires du Conseil de sécurité, Département des affaires politiques. À ce titre, il assistait le Comité des sanctions relatives à l'Iraq et travaillait en étroite collaboration avec le Comité directeur mis en place par le Secrétaire général en vue de la création du Programme pétrole contre nourriture.

En 1996, une procédure d'appel d'offres a été lancée pour sélectionner l'entreprise qui serait chargée d'effectuer les inspections des biens humanitaires financés par le Programme qui entreraient en Iraq. L'entreprise britannique Lloyd's Register Inspection Ltd. (Lloyd's) et l'entreprise française Bureau Veritas (Veritas) ont toutes deux participé à l'appel d'offres. Veritas a été la moins-disante tandis que Lloyd's a fait la deuxième offre la plus basse. La Division des achats a recommandé d'adjuger le contrat à Veritas mais le requérant s'y est opposé. Avant la tenue des réunions du Comité directeur pour examiner la question, le requérant a fait savoir à un fonctionnaire de la Mission du Royaume-Uni que l'offre de Veritas serait retenue en raison des écarts de prix considérables entre la soumission de Veritas et celle de Lloyd's. Il a aussi précisé le montant auquel Lloyds devrait abaisser sa soumission pour concurrencer Veritas. Par la suite, Lloyd's a baissé le prix de sa soumission, le rapprochant de celui de Veritas et obtenant du même coup le contrat.

Le 3 février 2005, le requérant a été informé que, sur la base du rapport intérimaire de la Commission d'enquête indépendante qui avait été chargée d'enquêter sur les allégations contre le Programme pétrole contre nourriture, il avait été suspendu de ses fonctions à plein traitement. Le même jour, le Secrétaire général a adressé une lettre à tous les fonctionnaires, dans laquelle il mentionnait le nom du requérant et précisait les allégations formulées à son encontre. Le jour suivant, dans la lettre adressée au Sous-Secrétaire général à la gestion des

¹⁴ Spyridon Flogaitis, Président, Jacqueline R. Scott, première Vice-Présidente, Dayendra Sena Wijewardane, deuxième Vice-Président, Brigitte Stern, Goh Joon Seng, Sir Bob Hepple et Agustín Gordillo, membres.

ressources humaines, le requérant a soutenu qu'il n'avait été accusé d'aucune faute professionnelle et que la décision de le suspendre enfreignait les règles de procédure et portait atteinte à son droit à une procédure régulière.

Le 8 février 2005, le requérant a reçu une lettre dans laquelle on l'accusait d'avoir commis une faute professionnelle, « particulièrement d'avoir entaché la procédure de passation des marchés lors de l'attribution du contrat d'inspection des biens humanitaires et d'avoir participé activement à y porter préjudice et à l'entraver » en violation des règles financières 110.18 et 110.21 et des règles régissant les achats 9.002 et 9.0016. Il était également accusé d'avoir refusé de collaborer avec la Commission d'enquête indépendante. Le 23 février 2005, le requérant a nié toutes les accusations portées contre lui, et le 25 février, il a demandé une révision de la décision.

Le 31 mai 2005, la Direction du Département de la gestion a informé le requérant que le défendeur avait décidé de le renvoyer sans préavis pour faute grave. Le 6 juin 2005, le requérant a déposé une demande de révision officielle auprès du Comité paritaire de discipline. Le Comité a publié son rapport le 14 octobre 2005, dans lequel il a établi que le requérant avait agi légalement dans la mesure où les informations pertinentes avaient été portées à la connaissance du public avant qu'il ne les communique à la Mission du Royaume-Uni. En novembre 2005, le requérant a été informé que le Secrétaire général restait convaincu qu'il avait violé les règles régissant les achats aux termes desquelles il devait faire preuve d'une « impartialité absolue ». Le Secrétaire général a toutefois annulé la décision de renvoyer le requérant sans préavis et lui a plutôt imposé un blâme écrit. Le requérant a par la suite déposé une requête devant le Tribunal.

S'agissant de la question de savoir si les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés, le Tribunal a d'abord noté que la Charte des Nations Unies et le Statut du personnel régissaient tous deux la conduite des fonctionnaires des Nations Unies. Comme l'a déclaré le Tribunal dans sa jurisprudence, le Statut du personnel conférait au Secrétaire général l'autorité de déterminer si un fonctionnaire s'était conformé aux règles de conduite et d'appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donnait pas satisfaction. Cependant, les pouvoirs du Secrétaire général n'étaient pas absolus et étaient soumis à l'appréciation du Tribunal. Le Tribunal a déclaré que les allégations de faute professionnelle devaient être suffisamment précises et sûres pour permettre à un fonctionnaire de comprendre exactement la conduite qu'on lui reprochait et la disposition du Statut ou du Règlement du personnel qu'il était censé avoir violée. En l'espèce, d'après les éléments versés au dossier, le Tribunal a estimé que les accusations portées contre le requérant étaient suffisamment claires et que ce dernier était pleinement conscient de la faute dont il était accusé.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si le blâme écrit avait été imposé au requérant pour des motifs différents de ceux pour lesquels il avait été initialement accusé. Le Tribunal a rappelé que, dans le jugement n° 744 (1995), il avait jugé qu'une mesure disciplinaire imposée sur la base d'accusations dont le fonctionnaire n'avait pas été préalablement informé constituait une violation de la procédure régulière. Toutefois, en l'espèce, le Tribunal a constaté que l'obligation de rester impartial dans la procédure d'appel d'offres était l'un des éléments des accusations originales portées contre le requérant. Il n'y avait donc pas eu de glissement dans les motifs entre l'accusation originale et le blâme écrit.

Le Tribunal a observé, d'après les constatations du Comité paritaire et le propre aveu du requérant, qu'il n'y avait guère de doute quant au fait important sous-tendant le blâme écrit imposé au requérant, à savoir que ce dernier avait pris contact avec la Mission du Royaume-Uni en vue d'intervenir dans l'attribution du contrat. Ainsi, il était évident que

le requérant avait eu amplement la possibilité de répondre à ce fait admis. Ayant souscrit à la constatation du Comité paritaire, selon laquelle le requérant avait discuté en détail de la soumission avec la Mission du Royaume-Uni, le Tribunal a jugé que les éléments de preuve étaient suffisants pour établir le bien-fondé des accusations.

Le Tribunal s'est penché sur la question de savoir si les faits tels qu'établis constituaient une faute professionnelle. Malgré les constatations du Comité paritaire, le Tribunal a conclu que, même si les informations avaient été rendues publiques avant d'être communiquées à la Mission du Royaume-Uni, cela n'exonérerait pas le requérant de l'accusation liée au fait qu'il avait enfreint les règles régissant les achats au regard de « l'impartialité absolue ». Le libellé des règles régissant les achats 9.002 et 9.0016 était très clair. La communication de renseignements avant l'attribution à quiconque n'était pas un fonctionnaire des Nations Unies était contraire aux règles; par conséquent, le défendeur était raisonnablement en droit de décider qu'elle constituait une faute professionnelle.

Le Tribunal a ensuite abordé la demande introduite par le requérant selon laquelle le défendeur avait agi en violation de la disposition 110.4 du Règlement du personnel, qui limitait le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en ce sens qu'aucun fonctionnaire ne pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'avait pas été soumise à un comité paritaire de discipline, à moins que le fonctionnaire intéressé et le Secrétaire général n'aient convenu de ne pas soumettre l'affaire au Comité paritaire de discipline ou lorsque la gravité de la faute justifiait le renvoi sans préavis. Cependant, de l'avis du Tribunal, le libellé de la disposition 110.4 était suffisamment large et le Secrétaire général, ayant pu tirer profit d'un examen de la question par le Comité paritaire de discipline, avait toute latitude pour rendre une décision définitive indépendamment de la manière dont le Comité venait à être saisi de la question.

Le Tribunal a jugé que la sanction du blâme écrit était proportionnée, estimant que la violation des règles régissant les achats par le requérant ne constituait pas un simple manquement à la règle mais une violation grave.

Enfin, le Tribunal a examiné la question de l'indemnité et des frais. Il a déclaré qu'il considérait que l'humiliation, le préjudice moral et les atteintes à la réputation subis par le requérant revêtaient un intérêt primordial. Il a adhéré entièrement à la conclusion du Comité paritaire, selon laquelle le renvoi sans préavis était disproportionné compte tenu des circonstances de l'espèce. En outre, l'annulation du renvoi sans préavis et l'imposition d'un blâme écrit ne pouvaient être interprétées comme réparant l'atteinte portée à la réputation du requérant. Le Tribunal a donc reconnu que le requérant méritait d'être indemnisé pour cette atteinte et pour le préjudice et l'humiliation qu'il avait subis. En ce qui concerne les frais, le Tribunal n'était pas convaincu que le requérant avait été obligé d'engager des frais inévitables et le moyen invoqué à cet effet a donc été rejeté.

Dans une opinion individuelle, M. Flogaitis a fait valoir que les droits à une procédure régulière du requérant avaient effectivement été violés. À son avis, la décision définitive du Secrétaire général, si elle reposait sur les règles d'achat citées dans sa lettre d'accusations initiale et, par conséquent, ne reflétait pas clairement un « glissement dans les motifs », avait conduit au même résultat qu'un glissement dans les accusations, à savoir que le requérant n'avait pas été formellement accusé et n'avait pas eu la possibilité de se défendre lui-même.

M. Flogaitis a indiqué que les principes généraux du droit exigeaient une certitude complète et absolue des accusations, conséquence directe de la nécessité d'une procédure régulière. On ne pouvait certes pas déterminer que les droits d'un fonctionnaire étaient automatiquement violés s'il y avait une différence dans le libellé entre les accusations et les

conclusions finales, mais le lien entre les accusations initiales et les conclusions devait être évident et interprété de façon restrictive.

Dans son opinion individuelle, M. Gordillo a estimé comme M. Flogaitis que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés. En outre, à son avis, la présente affaire présentait des similitudes avec le jugement n° 1404 où le Tribunal avait été confronté à rien de moins qu'un procès médiatisé, où un fonctionnaire avait été humilié en public, seulement pour que les autorités découvrent finalement que les accusations portées contre ce dernier étaient sans fondement. C'est ainsi que dans une tentative pour sauver la face, on avait imposé un blâme écrit au requérant. Dans cette affaire, le Tribunal avait ordonné l'annulation du blâme écrit et accordé une indemnité. Pour des raisons de congruence, M. Gordillo a estimé que la présente affaire aurait dû être abordée de la même manière.

12. Jugement n° 1426 (30 janvier 2009) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁵

INDEMNITÉ EN CAS D'ACCIDENT IMPUTABLE AU SERVICE — INDEMNITÉ ACCORDÉE AU TITRE DE L'APPENDICE D DU STATUT DU PERSONNEL ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACTES DE MALVEILLANCE — VIOLATION DES DROITS DE LA REQUÉRANTE ET DE SA CONFIANCE LÉGITIME CONCERNANT LA CONSTITUTION D'UNE COMMISSION MÉDICALE CHARGÉE D'EXAMINER SA DEMANDE — UNE BLESSURE SUBIE ULTÉRIEUREMENT NON CONSIDÉRÉE COMME UNE DEMANDE DISTINCTE — UNE DEMANDE D'INDEMNITÉ DOIT ÊTRE PRÉALABLEMENT PRÉSENTÉE POUR RÉVISION ET EXAMEN PAR LA COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS AVANT D'ÊTRE EXAMINÉE PAR LE TRIBUNAL

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies en 1985. Au moment des faits, elle exerçait les fonctions d'assistante personnelle du Représentant spécial du Secrétaire général à Bagdad (Iraq). En 2003, les bureaux des Nations Unies à l'hôtel Canal à Bagdad ont été attaqués et endommagés par un attentat à la voiture piégée. La requérante a subi de multiples blessures, y compris la perte de vision de son œil gauche, pour lesquelles elle a reçu des soins médicaux intensifs.

En 2003, la requérante a déposé une demande auprès du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation au titre de l'appendice D du Statut du personnel. On l'a alors informée que ses multiples blessures étaient considérées comme étant imputables au service et que, par conséquent, tous ses frais médicaux seraient remboursés par l'Organisation. Le 23 avril 2004, la requérante a écrit au Secrétaire général lui demandant qu'on lui verse une indemnité pour les blessures qu'elle avait subies. En février 2005, elle a déposé une demande auprès du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. En mars 2005, le médecin de la requérante a informé l'Administration que la requérante avait subi une autre blessure à son œil gauche, aggravant ainsi la première blessure imputable au service. En mai, la requérante a été informée que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation avait pris la décision initiale de lui accorder une indemnité de 63 300 dollars des États-Unis au titre de l'appendice D. De plus, une indemnité de 45 000 dollars des États-Unis au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance lui a été accordée.

¹⁵ Spyridon Flogaitis, Président, Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Sir Bob Hepple, membre.

Le 16 juin 2005, le conseil de la requérante a écrit au Secrétaire général lui demandant que l'indemnité initiale soit reconsidérée à la lumière de sa nouvelle blessure, qu'une commission médicale soit constituée par le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation pour examiner sa demande et que l'indemnité accordée au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance soit révisée. La requérante a également demandé que le défendeur soumette directement toute nouvelle demande au Tribunal administratif des Nations Unies sans autre recours devant la Commission paritaire de recours.

La requérante a été informée qu'il serait prématuré de déterminer si des moyens pouvaient être présentés directement au Tribunal. En mai 2006, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a informé la requérante qu'il reconsidérerait son affaire. Il a par la suite augmenté le degré de la perte de fonction de la requérante de 27 % à 38 % et a recommandé que l'indemnité soit portée à 89 090 dollars des États-Unis. La requérante a été informée que le Secrétaire général avait accepté cette recommandation et n'en avait pas appelé de la décision ni demandé la constitution d'une commission médicale. En juillet 2006, la requérante a demandé la révision de l'indemnité accordée au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance. Elle a par la suite été informée que l'indemnité avait été augmentée pour atteindre un montant total de 120 000 dollars des États-Unis. En août, elle a introduit sa requête devant le Tribunal.

Le Tribunal a d'abord examiné si la demande de la requérante aux fins d'obtenir une indemnité plus élevée au titre de l'appendice D était recevable. Le défendeur a fait valoir que la nouvelle demande de la requérante était fondée sur la blessure qu'elle avait subie par la suite et ne constituait pas une contestation des conclusions antérieures du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Le Tribunal a estimé que cette thèse était sans fondement. Premièrement, dans la lettre du 16 juin 2005 et la déclaration qui y était jointe, la requérante ne demandait pas une indemnité supplémentaire concernant une nouvelle blessure. Deuxièmement, l'Administration ayant été mise au courant de la nouvelle blessure le 11 mars 2005, la décision du 23 mars était donc présumée avoir été prise en toute connaissance de cette nouvelle blessure. Après avoir examiné une déclaration écrite du conseil de la requérante, le Tribunal a conclu que celle-ci n'avait pas présenté la dernière blessure comme une nouvelle demande, mais plutôt comme une preuve que la blessure originale lui avait causé une perte de vision permanente.

Le Tribunal a noté que la requérante n'avait reçu la réponse à cette demande qu'un an plus tard, soit le 20 juin 2006. Le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a ignoré sa demande au sujet d'une commission médicale, dont la constitution était obligatoire en vertu de l'appendice D. Il s'agissait là d'une violation flagrante des droits de la requérante et de son attente légitime à ce qu'une commission médicale réexamine son affaire à la lumière de tous les éléments de preuve. Attendu qu'il n'avait ni le pouvoir ni la compétence de réévaluer le type et le degré d'incapacité et que seul le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation était habilité à faire une telle évaluation, le Tribunal a jugé approprié de renvoyer l'affaire au Comité consultatif pour que la procédure à suivre soit reprise. Selon le Tribunal, quand bien même cinq années avaient passé depuis la blessure de la requérante et trois années depuis la première demande de constitution d'une commission médicale, il n'était pas futile de convoquer une commission médicale pour examiner si le type ou le degré d'incapacité était plus grave qu'il ne l'était au moment de l'évaluation le 18 mai 2006. Considérant que l'erreur de procédure commise par le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation avait entraîné un retard important dans le règlement de la demande de la requérante, le Tribunal lui a accordé une indemnité équivalant à trois mois de traitement de base net.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si la demande de la requérante au titre de l'Assurance contre les actes de malveillance et celle fondée sur une violation d'une obligation légale ou une négligence grave étaient recevables. Le Tribunal a considéré que la dernière demande portait sur une allégation de non-respect par l'Organisation du contrat d'emploi de la requérante. La constatation du rapport du Groupe indépendant sur la sûreté et la sécurité du personnel des Nations Unies en Iraq, à savoir que le système de gestion de la sécurité des Nations Unies n'avait pas assuré une sécurité adéquate, a constitué le principal élément de preuve produit en appui à ces allégations.

S'agissant des deux demandes, le Tribunal a fait observer que, conformément au Règlement du personnel et au Statut du Tribunal, chacune d'entre elles devait remplir une condition préalable essentielle, à savoir que la requérante devait d'abord avoir présenté l'affaire pour révision administrative, puis pour examen par la Commission paritaire de recours avant de s'adresser au Tribunal, à moins qu'il ne soit convenu d'un commun accord entre les Parties de la présenter directement au Tribunal. La requérante avait demandé au Secrétaire général que la demande soit présentée directement au Tribunal, mais aucun accord n'était intervenu sur la question. Ayant examiné la requête que la requérante avait présentée au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation le 16 juin 2005, dans laquelle elle lui demandait de réexaminer ses demandes, le Tribunal a décidé d'interpréter la requête de la requérante comme une demande de révision administrative. La position du défendeur selon laquelle une telle demande était prématurée a permis à la requérante de croire que le Comité consultatif examinerait ses deux demandes, celle de nature médicale et l'autre de nature administrative. Cette position ne constituait pas une violation du droit à une procédure régulière, mais le Tribunal a néanmoins estimé que le défendeur ne pouvait s'appuyer sur ses propres actions ou omissions pour empêcher la requérante de présenter ses demandes devant la Commission paritaire de recours. Par conséquent, le Tribunal a renvoyé à la Commission paritaire de recours les considérations d'ordre administratif et, compte tenu du temps qui s'était déjà écoulé, il a demandé à la Commission d'accélérer la procédure.

13. Jugement n° 1429 (30 janvier 2009) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁶

NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT — VICES DE PROCÉDURE DANS LE PROCESSUS D'ÉVALUATION — CONTRÔLE JUDICIAIRE DE L'EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — ÉVALUATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ POUR DOMMAGES RÉSULTANT DES VICES DE PROCÉDURE

La requérante a initialement été recrutée par le Programme alimentaire mondial en 1999. En 2000, elle a été engagée en vertu d'une lettre de nomination du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) pour un contrat de durée déterminée à la classe G-6. Son contrat a ultérieurement été prolongé à une reprise, puis il a pris fin le 7 janvier 2002.

En juin 2001, le comportement professionnel de la requérante pour la période du 1^{er} février 2000 au 1^{er} janvier 2001 a été évalué. On l'a encouragée à améliorer son comportement professionnel dans plusieurs domaines. La requérante a contesté l'évaluation. Cependant,

¹⁶ Spyridon Flogaitis, Président, Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président, Goh Joon Seng, membre.

le Groupe d'examen des carrières a indiqué qu'elle devait justifier d'améliorations dans les domaines indiqués avant la fin de la période d'évaluation suivante. La requérante a tenté en vain de faire objection à cette évaluation. Dans l'évaluation de son comportement professionnel pour l'année 2001, qui s'est terminée le 29 novembre 2001, la requérante a reçu l'appréciation « insuffisant ». Le Groupe d'examen des carrières a fait état d'« incidents critiques » lors desquels le comportement de la requérante avait causé de nombreux problèmes au Programme alimentaire mondial et avait donné lieu à des plaintes à son sujet. À nouveau, la requérante a tenté en vain de faire objection à cette évaluation.

En décembre 2001, on a fait savoir à la requérante que son contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé. Elle a demandé à l'Inspecteur général qu'une enquête soit menée, alléguant qu'elle avait été victime de harcèlement psychologique et d'abus d'autorité de la part de ses superviseurs. Toutefois, le Bureau de l'Inspecteur général lui a fait savoir qu'après avoir analysé les documents qu'elle lui avait transmis, il avait décidé de ne donner aucune autre suite à l'affaire. Le 12 mars 2002, un jury de révision a été formé pour examiner l'objection de la requérante concernant l'évaluation de son comportement professionnel pour 2001. Le jury a estimé qu'aucun des éléments nouveaux ne justifiait la révision de l'évaluation. Le 27 juin 2002, la requérante a contesté la décision de ne pas renouveler son contrat dans un courrier électronique adressé au Directeur exécutif du Programme alimentaire mondial. Dans une lettre datée du 2 juillet 2002, le Directeur du Bureau des ressources humaines l'a informée que la raison du non-renouvellement de son contrat était son comportement professionnel, jugé insatisfaisant, et non un harcèlement.

En octobre 2002, la requérante a tenté de saisir le Tribunal administratif, mais on lui a indiqué que sa requête était prématurée. Dans une lettre datée du 19 mai 2003, le Programme des Nations Unies pour le développement lui a fait savoir qu'elle ne pouvait saisir la Commission paritaire de recours puisqu'elle n'avait pas demandé auparavant l'examen de la décision administrative de ne pas renouveler son contrat et que le délai dont elle disposait pour le faire avait expiré. Le PNUD l'a ensuite informée que cette lettre du 19 mai constituait la réponse officielle de l'Administration et qu'elle pouvait former un recours contre cette décision auprès de la Commission paritaire de recours. La requérante a donc de nouveau saisi la Commission paritaire de recours. Celle-ci a décidé que la requérante avait établi l'existence de circonstances exceptionnelles ayant échappé à son contrôle et que ses nombreuses tentatives pour former un recours montraient qu'elle s'était activement efforcée de contester la décision de ne pas renouveler son contrat. La Commission a donc décidé de considérer son recours comme recevable. Elle a conclu que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était entachée par une série de violations de son droit à une procédure régulière et a recommandé qu'on lui verse une indemnité équivalant à quatre mois de son traitement de base net. Le Secrétaire général a souscrit à la recommandation. La requérante a saisi le Tribunal, demandant notamment l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration et des dommages-intérêts.

Le Tribunal a d'abord trouvé que cette affaire ressemblait beaucoup à d'autres affaires dont il avait connu. Elle lui rappelait en particulier le jugement n° 1237, dans lequel il avait déclaré que, lorsque l'insuffisance des services de l'intéressé était la raison de la décision et que le processus d'évaluation était déficient, l'on pouvait penser que, si l'évaluation avait été faite correctement, l'engagement du requérant aurait peut-être été ou aurait été prolongé. Les motifs avancés pour les décisions prises au nom du Secrétaire général devaient être véridiques et examinés par le Tribunal en fonction de la concordance entre les motifs invoqués et les éléments de preuve avancés. Ayant évalué les motifs de la décision de ne pas

renouveler le contrat de la requérante, le Tribunal a conclu qu'ils n'étaient pas suffisamment étayés. Il a souscrit à la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle les pièces sur lesquelles se fondait l'évaluation de la requérante manquaient de transparence et a estimé qu'une décision touchant le maintien en fonctions de la requérante ne pouvait se fonder sur une évaluation faussée à la base.

Le Tribunal a rappelé son jugement n° 1238 dans lequel il avait déclaré qu'il était assurément évident que, lorsque la raison invoquée pour justifier une décision discrétionnaire se révélait fausse ou malhonnête, la validité de la décision elle-même pouvait être annulée. Cependant, le Tribunal a conclu que, lorsqu'il n'y avait pas de droit, donner une raison inexacte ne pouvait créer un tel droit ni placer un requérant dans une situation où il devait être traité comme s'il avait joui d'un tel droit. Par conséquent, en l'espèce, le Tribunal a conclu que la requérante devait être indemnisée mais non réintégrée dans ses fonctions, étant donné qu'elle n'avait aucun droit au renouvellement de son contrat.

Le Tribunal s'est ensuite penché sur la date de la décision contestée. Selon les faits, l'évaluation de la requérante pour la période de 2001 s'était terminée le 29 novembre 2001. Celle-ci avait appris le 1^{er} décembre qu'elle avait reçu l'appréciation « insuffisant ». Le 4 décembre, elle avait été informée que son contrat de durée déterminée, qui devait prendre fin le 7 janvier 2002, ne serait pas renouvelé. Cependant, le jury de révision chargé d'examiner son cas n'avait été formé que le 12 mars 2002. Dans son jugement n° 1237, le Tribunal avait déclaré ne pas comprendre pourquoi il n'avait pas été envisagé d'approuver une prolongation limitée des services de la requérante et pourquoi rien n'avait été fait pour que la procédure d'objection soit rapidement menée à son terme. À son avis, il était inacceptable qu'on se soit prononcé sur son avenir avant le terme de la procédure d'objection. L'indifférence systématique manifestée à propos de la situation du requérant était démontrée par le fait que l'Administration n'avait rien fait pour mettre le processus sur la bonne voie lorsqu'elle aurait pu le faire, ce qui semblait avoir plutôt aggravé les conséquences des vices qui l'avaient caractérisé.

S'agissant de la question de l'indemnité qu'il convenait d'accorder à la requérante, le Tribunal a rappelé son jugement n° 1237, dans lequel il avait conclu que la possibilité de renouveler le contrat, si la procédure n'avait pas été viciée, devait être prise en considération pour évaluer le montant de l'indemnité due en raison de la violation des garanties d'une procédure régulière. Il avait également conclu, dans ce jugement, que le fait que le requérant n'avait qu'un an d'ancienneté était dépourvu de pertinence parce qu'il avait injustement perdu une occasion d'accroître la durée de ses services. Pour les mêmes raisons, le Tribunal a estimé qu'en l'espèce la requérante devait recevoir une indemnité équivalant à un an de traitement de base net.

B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL¹⁷

1. Jugement n° 2685 (6 février 2008) :

*A. E.-R. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)*¹⁸

RETRAIT D'UN FONCTIONNAIRE DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES PROMOTIONS —
L'INTÉRÊT LÉGITIME DE CHAQUE FONCTIONNAIRE À ÊTRE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL
DÉCOULE DIRECTEMENT DES CONDITIONS D'EMPLOI — ATTEINTE AUX DROITS À LA LIBERTÉ

¹⁷ 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 conditions d'emploi 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, le Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international, l'Organisation européenne de télécommunications par satellite, l'Organisation internationale de métrologie légale, l'Organisation internationale de la vigne et du vin, le Centre pour le développement industriel, la Cour permanente d'arbitrage, le Centre du Sud, l'Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe orientale et centrale, le Centre technique de coopération agricole et rurale (ACP-UE), le Bureau international des poids et mesures, l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion, le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme. Le Tribunal est également compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail. 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/.

¹⁸ Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, Giuseppe Barbagallo et Patrick Frydman, juges.

SYNDICALE ET À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION — LORSQU'IL EXISTE UNE PROCÉDURE PARTICULIÈRE À SUIVRE POUR LA NOMINATION D'UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, IL S'ENSUIT IMPLICITEMENT QU'IL EXISTE UNE PROCÉDURE CORRESPONDANTE POUR LE RETRAIT D'UN TEL REPRÉSENTANT — DEVOIR D'UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL D'ASSISTER ET DE PARTICIPER PLEINEMENT AUX RÉUNIONS DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES PROMOTIONS

À l'époque des faits, la requérante était représentante du personnel au Comité des nominations et des promotions (le « Comité »), lequel est chargé de conseiller le Secrétaire général dans tous les cas où un emploi a été mis au concours.

En avril 2005, le Conseil s'est réuni pour établir une liste restreinte de candidats au poste de chef de l'Unité des assistants au Bureau des radiocommunications, de grade G-7. La requérante et l'autre représentant du personnel siégeant au Comité ont quitté la réunion après avoir refusé d'examiner la liste des candidats présélectionnés, au motif que les qualifications requises pour le poste annoncé n'étaient pas conformes à la Norme commune de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Genève.

Les autres membres du Comité ont décidé de poursuivre la procédure et ont établi une liste restreinte de candidats qui a été soumise au Secrétaire général sans les signatures des deux représentants du personnel. Le Secrétaire général a estimé que la Norme de classement avait été bien appliquée et a demandé que le Comité, composé des mêmes membres, se réunisse de nouveau pour réexaminer la liste des candidats présélectionnés. Le Comité s'est réuni le 8 juin 2005, mais n'est pas parvenu à s'entendre sur une liste restreinte de candidats. Les représentants du personnel ont de nouveau refusé de signer la liste établie par les autres membres du Comité parce que le nom d'une candidate dont ils avaient demandé le retrait de la liste y apparaissait. Une discussion animée s'en est suivie entre la requérante et M. S., le représentant du Bureau des radiocommunications.

Dans des mémorandums datés du 9 juin 2005 et du 21 juin 2005, les deux représentants du personnel siégeant au Comité des nominations et des promotions ont informé le Secrétaire général que, au cours de la réunion du 8 juin 2005, M. S. avait porté de fausses accusations contre la requérante, l'avait insultée et l'avait menacée de représailles et qu'elle avait été « prise à partie » au cours de la réunion en question.

Dans un mémorandum daté du 7 juillet 2005, également adressé au Bureau du Secrétaire général, M. S. a demandé au Conseil du personnel de démettre la requérante, avec effet immédiat, de toutes les fonctions qu'elle occupait en tant que représentante du personnel au Comité des nominations et des promotions, au motif qu'elle avait fait intentionnellement obstruction aux délibérations de ce comité. Selon lui, elle avait enfreint le code de conduite et de pratique du Comité, avait manipulé les membres de ce dernier et avait communiqué des renseignements erronés au sujet de certaines candidatures. Le Bureau du Secrétaire général a demandé que tous les membres du Comité fassent connaître leurs observations sur ces allégations. Le Président du Conseil du personnel a répondu en apportant son appui à la requérante et en faisant observer qu'elle représentait le personnel au Comité depuis 1990 sans avoir essuyé de critique. Le Président a ajouté que la requérante avait tout l'appui du Conseil du personnel et que celui-ci avait décidé de refuser de relever l'intéressée de ses fonctions en tant que représentante du personnel, comme le demandait M. S.

Dans un mémorandum du 24 novembre 2005, le Secrétaire général a informé la requérante que sa conduite était incompatible avec le rôle d'un représentant du personnel qui, à son avis, consistait à défendre les intérêts de l'ensemble du personnel. Il a donc décidé de la relever de toutes ses fonctions de représentante du personnel auprès du Comité et a

demandé au Conseil du personnel de proposer un autre représentant pour la remplacer. Le 28 novembre 2006, le Président du Conseil a répondu que les membres du Conseil avaient décidé à l'unanimité que la requérante puisse continuer de représenter le personnel auprès du Comité.

Le 15 décembre 2005, le Secrétaire général a publié la décision n° 12542 concernant la composition du Comité des nominations et des promotions. La requérante ne figurait plus sur la liste des membres du Comité. En fait, un seul représentant du personnel y figurait. Le 26 janvier 2006, la requérante a demandé que cette décision soit reconsidérée. Sa demande a été rejetée le 3 mars. Elle a saisi le Comité d'appel le 15 mai en contestant la décision du Secrétaire général de rejeter sa demande de réexamen de la décision n° 12542. Dans une lettre datée du 23 octobre 2006, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il avait décidé de maintenir la décision n° 12542.

Le Tribunal a estimé que l'argument de l'Union selon lequel la requête était irrecevable au motif que la requérante n'avait pas un droit individuel à être membre du Comité des nominations et des promotions était dénué de fondement. À son avis, il était manifeste que chaque fonctionnaire avait un intérêt individuel et légitime à être membre du Comité ou de tout autre organe en qualité de représentant du personnel; de ce fait, tout fonctionnaire, s'il était nommé, avait un droit individuel légitime à ne pas se voir retirer cette fonction. Ce droit découlait directement des conditions d'emploi du fonctionnaire et était donc susceptible d'être contesté.

En réponse aux griefs de la requérante d'abus de pouvoir et de violation des dispositions du Statut et du Règlement du personnel concernant la nomination des représentants du personnel au Comité des nominations et des promotions, le Tribunal a noté que, contrairement à la conclusion du Comité d'appel, la décision n'était pas une sanction disciplinaire déguisée. Il a toutefois noté que l'ingérence du Secrétaire général dans la nomination des représentants du personnel du Comité constituait un abus de pouvoir, et que le Secrétaire général avait porté atteinte aux principes de la liberté d'expression en substituant à l'opinion et à la méthode de défense des intérêts du personnel de la requérante sa propre opinion et sa propre méthode.

En réponse à l'argument de l'Union alléguant que la décision du Secrétaire général avait été prise pour garantir le bon déroulement des travaux du Comité et que, en vertu de l'article 4.9 du Statut du personnel, il avait le pouvoir de désigner ses membres, le Tribunal a estimé que le Secrétaire général aurait dû néanmoins respecter la position du Conseil du personnel lorsque celui-ci avait réaffirmé sa totale confiance dans la requérante au lieu d'insister pour que celle-ci soit remplacée. Le Tribunal a considéré le fait que le Secrétaire général désigne les représentants du personnel du Comité des nominations et des promotions à partir d'une liste de noms soumis par le Conseil du personnel aurait dû suffire pour amener l'Administration à tenir des consultations avec le Conseil et à conclure un accord avant de retirer un représentant du personnel du Comité. Le Tribunal a également noté que, dans la mesure où il existait une procédure particulière à suivre pour la nomination d'un représentant du personnel, il s'ensuivait implicitement qu'il existait une mesure correspondante pour le retrait d'un tel représentant. En conséquence, un représentant du personnel dûment nommé ne devait pas être destitué par le Secrétaire général sans que celui-ci ait invité le Conseil du personnel à participer à la procédure. En l'espèce, aucune procédure de ce type n'avait été suivie. Le Tribunal a donc décidé que la décision attaquée devait être annulée.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé d'accorder à la requérante un montant de 20 000 francs suisses pour le tort moral subi et le désarroi et l'anxiété qui lui avaient été

causés. Il a toutefois fait observer que le retrait de la requérante d'une réunion officielle parce qu'elle n'était pas d'accord avec l'opinion de la majorité était un comportement inapproprié. En tant que représentante nommée du personnel, elle avait le devoir d'assurer et de participer pleinement aux réunions du Comité des nominations et des promotions. Il a donc statué que la requérante n'avait droit à aucune autre réparation. Il a également estimé que la demande présentée par la requérante pour que M. S. lui fasse des excuses devait être rejetée. À son avis, il ne lui appartenait pas de prononcer une telle injonction, d'autant que la demande impliquait une personne qui n'était pas partie à la requête. Il a également ordonné à l'Union de verser à la requérante un montant de 5 000 francs suisses à titre de dépens et a rejeté toutes les autres conclusions.

2. Jugement n° 2691 (6 février 2008) :

A. H. c. l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)¹⁹

LA DÉCISION DE MUTER LE FONCTIONNAIRE EST ENTACHÉE D'UN VICE DE PROCÉDURE — LA DÉCISION ATTAQUÉE NE CONSTITUAIT QU'UNE TENTATIVE POUR METTRE EN ŒUVRE, PAR UNE VOIE DIFFÉRENTE, LA DÉCISION MÊME QUI AVAIT ÉTÉ ANNULÉE — L'EXERCICE D'UN RECOURS EN EXÉCUTION N'EXIGE PAS L'ÉPUISEMENT DES VOIES DE RECOURS INTERNES — LA RÉINTÉGRATION EST UNE CONSÉQUENCE IMMÉDIATE ET INÉVITABLE DE L'ANNULATION DE LA DÉCISION CONCERNANT LA MUTATION — LA SECONDE DÉCISION CONCERNANT LA MUTATION DU FONCTIONNAIRE EST DÉCLARÉE NULLE ET NON AVENUE *AB INITIO*

Le requérant avait occupé un poste de grade D-1 de janvier 1998 au 1^{er} juillet 2006, date à laquelle il avait été muté à Berlin à un autre poste du même grade. Les faits pertinents en l'espèce sont énoncés dans le jugement n° 2575, prononcé le 7 février 2007, dans lequel le Tribunal a statué que la décision de muter le requérant à Berlin était entachée d'un vice de procédure dans la mesure où la procédure régulière de rotation n'avait pas été suivie. Par conséquent, il a annulé cette décision.

À la suite du prononcé du jugement n° 2575, le requérant a fait savoir par un courriel daté du 13 février 2007 adressé à l'Administration qu'il se considérait comme étant « automatiquement réaffecté à Vienne » et qu'il demandait donc que soit « publié, avec effet au 8 février 2007, l'avis de mouvement de personnel pertinent indiquant [sa] mutation à Vienne ». Il reconnaissait néanmoins que depuis le 8 février 2007 un arrangement provisoire était en place et qu'il pourrait être nécessaire de le prolonger pour des raisons pratiques pendant une période de temps limitée. Il a donc demandé à être considéré comme étant en voyage autorisé et à recevoir une indemnité journalière de subsistance à compter du 8 février.

Le même jour, le Directeur général l'a informé que l'Administration interprétait les conclusions du Tribunal comme signifiant qu'il était « soumis à la rotation » et que, même si la précédente décision du Directeur général était entachée d'un vice de procédure, le Tribunal n'avait pas pour autant ordonné « sa réintégration à Vienne où [il avait été] en poste de 1998 à 2006 ». Le Directeur général a décidé, conformément au pouvoir que lui conférait la disposition 8.111.12 du Règlement du personnel, de muter le requérant au même grade à Berlin, avec effet immédiat. Telle était la décision attaquée.

¹⁹ Mary G. Gaudron, Présidente, Augustin Gordillo et Giuseppe Barbagallo, juges.

Le Tribunal a rejeté l'argument de l'Organisation selon lequel la décision attaquée était une nouvelle décision et que la demande du requérant devait par conséquent être considérée comme une demande de réexamen et non comme un recours en exécution. Le Tribunal a noté que la décision concernait la même personne (le requérant), avait le même objet (la mutation à Berlin) et avait la même cause (la mise en œuvre de la disposition 8.11 du Règlement du personnel) que la décision qui avait été annulée par le jugement n° 2575. Le Tribunal a ajouté que la « décision » attaquée ne constituait qu'une tentative pour mettre en œuvre, par une voie différente, la décision même qui avait été annulée par le jugement n° 2575. Le requérant était donc en droit de présenter un recours en exécution de ce jugement puisque, « d'après la jurisprudence, l'exercice d'un recours en exécution n'exige[ait] pas l'épuisement des voies de recours internes²⁰ ».

Le Tribunal a considéré qu'en annulant la décision de mutation, il avait replacé le requérant dans la situation juridique qui était la sienne avant que la décision ne soit prise. De l'avis du Tribunal, la réintégration du requérant était une conséquence immédiate et inévitable du jugement n° 2575, et l'Organisation devait donc mettre en œuvre le jugement en prenant les mesures matérielles préconisées par le Tribunal.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé que la décision attaquée en date du 13 février 2007 devait être déclarée nulle et non avenue *ab initio* et que le requérant devait être immédiatement réintégré, tout au moins au plan administratif, dans son ancien poste à Vienne, et être considéré comme étant en voyage autorisé pendant la période allant du 8 février 2007 à sa réintégration. Le Tribunal a également ordonné le rétablissement du requérant dans son droit à une allocation pour frais d'études au titre des frais de scolarité de son fils à Vienne pour l'année scolaire 2007-2008 et lui a accordé 3 000 euros à titre de dépens.

²⁰ Voir jugement n° 1978, par. 3.

3. Jugement n° 2704 (6 février 2008) : A. G. S.

c. *l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)*²¹

LE FONCTIONNAIRE DÉCHARGÉ DE SES FONCTIONS EN SA QUALITÉ DE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU PERSONNEL N'EST SOUMIS À AUCUNE SUPERVISION OU ÉVALUATION — PROMOTION AU MÉRITE — L'INSTRUCTION ADMINISTRATIVE N° 16 NE S'APPLIQUE PAS AU CAS DU REQUÉRANT — L'EFFET DE L'INSTRUCTION ADMINISTRATIVE A ÉTÉ DE PRIVER LE REQUÉRANT D'UNE OCCASION PRÉCIEUSE — LE REQUÉRANT A SUBI UN PRÉJUDICE OU A ÉTÉ PRIVÉ D'UNE POSSIBILITÉ EN RAISON DU FAIT QU'IL ASSUMAIT LA FONCTION DE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU PERSONNEL — IL Y A DISCRIMINATION LORSQUE DES PERSONNES QUI SE TROUVENT DANS LA MÊME SITUATION DE FAIT ET DE DROIT SONT TRAITÉES DIFFÉREMMENT — DES SITUATIONS DISSEMBLABLES DOIVENT ÊTRE RÉGIÉS PAR DES RÈGLES QUI TIENNENT COMPTE DE LA DISSEMBLANCE — LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ EST VIOLÉ SI LES RÈGLES QUI RÉGISSENT DES SITUATIONS DISSEMBLABLES NE SONT PAS APPROPRIÉES ET ADAPTÉES À LA DISSEMBLANCE — SI LES RÈGLES ET PROCÉDURES DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES NE GARANTISSENT PAS LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ, IL LEUR INCOMBE DE METTRE EN PLACE DES PROCÉDURES QUI EN ASSURENT LE RESPECT — IL N'EST PAS DE LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ORDONNER LA MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE

Le requérant est entré au service de l'Organisation en 1981 et a été élu Président du Conseil du personnel de l'ONUDI en 1997. Lorsqu'il a pris ses fonctions de président, le requérant a obtenu d'être déchargé à 75 % de ses fonctions. En mai 1999, on lui a accordé une décharge à temps complet. À ce titre, il n'était soumis à aucune supervision ou évaluation.

Le 1^{er} janvier 2003, le Directeur général a publié l'instruction administrative n° 16 qui prévoyait des promotions au mérite pour les personnes « dont le comportement professionnel avait été régulièrement noté depuis un certain nombre d'années comme étant très bon ou excellent et qui avaient détenu pendant au moins sept ans le même grade ». Selon l'instruction, « les responsables de programme (directeurs et superviseurs) seraient chargés de soumettre leurs propositions de promotion au mérite au Comité d'évaluation du comportement professionnel qui transmettrait ensuite ses recommandations au Directeur général pour approbation ». Le nom du requérant figurait sur la liste des fonctionnaires susceptibles d'être promus. À la suite des propositions des responsables de programme, les candidats ont été soumis à l'examen d'un Comité d'évaluation du comportement professionnel. Le requérant n'a pas été recommandé en vue d'une promotion par le Directeur exécutif de la Division d'administration, duquel il relevait à des fins administratives. Ainsi, quand les noms des fonctionnaires qui s'étaient vu attribuer une promotion au mérite ont été annoncés le 17 juillet 2003, le nom du requérant ne figurait pas sur la liste.

Le 13 février 2004, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours qui, dans son rapport du 21 juin 2006, a conclu que l'Organisation avait correctement suivi les procédures prévues dans l'instruction administrative n° 16. Dans un memorandum en date du 4 juillet 2006, le Directeur général a fait sienne la recommandation de la Commission. Telle était la décision attaquée.

Le Tribunal a d'abord examiné l'argument du requérant selon lequel le fait que son cas n'avait pas été étudié par le Comité d'évaluation du comportement professionnel constituait une violation grave des règles de procédure. Le Tribunal a toutefois rejeté cet argument au

²¹ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron et Agustín Gordillo, juges.

motif que le cas du requérant ne pouvait être soumis à l'examen du Comité, l'instruction administrative n° 16 prévoyant clairement que « des propositions [...] doivent être faites par les responsables de programme (directeurs et superviseurs) [...] et être soumises [...] à l'examen du Comité d'évaluation du comportement professionnel ». Par conséquent, en l'absence de proposition, pour quelque raison que ce soit, le Comité n'avait pas compétence pour faire une quelconque évaluation et encore moins une recommandation en vue de l'octroi d'une promotion au mérite.

Le Tribunal a noté que l'instruction administrative n° 16 ne s'appliquait pas au cas du requérant. De fait, le requérant s'était vu refuser une possibilité intéressante qui avait été accordée à tous les autres fonctionnaires ayant détenu le même grade pendant sept ans. Le Tribunal a également constaté que la raison pour laquelle le requérant se trouvait dans cette situation était qu'il assumait la fonction de président du Conseil du personnel et qu'à ce titre, et seulement à ce titre, il s'était vu accorder une décharge à temps complet de ses fonctions et, de ce fait, n'avait pas eu de supérieur hiérarchique ni n'avait pu faire évaluer son travail. De l'avis du Tribunal, il avait donc subi un préjudice ou avait été privé d'une possibilité en raison du fait qu'il assumait la fonction de président du Conseil du personnel.

Le Tribunal a noté que le principe de la liberté syndicale était violé si une personne subissait un préjudice, était privée d'une possibilité ou faisait l'objet d'une discrimination en raison de ses activités au sein d'une association du personnel ou, comme c'est le cas en l'espèce, au sein du Conseil du personnel. Il a rappelé qu'il y avait discrimination lorsque des personnes qui se trouvaient dans la même situation de fait et de droit étaient traitées différemment. À son avis, le principe d'égalité n'exigeait pas seulement que « des situations semblables ou analogues soient régies par les mêmes règles », mais aussi que « des situations dissemblables le soient par des règles qui tiennent compte de cette dissemblance » (voir jugement n° 2194). Toutefois, il a rappelé que le principe d'égalité pouvait aussi être violé si les règles qui régissaient des situations dissemblables n'étaient pas appropriées et adaptées à cette dissemblance (voir jugement n° 2313). Il a conclu que l'instruction administrative n° 16 avait eu un effet disproportionné et discriminatoire sur le requérant et qu'il y avait eu discrimination.

Il a fait observer qu'aucune règle ne régissait la situation du requérant et qu'il importait peu qu'il n'ait pas demandé la possibilité de faire examiner son cas avant que le Comité d'évaluation du comportement professionnel ne formule sa recommandation en vue de la promotion au mérite d'autres fonctionnaires. À cet égard, le Tribunal a rappelé son jugement n° 2313 dans lequel il était dit que « si [les] règles et procédures [des organisations internationales] ne garantiss[ai]ent pas le respect [du] principe [d'égalité] [...], il leur incomb[ait] de mettre en place des procédures qui en assur[ai]ent le respect, que ce soit par le biais d'une règle générale ou d'une procédure spécifique applicable au cas d'espèce ». En l'espèce, cette obligation n'avait pas été respectée. Le Tribunal a toutefois considéré qu'il n'était pas de sa compétence d'ordonner la mise en place d'une procédure qui le permette ou d'ordonner à l'ONUDI d'examiner la question de la promotion au mérite du requérant. De plus, le requérant avait pris sa retraite de l'Organisation le 30 septembre 2007. Dans ces circonstances, la démarche à suivre consistait à lui accorder une réparation pour s'être vu refuser à tort une possibilité avantageuse, réparation que le Tribunal a fixée à 20 000 euros.

Le requérant a par la suite présenté plusieurs arguments concernant les irrégularités de la procédure interne. Il a invoqué la violation des garanties d'une procédure régulière. Selon lui, au cours de la procédure, la composition de la Commission paritaire de recours avait été modifiée sans qu'il en soit informé, ce qui l'avait privé de son droit de contester

la composition qui était proposée. Le Tribunal a rejeté l'argument présenté par l'ONUDI selon lequel les allégations concernaient la même erreur de dactylographie que celle pour laquelle le requérant s'était vu accorder des dommages-intérêts pour tort moral aux termes du jugement n° 2662. Les deux fautes étaient certes étroitement liées en ce sens que l'une avait engendré l'autre, mais le Tribunal a reconnu qu'il y avait bien eu deux fautes et qu'elles avaient lésé le droit du requérant à contester la composition de la Commission.

En ce qui concerne le retard pris dans la présente affaire, le Tribunal a estimé qu'il n'était en rien imputable au requérant qui avait déposé sa réplique avant d'être informé de la composition de la Commission et bien avant que celle-ci n'entame ses délibérations. Comme dans le jugement n° 2662, le requérant s'est vu accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros pour le retard pris et les autres irrégularités commises dans le cadre de son recours interne.

4. Jugement n° 2706 (6 février 2008) :

*C. C. c. l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)*²²

TRANSFERT D'UNE FONCTIONNAIRE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL — LA RÉACTION DE L'ORGANISATION N'A PAS ÉTÉ CONFORME AUX DEVOIRS QUI SONT CEUX DE TOUTE ORGANISATION INTERNATIONALE À L'ÉGARD DE SES FONCTIONNAIRES — DEVOIR D'UNE ORGANISATION D'ASSURER AUX MEMBRES DE SON PERSONNEL UN ENVIRONNEMENT SÛR ET ADÉQUAT — LA SANCTION PRONONCÉE POUR RÉPONDRE AU HARCÈLEMENT SEXUEL N'ÉTAIT MANIFESTEMENT PAS ADAPTÉE À LA GRAVITÉ DE LA FAUTE COMMISE — INADÉQUATION ENTRE LE GRADE ACTUEL DE LA REQUÉRANTE ET LE NIVEAU DE SES FONCTIONS — LORSQUE LES RÈGLES ET PROCÉDURES NE GARANTISSENT PAS LE RESPECT DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ, IL INCOMBE À L'ORGANISATION DE METTRE EN PLACE DES MESURES POUR Y REMÉDIER, QUE CE SOIT PAR LE BIAIS D'UNE RÈGLE GÉNÉRALE OU D'UNE PROCÉDURE SPÉCIFIQUE APPLICABLE AU CAS D'ESPÈCE — IL N'APPARTIENT PAS AU TRIBUNAL DE SUBSTITUER SA PROPRE APPRÉCIATION À CELLE DE L'ORGANISATION EN CE QUI CONCERNE LE CLASSEMENT DES POSTES

La requérante est entrée au service de l'OMPI en mars 1995, en tant que commis de grade G-2 au bénéfice d'un contrat de courte durée. En novembre 1996, elle s'est vu octroyer un contrat de durée déterminée ainsi que le grade G-3. Le 1^{er} novembre 2000, elle a été promue au grade G-4. En septembre 2001, elle a été transférée, au même grade, à la Section des dépenses de la Division des finances.

Le 8 novembre 2002, se disant victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique et d'un autre fonctionnaire, l'intéressée a saisi successivement de cette question la médiatrice de l'Organisation, puis le Président du Conseil du personnel, le 6 mars 2003. L'affaire a été par la suite portée devant le Directeur général. À l'issue d'une réunion tenue le 10 mars 2003, il a été décidé de sanctionner les deux fonctionnaires, en leur infligeant une réprimande verbale. Une note a été par la suite versée à leur dossier personnel.

Par une décision en date du 11 mars 2003, la requérante a été transférée au Centre de la gestion des connaissances et bibliothèque électronique. En mai 2004, le nouveau supérieur hiérarchique de la requérante a recommandé la promotion de cette dernière, mais la dé-

²² Seydou Ba, Président, Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

marche n'a pas abouti. Le 8 juin 2005, le supérieur hiérarchique a rédigé un memorandum interne dans lequel, sur la base des tâches effectivement exercées par l'intéressée, il proposait une promotion au grade G-5. Le 26 janvier 2006, la requérante, après avoir elle aussi fait une demande de promotion, s'est vu remettre une description de poste, qu'elle a refusé de signer, estimant que le document ne reflétait pas ses responsabilités effectives.

Le 6 mars 2006, la requérante a adressé une lettre au Directeur général, dans laquelle elle se disait victime d'un traitement injuste et discriminatoire. Le Directeur général n'ayant pas répondu à cette lettre, l'intéressée a saisi le Comité d'appel le 20 avril 2006. Dans son avis du 2 juin 2006, le Comité a considéré, à l'unanimité, que la requérante avait bien fait l'objet d'un harcèlement sexuel et qu'elle avait effectivement été traitée de façon injuste par l'Organisation. Le Comité, estimant que la requérante pouvait ainsi être regardée comme « doublement victime », en ce que, suite aux faits de harcèlement sexuel, elle s'était trouvée bloquée dans sa carrière, a recommandé que le litige fasse l'objet d'un règlement amiable. Il a proposé que l'Organisation octroie à la requérante une indemnité d'un montant de 30 000 francs suisses, qu'elle s'assure que cette dernière obtienne une promotion au grade G-5 et qu'elle envisage, sous certaines conditions, une promotion au grade G-6. À défaut d'un règlement amiable sur ces bases, le Comité d'appel a recommandé que l'intéressée soit promue au grade G-6 avec un effet rétroactif d'au moins six mois.

Par une décision en date du 11 août 2006, le Directeur général a fait part de son souhait de parvenir, conformément à la recommandation du Comité d'appel, à un règlement amiable de l'affaire. Toutefois, l'Organisation s'est bornée à proposer à l'intéressée une indemnisation financière, en refusant de lui accorder toute promotion dans ce cadre. La requérante a contesté devant le Tribunal la décision susmentionnée du 11 août 2006.

En ce qui concerne la recevabilité du recours, le Tribunal a rejeté la prétention de l'Organisation selon laquelle les revendications de la requérante étaient frappées de forclusion. Il a noté, en particulier, que le fait que la requérante n'avait pas systématiquement contesté l'ensemble des décisions défavorables prises à son égard à compter de sa mutation en date du 11 mars 2003 ne saurait en tout état de cause faire obstacle à ce que l'intéressée demande une indemnisation pour les préjudices qu'elle estimait avoir subis et conteste la décision lui refusant la promotion qu'elle avait sollicitée. De plus, de l'avis du Tribunal, il ressortait du dossier que la requérante avait bien contesté, à maintes reprises, la situation dans laquelle elle se trouvait depuis qu'elle avait été réaffectée en mars 2003, en se plaignant notamment d'une inadéquation entre le grade qui lui était reconnu et le niveau effectif des responsabilités qui lui étaient confiées.

Le Tribunal a relevé, contrairement à ce que soutenait l'Organisation, que l'examen du dossier permettait de tenir pour établie la matérialité des faits de harcèlement sexuel dont la requérante s'était plainte. Le Tribunal a considéré que l'Organisation, en sanctionnant le supérieur hiérarchique de la requérante, en avait, par là même, nécessairement reconnu la matérialité. Elle ne saurait dès lors utilement contester le bien-fondé des accusations de la requérante à cet égard, sauf à se mettre en complète contradiction avec elle-même et à jeter de grands doutes sur le sérieux avec lequel étaient prises ses propres décisions à l'égard de son personnel dans un domaine aussi sensible que celui de la discipline.

Eu égard à la nature et à la gravité des faits allégués, le Tribunal a noté que la réaction de l'Organisation vis-à-vis de la requérante, suite à la dénonciation de harcèlement sexuel, n'avait nullement été conforme aux devoirs qui étaient ceux de toute organisation internationale envers ses fonctionnaires. Le Tribunal a souligné qu'une organisation internationale avait le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat.

Il a rappelé qu'elle était responsable de l'ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique agissant dans le cadre de ses fonctions (voir jugements n^{os} 2524, 1609 et 1875). Le Tribunal n'a pu que marquer son étonnement face aux suites qui avaient été données par l'Organisation, sur le plan administratif, à la dénonciation de ces faits. Il a jugé que la sanction prononcée à l'encontre du supérieur hiérarchique mis en cause n'était manifestement pas adaptée à la gravité de la faute commise. De l'avis du Tribunal, le fait que le supérieur hiérarchique avait fait l'objet, pour la période au cours de laquelle il avait été sanctionné, d'un rapport d'évaluation en tous points favorable indiquait que l'Organisation ne tenait guère compte de la sollicitude due à la victime.

Tout en reconnaissant le bien-fondé de l'argument de l'Organisation selon lequel l'indemnisation pour les préjudices ainsi subis par l'intéressée ne saurait, en elle-même, prendre la forme d'un avancement de grade, le Tribunal a noté que la question, en l'espèce, était celle de savoir si la requérante n'aurait pas été indûment écartée de la possibilité de prétendre à une promotion dans le cadre des procédures instituées.

En ce qui concerne le niveau de ses responsabilités exercées, le poste que la requérante occupait au moment du jugement était classé au niveau G-4. Il ressortait toutefois du dossier que l'intéressée assurait en pratique, de longue date, et notamment du fait du départ d'autres agents de son service dont elle avait repris les activités, des fonctions d'« assistant » ou de « technicien » de bibliothèque dont le contenu allait bien au-delà de celui du poste tel qu'il avait été initialement conçu. D'ailleurs, cette dernière affirmation était confirmée dans un mémorandum interne circonstancié établi par son supérieur hiérarchique le 8 juin 2005, où l'inadéquation entre le grade actuel de la requérante et le niveau des fonctions qui lui étaient confiées était précisément soulignée avec insistance.

En ce qui concerne la possibilité d'une promotion au mérite, le Tribunal a observé qu'il ressortait des rapports d'évaluation de la requérante depuis son affectation à ce poste et de diverses notes internes relatives à sa manière de servir que la qualité de son travail faisait l'objet d'appréciations élogieuses. Il a également noté que la demande de promotion de la requérante, qui n'avait bénéficié d'aucun avancement depuis sept ans, s'était heurtée, de façon difficilement justifiable, à des obstacles d'ordre administratif qui avaient eu pour effet d'empêcher qu'elle fasse l'objet d'un examen utile par les instances compétentes. Le Tribunal a considéré que l'attitude dilatoire adoptée par l'Organisation par rapport à la demande de promotion dont elle avait été saisie devait être regardée comme fautive, dès lors que, dans l'hypothèse où cette promotion aurait été justifiée au regard du classement du poste occupé, la situation créée de ce fait aboutirait à une rupture d'égalité de traitement au détriment de l'intéressée.

Ainsi que le Tribunal l'a souligné dans son jugement n^o 2313, les organisations internationales étaient tenues de respecter le principe d'égalité de traitement et notamment l'obligation qui en découlait de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Comme il l'a affirmé dans le même jugement, si leurs règles et procédures ne garantissent pas le respect de ces exigences envers un de leurs fonctionnaires, il leur incombe de mettre en place des mesures qui y remédient, que ce soit par le biais d'une règle générale ou d'une procédure spécifique applicable au cas d'espèce.

Le Tribunal a souligné que l'OMPI ne saurait donc valablement invoquer les contraintes de procédure et de délai inhérentes à ses règles internes de reclassement des postes et d'examen des demandes de promotion pour justifier qu'elle ne se soit pas encore prononcée, au bout de plusieurs années, sur les prétentions de la requérante à cet égard. Le Tribunal a ajouté que l'intéressée n'avait bien entendu aucun droit à voir sa demande de promotion

examinée plus favorablement qu'une autre du fait qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel. Toutefois, étant donné les circonstances exceptionnelles de sa mutation, l'Organisation aurait dû veiller tout particulièrement à ce que son dossier soit traité avec la diligence requise.

Ainsi, le Tribunal a jugé que la décision attaquée du Directeur général devait être annulée et que les conditions fautives dans lesquelles l'Organisation avait traité la demande de promotion de la requérante avaient causé à celle-ci un préjudice moral qui appelait une indemnisation s'ajoutant à celle des autres torts de toute nature qu'elle avait subis.

En ce qui concerne la promotion, le Tribunal a maintes fois affirmé dans sa jurisprudence, en particulier dans les jugements n^{os} 929, 1647 et 1874, que le classement d'un poste relevait d'une décision discrétionnaire qui ne pouvait être prise que par des personnes disposant d'une formation et d'une expérience particulières en la matière. Le Tribunal pouvait certes prononcer l'annulation d'une décision de classement pour divers motifs de forme ou de fond, mais il ne lui appartenait pas de substituer sa propre appréciation à celle de l'Organisation. L'affaire a donc été renvoyée à l'Organisation, à laquelle il appartenait de se prononcer sur cette demande dans le respect d'un certain nombre de conditions, et qui devait procéder, dans un délai de six mois à compter de la date du prononcé du jugement, à l'examen du classement du poste et de la demande de promotion de la requérante. En outre, une somme de 40 000 francs suisses a été accordée à la requérante en réparation de l'ensemble des préjudices subis et une somme de 7 000 francs suisses à titre de dépens.

5. Jugement n° 2709 (6 février 2008) : ***S. V. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)***²³

CALCUL DE L'EXPÉRIENCE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION APRÈS L'OBTENTION DU DIPLOME EXIGÉ — RECONNAISSANCE DE L'ÉQUIVALENCE SUBSTANTIELLE DE PROGRAMMES SANCTIONNÉS PAR UN DIPLOME D'INGÉNIEUR AGRÉÉ — L'ACCORD DE WASHINGTON, BIEN QUE N'ÉTANT PAS CONTRAIGNANT, DOIT ÊTRE PRIS EN COMPTE PAR L'ORGANISATION — BIEN QUE L'ORGANISATION NE SOIT PAS LIÉE PAR LA PRATIQUE D'UN ÉTAT MEMBRE, IL LUI INCOMBE D'EXPLIQUER L'APPARENTE INCOHÉRENCE DE SA DÉMARCHE

Le requérant est entré au service de l'Organisation européenne des brevets le 1^{er} novembre 2003 en qualité d'examinateur à l'Office européen des brevets, après avoir reçu par télécopie l'offre d'engagement le 11 octobre 2003. Le requérant a accepté l'offre par lettre en date du 22 octobre 2003. Était joint à l'offre un calcul de son expérience à prendre en considération aux fins de recrutement et de promotion. Il ressortait de ce calcul que l'Office prendrait en compte en tant qu'expérience reconnue sa période d'emploi allant du 24 mai 2000 au 31 octobre 2003 et lui attribuerait donc le grade A-1, échelon 3.

Deux mois plus tard, le requérant a informé l'Office qu'il avait relevé une erreur dans le calcul préliminaire de son expérience à prendre en considération et qu'il soumettrait une demande pour qu'il soit procédé à un nouveau calcul lorsqu'il aurait reçu l'ensemble des documents pertinents de ses anciens employeurs. Dans une lettre adressée le 15 janvier 2004 au Service de l'administration du personnel, il a demandé que son expérience soit de nouveau calculée pour qu'il soit tenu compte de son expérience professionnelle pendant la

²³ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron et Giuseppe Barbagallo, juges.

période allant du 15 mai 1994, date à laquelle il s'était vu décerner son diplôme de *Bachelor of Science in Electrical Engineering*, au 24 mai 2000, date à laquelle il avait obtenu son diplôme de *Master of Science in Electrical and Computer Engineering*, et, en conséquence, que lui soit attribué le grade A-2, échelon 4. Le requérant a fait valoir que cette expérience avait été acquise « après l'obtention du diplôme exigé par les qualifications minimales de la description de fonctions de l'emploi considéré », comme il était prévu dans la circulaire n° 271, puisque son *Bachelor of Science* était un « diplôme sanctionnant des études complètes de niveau universitaire », qualification minimale requise pour le poste d'examinateur.

Dans une lettre datée du 11 juin 2004, le Service du recrutement a informé le requérant qu'il ne pouvait être donné suite à sa demande, lui faisant observer que le document CI/376/77 du 8 septembre 1977 indiquait précisément les diplômes exigés dans les différents États membres des candidats à un poste d'examinateur. Pour les diplômes obtenus dans des États non membres, l'Organisation avait décidé que seule une maîtrise (*Master's degree*) ou un diplôme similaire serait considéré comme correspondant à « un niveau européen moyen de fin d'études universitaires ». Le 1^{er} juillet, le requérant a confirmé qu'il introduisait un recours interne contre la lettre du 15 janvier. Dans l'intervalle, le 13 août 2004, le Service des affaires juridiques du personnel a adressé une note au Directeur du recrutement dans laquelle il indiquait que le minimum requis par l'Organisation pour les postes de grade A était une maîtrise (*Master's degree*), qu'il s'agisse d'États membres ou d'États non membres, à l'exception de l'Irlande et du Royaume-Uni pour lesquels un diplôme de trois ans était considéré comme suffisant.

Dans son avis daté du 24 avril 2006, la Commission de recours interne a recommandé à l'unanimité que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement, mais que l'Office prenne en compte la totalité ou au moins une partie de l'expérience que le requérant avait acquise entre le moment où il s'était vu décerner son diplôme de *Bachelor* et celui où il avait obtenu sa maîtrise (*Master's degree*), dans un esprit de compromis à titre gracieux compte tenu des circonstances particulières entourant son cas. Par lettre datée du 23 juin 2006, le requérant a été informé que le Président de l'Office avait décidé de rejeter son recours comme étant dénué de fondement et de ne pas lui proposer de compromis à titre gracieux. Telle était la décision attaquée.

En ce qui concerne le diplôme universitaire du requérant, le Tribunal était d'avis qu'un *Bachelor of Science* des États-Unis reconnu par l'ABET devait être considéré comme « un diplôme sanctionnant des études complètes de niveau universitaire ». Il a estimé également que les explications données par l'Organisation n'étaient pas satisfaisantes, à savoir que l'Office disposait d'une certaine « marge d'appréciation » pour décider si et quand un diplôme de fin d'études universitaires existait au sens de la description d'emploi.

En réponse à l'argument de l'Organisation selon lequel elle n'était pas liée par l'Accord de Washington, le Tribunal a déclaré que l'Accord, bien que ne la liant pas juridiquement, devait être pour le moins pris en compte. Selon les termes de l'Accord de Washington, accord international régissant la reconnaissance de l'équivalence substantielle de programmes sanctionnés par un diplôme d'ingénieur agréé, un *Bachelor of Science* des États-Unis homologué par l'ABET équivalait au *Bachelor of Engineering (Honours)* du Royaume-Uni, qui était reconnu par l'Organisation. En toute logique, l'Organisation n'aurait donc dû avoir aucune difficulté à reconnaître que le *Bachelor of Science* du requérant satisfaisait au niveau minimal d'études requis. L'Accord de Washington ne liait pas juridiquement l'Organisation, mais il était le fruit d'une bonne évaluation technique, et l'Organisation était pour le moins tenue de le prendre en compte lorsqu'elle faisait un choix fondé sur la même évaluation

technique. En outre, étant donné que le Royaume-Uni reconnaissait que le *Bachelor of Science* des États-Unis homologué par l'ABET équivalait à son propre *Bachelor of Engineering (Honours)*, même si celui-ci n'était pas lié par la pratique des États membres, le Tribunal a considéré qu'il incombait à l'Organisation d'expliquer l'apparente incohérence de sa démarche.

Dans son jugement n° 851, le Tribunal a déclaré « qu'aussi longtemps que les conditions de délivrance des diplômes d'ingénieur ne sont pas internationalement harmonisées il faut nécessairement admettre au départ certaines différences dans le contenu et le niveau de ces diplômes. Pour un organisme international [...], la seule solution pratique et équitable consiste à exiger la possession, par chaque candidat à un poste d'examineur, de la qualification exigée dans son pays d'origine pour l'accès à des fonctions équivalentes. » De même, dans le jugement n° 895, le Tribunal a estimé que, « [p]our être nommé examinateur de brevets à l'OEB, le requérant devait avoir atteint le niveau de qualifications requis pour un tel poste dans l'Office national des brevets de son propre pays ». Le Tribunal a noté que des progrès avaient été faits dans la normalisation internationale grâce à l'entrée en vigueur de l'Accord de Washington. Le requérant dont le *Bachelor of Science* lui permettait de prétendre à un emploi d'examineur dans son pays d'origine, les États-Unis, aurait dû également, d'après les décisions prises par le Tribunal dans les deux jugements susmentionnés, être considéré comme pouvant prétendre à un emploi d'examineur pour l'Organisation.

Pour ce qui est du refus de l'Organisation de reconnaître, par principe, le *Bachelor of Science* des États-Unis, quel que soit l'État membre dont le candidat possède la nationalité, le Tribunal a relevé que cette déclaration était contraire aux considérations qu'il avait énoncées dans les jugements n°s 851 et 895. En outre, le Tribunal a estimé que les arguments de l'Organisation étaient en contradiction avec une autre de ses déclarations selon laquelle « [i]l serait difficile pour les États membres de comprendre pourquoi les qualifications requises pour un poste d'examineur dans l'organisation défenderesse devraient être ignorées ou rendues plus strictes que pour les autorités nationales ». Les autorités nationales du Royaume-Uni ayant reconnu que le *Bachelor of Science* des États-Unis homologué par l'ABET équivalait au *Bachelor of Engineering (Honours)* du Royaume-Uni et que, par conséquent, le candidat pouvait prétendre à un poste d'examineur, l'Organisation devait elle aussi raisonnablement reconnaître ce diplôme au moment de recruter des employés. Le Tribunal a noté que le refus pur et simple de l'Organisation de prendre en compte tout diplôme de *Bachelor of Science* des États-Unis apparaissait comme discriminatoire.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a conclu que le *Bachelor of Science* des États-Unis homologué par l'ABET devait être considéré comme un « diplôme sanctionnant des études complètes de niveau universitaire » et qu'il y avait donc lieu d'annuler la décision refusant au requérant le recalcul de son expérience à prendre en considération à partir de la date d'obtention de son *Bachelor of Science* des États-Unis. Le Tribunal a décidé que l'expérience à prendre en considération et le traitement du requérant devaient être calculés conformément aux dispositions du Statut des fonctionnaires de l'Organisation et à sa circulaire n° 271, à compter de la date d'obtention de son *Bachelor of Science*, et que tous les ajustements salariaux qui en découlaient devaient lui être accordés. Le Tribunal a demandé à l'Organisation de verser au requérant une somme de 3 000 euros à titre de dépens et, bien que la mauvaise foi de la part de l'Organisation n'ait pas été clairement démontrée, le Tribunal a accordé au requérant des dommages-intérêts de 4 000 euros au titre de la durée excessive pendant laquelle il avait été maintenu à un grade inapproprié.

6. Jugement n° 2720 (9 juillet 2008) :
D. J. G. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)²⁴

DIFFUSION À L'ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES D'UNE LETTRE PRÉSENTANT LA POSITION DE L'ORGANISATION SUR UN JUGEMENT DU TRIBUNAL — DOCUMENTS DE NATURE DIFFAMATOIRE — DROIT DE RÉPONSE — IL NE RELÈVE PAS DE LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DE SE PRONONCER SUR UN PRÉJUDICE ALLÉGUÉ POUVANT PORTER ATTEINTE À SES PROPRES INTÉRÊTS — PRINCIPE DE LA CHOSE JUGÉE — OBLIGATION DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES DE S'ABSTENIR DE TOUT COMPORTEMENT DE NATURE À PORTER ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À LA RÉPUTATION DE LEURS FONCTIONNAIRES — DOMMAGES-INTÉRÊTS EXEMPLAIRES AU TITRE D'UN MANQUEMENT À UNE OBLIGATION

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement n° 2540, prononcé le 12 juillet 2006, portant sur les cinq premières requêtes de l'intéressé. Le requérant avait contesté devant le Tribunal, entre autres, les décisions aux termes desquelles il avait été temporairement détaché puis transféré du poste de chef du Département du personnel et de la protection sociale (ci-après le « chef du personnel »), ainsi que la décision de l'Administration de mettre ce poste au concours. Dans le jugement n° 2540, le Tribunal a annulé notamment les décisions expresses et implicites rejetant les recours du requérant relatifs à son détachement, son transfert et sa destitution du poste de chef du personnel.

Le 26 juillet 2006, un journaliste d'un quotidien suisse a informé le requérant qu'il allait publier le lendemain un article sur l'Union et le jugement n° 2540. Le journaliste avait également pris contact avec le chef de la communication institutionnelle afin d'obtenir la version des faits de l'Union. Toujours le 26 juillet, ledit chef a fait parvenir par courriel à l'ensemble des fonctionnaires de l'UIT la lettre présentant la position de l'Union sur le jugement en question et a envoyé au journaliste le résumé des faits de l'affaire.

Considérant que ces documents avaient un caractère diffamatoire à son égard, le requérant a demandé au Secrétaire général, le 1^{er} septembre 2006, d'une part de réexaminer la décision de les diffuser à tous les fonctionnaires, et d'autre part de les retirer de manière officielle par un courriel adressé à tous les fonctionnaires, de lui présenter des excuses publiques, de lui donner un droit de réponse et de lui accorder des dommages-intérêts. Le 16 octobre, le Secrétaire général a informé le requérant de sa décision de ne pas retirer le courriel, lequel à son avis n'était pas diffamatoire.

Le 3 novembre 2006, le requérant a formé un recours auprès du Comité d'appel. Dans son rapport du 9 janvier 2007, ce dernier a écarté les prétentions de l'intéressé en relevant notamment que celui-ci avait eu la possibilité d'exercer son droit de réponse. Cependant, cette demande avait déjà été rejetée par le Secrétaire général dans sa décision du 16 octobre 2006 et, suite à l'avis du Comité d'appel, cette position a été confirmée. Cette décision implicite était contestée dans la présente requête.

Le requérant a fait valoir que le contenu des documents envoyés par courriel le 26 juillet 2006 revêtait un caractère diffamatoire à son encontre, méconnaissait gravement les obligations des organisations internationales à l'égard de leurs fonctionnaires et portait atteinte à l'autorité de la chose jugée ainsi qu'au respect dû au Tribunal.

Le Tribunal a décidé de ne pas répondre à l'argumentation présentée dans la requête relative aux atteintes dont il aurait lui-même fait l'objet du fait de la diffusion du message li-

²⁴ Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, Giuseppe Barbagallo et Patrick Frydman, juges.

tigieux. Le Tribunal a considéré que la contestation soulevée à cet égard, qui ne se rapportait pas directement au litige opposant le requérant à l'Union quant au respect des obligations résultant de leur lien contractuel, échappait en effet à sa compétence, telle qu'elle était limitativement définie par l'article II de son Statut. Le Tribunal a également considéré qu'il ne saurait se prononcer sur une telle argumentation sans enfreindre son devoir d'impartialité.

En revanche, le Tribunal a estimé qu'il lui appartenait naturellement de se prononcer sur l'argumentation du requérant relative aux atteintes qui auraient été portées à ses propres intérêts. Or, force était de constater à cet égard que la diffusion du message litigieux à l'ensemble du personnel de l'Union avait constitué une initiative lourdement fautive et gravement préjudiciable à l'intéressé. Le Tribunal a considéré que le caractère diffamatoire des documents était d'autant plus marqué que les affirmations en cause reposaient sur une présentation des faits en grande partie tendancieuse, et a estimé que le Secrétaire général ne pouvait donc légitimement diffuser au personnel un message exprimant son point de vue dans les termes où il l'avait fait. Le Tribunal a ajouté que, même s'il était établi que le requérant aurait pu répondre aux affirmations litigieuses par un autre message diffusé sous la même forme, lesdites affirmations, en tout état de cause, n'en seraient pas moins diffamatoires.

En vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, telle qu'elle ressortait notamment des jugements n^{os} 396, 1875, 2371 et 2475, les organisations internationales étaient tenues de s'abstenir de tout comportement de nature à porter atteinte à la dignité ou à la réputation de leurs fonctionnaires. Le Tribunal a ajouté que cette obligation, qui résultait des principes généraux régissant la fonction publique internationale, valait également, bien entendu, pour les anciens fonctionnaires d'une organisation et, par conséquent, pour le requérant qui était maintenant à la retraite. Or, par sa nature même, la diffusion à l'ensemble du personnel de l'UIT, à l'initiative de l'Union elle-même, d'un message contenant des affirmations diffamatoires à l'égard du requérant constituait un manquement particulièrement grave à cette obligation. En outre, ce manquement était d'autant plus condamnable en l'espèce qu'il s'inscrivait dans la ligne des actions vindicatives à l'encontre de l'intéressé.

Le Tribunal n'a pas contesté le fait que l'Union était en droit de diffuser des commentaires critiques à l'égard de cette décision de justice, mais il a constaté qu'elle ne s'était engagée dans cette voie que par réaction à un projet de publication d'un article de presse, et qu'il ne s'agissait pas d'une initiative spontanée.

En outre, le Tribunal a considéré, comme le soutenait le requérant, que l'Organisation ne pouvait, en diffusant des commentaires à l'égard de la décision de justice, remettre en cause les constatations de fait revêtues de l'autorité de la chose jugée qui s'attachait à ce jugement.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé que la décision du Secrétaire général par laquelle il refusait de réparer les conséquences de la diffusion du courriel du 26 juillet 2006 devait être annulée. Il a considéré que la diffusion du courriel avait clairement porté atteinte à la dignité et à la réputation du requérant, et a donc décidé de condamner l'Union à lui verser des dommages-intérêts d'un montant de 20 000 francs suisses. De plus, le Tribunal a décidé que le fait pour l'Organisation d'avoir manqué à ses devoirs dans ses relations avec ses fonctionnaires justifiait qu'elle soit condamnée à verser au requérant des dommages-intérêts exemplaires d'un montant de 10 000 francs suisses.

Le Tribunal a également fait droit à la demande du requérant d'ordonner à l'Union d'adresser à l'ensemble de son personnel un nouveau courriel infirmant les termes de celui diffusé le 26 juillet 2006. Il lui apparaissait que seule la diffusion d'un tel courriel serait de

nature à donner une portée pleinement utile au présent jugement du point de vue de la défense de l'honneur et de la réputation du requérant auprès du personnel de l'Union.

**7. Jugement n° 2742 (9 juillet 2008) : Mme M. d. R. C. e S. d. V.
c. l'Organisation météorologique mondiale (OMM)²⁵**

ENQUÊTE SUR UN MEMBRE DU PERSONNEL SOUPÇONNÉ DE FRAUDE — DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE RÉORGANISER LE SERVICE DE VÉRIFICATION INTERNE ET D'ENQUÊTES — ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT EN LIAISON AVEC L'ENQUÊTE MENÉE AU SUJET D'UNE FRAUDE — ALLÉGATION DE HARCÈLEMENT DEVANT ÊTRE ÉTABLIE APRÈS UN EXAMEN APPROFONDI — FAITS INCOMPATIBLES AVEC LA PLAINTÉ DE LA REQUÉRANTE CONCERNANT L'EXISTENCE D'UN MOTIF INAPPROPRIÉ — RÉAFFECTATION À UN POSTE COMPORTANT DES FONCTIONS, DES ATTRIBUTIONS ET UN STATUT BIEN MOINDRES QUE CEUX DU FONCTIONNAIRE — UNE ORGANISATION INTERNATIONALE A NÉCESSAIREMENT LE POUVOIR DE RESTRUCTURER CERTAINS OU LA TOTALITÉ DE SES DÉPARTEMENTS OU UNITÉS, Y COMPRIS EN SUPPRIMANT DES POSTES, EN EN CRÉANT DE NOUVEAUX ET EN REDÉPLOYANT LE PERSONNEL — CE POUVOIR EST IMPLICITE, MÊME S'IL N'EST PAS EXPRESSÉMENT CONFÉRÉ PAR LES RÈGLES PERTINENTES — IL Y A INCOMPATIBILITÉ LORSQUE LA RESTRUCTURATION IMPLIQUE LA SUPPRESSION DE CE QUE L'ON SE PROPOSE DE RENFORCER — L'EXISTENCE DU SERVICE DE VÉRIFICATION INTERNE ET D'ENQUÊTES EST PRESCRITE PAR LE RÈGLEMENT FINANCIER — LA SUPPRESSION DU SERVICE DE VÉRIFICATION INTERNE DÉCIDÉE SANS AUTORITÉ LÉGALE EST CONTRAIRE AU RÈGLEMENT FINANCIER

La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'Organisation météorologique mondiale. Elle est entrée au service de l'Organisation le 1^{er} juin 2003 en qualité de chef du Service de vérification interne et d'enquêtes au grade P-5, poste relevant directement du Secrétaire général. Son premier contrat de durée déterminée de deux ans a été renouvelé le moment venu pour une autre période de deux ans.

Peu après sa prise de fonctions, on lui a demandé d'enquêter sur une affaire où au moins un membre du personnel était soupçonné de fraude. À la lumière des premières conclusions de l'intéressée, l'Organisation a décidé, en novembre 2003, de renvoyer l'affaire devant les autorités suisses afin que des poursuites pénales puissent être engagées. Dans l'intervalle, le principal auteur de la fraude avait réussi à fuir en Égypte. Lorsque le Secrétaire général actuellement en poste a pris ses fonctions au début de 2004, il a chargé la requérante de poursuivre son enquête interne en s'intéressant tout particulièrement au rôle que d'autres membres du personnel auraient pu jouer dans cette fraude. Il a également pris plusieurs mesures visant à renforcer les contrôles internes de l'Organisation, notamment en créant un Comité de vérification des comptes auquel la requérante a soumis une série de rapports d'enquête. Après avoir été informée que la conseillère juridique principale de l'Organisation avait téléphoné au principal auteur du délit le jour où celui-ci avait fui en Égypte, la requérante a recommandé que la conseillère soit tenue à l'écart de l'enquête interne tant que la lumière ne serait pas faite sur ces circonstances. Le Secrétaire général lui a demandé de retirer les recommandations qu'elle avait faites dans ses rapports au sujet de la conseillère juridique principale avant que ceux-ci ne soient soumis au Comité de vérifi-

²⁵ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron et Dolores M. Hansen, juges.

cation des comptes, étant donné que ses conclusions ne reposaient sur aucun fondement. La requérante a toutefois refusé d'obtempérer. Elle a présenté son rapport final au Conseil exécutif en juin 2005, à la suite duquel ce dernier a décidé, sur recommandation du Comité de vérification des comptes, de clore l'enquête interne et de ne la rouvrir que si des éléments supplémentaires importants venaient à être mis en évidence.

Au cours du second semestre de 2005, sur une recommandation du Comité de vérification des comptes présentée en octobre 2004, des mesures ont été prises pour réorganiser le Service de vérification interne et d'enquêtes. Plusieurs options ont été envisagées, y compris la proposition formulée par la requérante, mais le Secrétaire général a décidé que le Service de vérification interne et d'enquêtes serait remplacé par un nouveau Bureau de contrôle interne et que trois nouveaux postes, un au grade D-1 et deux au grade P-5 seraient créés.

Lavis de vacance pour le poste D-1 indiquait que le titulaire en question « remplirait les fonctions prévues dans le Règlement financier pour le chef du Service de vérification interne et d'enquêtes ». La requérante a présenté sa candidature, mais celle-ci n'a pas été retenue. Le 10 janvier 2006, elle a été informée de la décision de lui retirer ses fonctions de chef du Service de vérification interne et d'enquêtes et de la réaffecter, avec effet au 1^{er} février 2006, au poste de chef du nouveau Service de vérification interne au grade P-5, poste où elle relèverait du Directeur du Bureau de contrôle interne. Dans un mémorandum daté du 20 janvier 2006, la requérante a demandé au Secrétaire général de reconsidérer cette décision, faisant valoir qu'elle était contraire au Règlement financier. Elle a déclaré en outre qu'elle était harcelée par des membres de la direction en relation avec son enquête.

Dans un courriel daté du 31 janvier 2006, adressé aux membres du Comité de vérification des comptes, la requérante a déclaré qu'il était de son devoir de les informer de la décision du Secrétaire général de « supprimer » le Service de vérification interne et d'enquêtes, et qu'elle leur ferait parvenir sous peu un rapport à ce sujet. Le Secrétaire général lui ayant rappelé que les communications avec le Comité de vérification des comptes devaient passer par lui, elle lui a envoyé le rapport en question le 8 février, demandant qu'il soit transmis aux membres du Comité. Le Secrétaire général a répondu que la requérante se trouvait face à un « conflit d'intérêts évident et sérieux » et qu'elle devait « s'abstenir dorénavant d'intervenir dans toutes les fonctions de vérification interne relatives à la restructuration des services de vérification interne ». Le 23 février, la requérante a fait parvenir aux membres du Comité de vérification, à partir de son adresse électronique privée, un courriel avec copie à plusieurs représentants du Département d'État des États-Unis, dans lequel elle mettait en doute la légalité de la restructuration de la fonction de vérification, et a joint une copie du rapport qu'elle avait soumis au Secrétaire général en février. Elle affirmait également que, malgré ses recommandations, le Secrétaire général avait choisi de ne pas lever l'immunité de certains hauts fonctionnaires, ce qui aurait permis au juge suisse de les interroger.

Le 14 mars 2006, la requérante a saisi la Commission de recours paritaire, soutenant que la réorganisation du Service de vérification interne et d'enquêtes était illégale, que sa réaffectation n'était pas « valable » et qu'elle avait subi un harcèlement du fait de son enquête. Dans son rapport daté du 21 septembre 2006, la Commission a recommandé que le recours de la requérante soit rejeté comme étant dénué de fondement. Dans un mémorandum daté du 4 octobre 2006, le Secrétaire général a informé la requérante que, conformément aux recommandations de la Commission, il avait rejeté son recours. Telle était la décision attaquée. Le 3 novembre 2006, la requérante a été renvoyée sans préavis. Elle a déposé une plainte officielle pour harcèlement auprès du Groupe mixte d'examen des plaintes auquel elle a remis des écritures en mars 2007. Le rapport du Groupe a été renvoyé à la Commis-

sion paritaire de recours et, le 28 septembre 2007, le Secrétaire général a pris la décision définitive de clore l'affaire de harcèlement.

Le Tribunal a noté que la décision du Secrétaire général en date du 28 septembre 2007 faisait l'objet de trois autres requêtes devant le Tribunal. Une question préliminaire s'est posée quant à la suite qu'il convenait de donner aux allégations de harcèlement. Selon les principes généraux du droit, une personne ne pouvait demander que le même litige soit tranché dans deux procédures distinctes et encore moins dans des procédures concurrentes. Le Tribunal a rappelé qu'une décision définitive avait néanmoins été prise par le Secrétaire général et que, la plainte lui ayant été soumise, il lui incombait de statuer. Il était toutefois peu souhaitable qu'il statue sans avoir examiné de façon approfondie toutes les circonstances sur lesquelles la requérante s'appuyait. Il a donc été décidé que, pour se prononcer définitivement sur la plainte pour harcèlement, il convenait d'attendre que puissent être examinées les différentes requêtes formées au sujet de la décision du Secrétaire général du 28 septembre 2007.

Quoi que l'on ait pu dire des circonstances antérieures à la mi-février 2005, le Tribunal a constaté que les relations entre la requérante et le Secrétaire général s'étaient profondément modifiées après que la requérante eut recommandé au Secrétaire général que la conseillère juridique principale « soit temporairement tenue à l'écart du processus en cours jusqu'à ce que la situation [...] soit clarifiée ». Le Tribunal a également noté que les événements qui s'étaient produits après que la requérante eut présenté son rapport sur la conseillère juridique principale dénotaient un mépris pour son rôle et ses responsabilités de vérificateur interne et un manque de respect pour sa dignité. Toutefois, même en les replaçant dans le contexte d'autres faits invoqués par la requérante, les événements ne permettaient pas de conclure que la décision attaquée était motivée par le désir de nuire ou de porter préjudice à la requérante.

Le Tribunal a jugé que les hypothèses émises par la requérante concernant l'existence d'un motif inapproprié de ce type étaient incompatibles avec d'autres faits. Premièrement, rien ne laissait supposer que la procédure de nomination au poste D-1 avait été viciée. Deuxièmement, l'idée de créer un poste D-1 avait été lancée par le Secrétaire général dès le mois de février 2005, bien avant les événements qui avaient fait suite aux rapports dans lesquels la requérante mettait en cause la conseillère juridique principale. Enfin, l'enquête interne sur la fraude avait été close en juin 2005. Dans ces conditions, il était difficile de voir dans la décision attaquée une forme de représailles contre la requérante parce qu'elle aurait empêché le Secrétaire général d'entraver la procédure d'enquête.

En ce qui concerne la réorganisation du Service de vérification, le Tribunal a rappelé son jugement n° 2510 dans lequel il avait déclaré qu'« une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer certains ou la totalité de ses départements ou unités, y compris en supprimant des postes, en en créant de nouveaux et en redéployant le personnel ». Le Tribunal a noté que le mot « nécessairement » utilisé dans cette phrase montrait que ce pouvoir était implicite, même s'il n'était pas expressément conféré par les règles pertinentes. En revanche, ce pouvoir ne saurait être considéré comme implicite s'il était contraire aux règles en vigueur. Au moment des faits, l'article 13.7 du Règlement financier de l'Organisation prévoyait ce qui suit :

« Dans le cadre plus large de la surveillance interne qui inclut les mécanismes d'évaluation des programmes, le Secrétaire général établit un service de vérification interne et d'enquêtes [...]. »

Le Congrès de l'Organisation a modifié le Règlement financier en mai 2007 en vue de la création du Bureau de contrôle interne en remplacement du Service de vérification interne et d'enquêtes et de la nomination d'un directeur du Bureau de contrôle interne doté pour l'essentiel des mêmes pouvoirs, fonctions et responsabilités que ceux conférés auparavant au chef du Service de vérification interne et d'enquêtes. Ces modifications ont pris effet le 1^{er} janvier 2008.

Le Tribunal a souligné que le Conseil exécutif avait décidé en juin 2005 que le Secrétaire général devait « renforcer d'urgence les services de vérification interne ». Il a considéré qu'il n'y avait pas forcément incompatibilité entre le fait de « renforcer » un service et le fait de le restructurer. En revanche, il y avait incompatibilité lorsque la restructuration impliquait la suppression de ce que l'on se proposait de renforcer. Sur le plan juridique, la résolution du Congrès de l'Organisation météorologique mondiale de mai 2007 a eu pour effet de supprimer le Service de vérification interne et d'enquêtes et de le remplacer par le Bureau de contrôle interne. La même suppression a eu lieu de facto lorsque le Secrétaire général a nommé le Directeur du Bureau de contrôle interne avec effet au 1^{er} février 2006 et a réaffecté la requérante au nouveau poste de chef du Service de vérification interne et d'enquêtes.

Le Tribunal a considéré que la résolution du Conseil exécutif de juin 2005 ne saurait être interprétée comme autorisant la suppression du Service de vérification interne et d'enquêtes dont l'existence était prescrite par le Règlement financier. L'idée qui était à la base de ce règlement n'était pas seulement que le Secrétaire général devait établir le Service de vérification interne et d'enquêtes, mais encore qu'il devait le maintenir en place jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement de façon légale. Toute restructuration impliquant la suppression du Service de vérification interne et d'enquêtes était donc contraire au Règlement financier de l'Organisation, tel qu'il était demeuré en vigueur jusqu'en janvier 2008, et ne relevait pas, jusque-là, du pouvoir du Secrétaire général. Ainsi, le Secrétaire général avait outrepassé ses pouvoirs en supprimant le Service de vérification interne et d'enquêtes et en le remplaçant par le Bureau de contrôle interne le 1^{er} février 2006 et, étant donné que la réaffectation de la requérante à compter de la même date était inextricablement liée à cette mesure, elle constituait elle aussi un acte accompli sans aucune autorité légale.

Bien que le Conseil exécutif ait par la suite confirmé la mesure prise par le Secrétaire général, la Commission paritaire de recours a eu tort de soutenir le contraire. La décision du Secrétaire général de rejeter le recours interne de la requérante devait donc être annulée. Toutefois, selon le Tribunal, il ne fallait pas en conclure que l'intéressée devait être réintégré dans son ancien poste, celui-ci ayant été légalement supprimé lorsque le Règlement financier avait été modifié avec effet à partir du 1^{er} janvier 2008.

Le Tribunal a ensuite abordé la demande de la défenderesse qui, renvoyant à divers articles de journaux et émissions de télévision, ainsi qu'à des actions en justice engagées par la requérante auprès de tribunaux nationaux, réclamait que la requête soit rejetée pour abus de procédure. Selon le Tribunal, quels qu'aient été les motifs de la requérante, elle avait manifestement un intérêt pour agir et elle était fondée à demander au Tribunal de trancher le litige. Le Tribunal a également rejeté l'argument de la défenderesse selon lequel la requérante n'était plus en droit, en vertu du principe de l'estoppel, de former sa requête, considérant le fait que la candidature de la requérante au poste D-1 ne pouvait en aucun cas avoir conduit la défenderesse à penser que celle-ci acceptait la suppression de son poste de chef du Service de vérification interne et d'enquêtes, ce qui aurait été le strict minimum pour invoquer l'estoppel.

Le Tribunal a conclu que la requérante avait droit à des dommages-intérêts importants par suite de la décision irrégulière de la réaffecter au poste de chef du Service de vérification interne, un poste comportant des fonctions, des attributions et un statut bien moindres que les siens, tout cela n'ayant pu que nuire à sa réputation professionnelle. Elle avait en outre été placée dans une position où elle ne pouvait rien faire pour empêcher ni pour corriger ce qu'elle percevait à juste titre comme étant une décision irrégulière. Il devait par ailleurs être assez clair pour elle qu'après juin 2006 il y avait peu de chances que sa situation puisse être rétablie ou qu'elle le soit effectivement. Des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 50 000 francs suisses et de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses ont donc été accordés à la requérante.

8. Jugement n° 2757 (9 juillet 2008) : ***C. P. c. la Cour pénale internationale (CPI)***²⁶

RENOI SANS PRÉAVIS — FAUTE GRAVE — PRÉSUMPTION JUSTIFIANT L'EXAMEN D'UNE PLAINTÉ — CONVICTON SUR LA BASE DE MOTIFS RAISONNABLES ET CROYANCE ERRONÉE — PROCÉDURE RÉGULIÈRE ET IMPARTIALITÉ — VÉRACITÉ D'UNE DÉCLARATION — MAUVAISE FOI OU INTENTION MALVEILLANTE — BUT LÉGITIME D'UNE PLAINTÉ INTERNE — INTÉRÊT LÉGITIME À PROTÉGER LE PRESTIGE DE L'ORGANISATION

Le requérant a été employé par la Cour pénale internationale au sein du Bureau du Procureur du 6 juin 2004 au 13 avril 2007, date à laquelle la décision du Procureur de le renvoyer sans préavis a pris effet.

La décision de renvoyer le requérant sans préavis trouvait son origine dans une plainte que ce dernier avait déposée auprès de la Présidence de la Cour le 20 octobre 2006, dans laquelle il alléguait que le Procureur avait :

« commis une faute lourde, soit parce que son comportement dans l'exercice de ses fonctions officielles était incompatible avec lesdites fonctions et nuisait ou risquait de nuire gravement à la bonne administration de la justice devant la Cour ou au bon fonctionnement interne de celle-ci, soit parce qu'il avait eu un comportement qui, ne s'inscrivant pas dans l'exercice de ses fonctions officielles, était d'une gravité telle qu'il nuisait ou risquait de nuire gravement au prestige de la Cour, et ce, en commettant le crime de viol, ou d'agression sexuelle, ou de contrainte sexuelle, ou de sévices sexuels à l'encontre [d'une personne nommée] et que, pour cette raison, il devrait être révoqué par l'Assemblée des États parties ».

La plainte était accompagnée d'une cassette audio contenant l'enregistrement d'une conversation téléphonique entre un collègue du requérant et la présumée victime des agissements du Procureur. Celle-ci y apparaissait bouleversée mais, bien qu'elle ait nié avoir été contrainte à un rapport sexuel, ne démentait pas y avoir consenti afin de récupérer ses clés. Afin de déterminer si la plainte était manifestement non fondée, un jury composé de trois juges de la Cour a donc été constitué conformément à la norme 120 du Règlement de la Cour. Ces derniers ont pris contact avec la présumée victime et l'ont interrogée, ainsi que le Procureur, séparément. Par memorandum daté du 8 décembre, la Présidence, agissant sur la recommandation unanime du jury, a informé le requérant que sa plainte était rejetée

²⁶ Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, Dolores M. Hansen et Patrick Frydman, juges.

comme manifestement non fondée. Il est apparu ultérieurement que cette conclusion était basée sur « des démentis non équivoques [...] apportés tant par la présumée victime que par le Procureur ».

Le 23 janvier 2007, le requérant a été suspendu de ses fonctions en attendant les résultats d'une enquête relative aux accusations formulées à son encontre par le Bureau du Procureur. Par la suite, le requérant a été informé par lettre en date du 16 mars 2007 que le Procureur « envisageait la possibilité de le renvoyer sans préavis pour faute grave » en application de la disposition 110.7 du Règlement du personnel.

Le renvoi sans préavis a pris effet le 13 avril 2007, soit à la date de réception de la lettre datée du 11 avril 2007 par laquelle le chef de la Section des ressources humaines l'informait de la décision du Procureur. Le 1^{er} mai 2007, le requérant a demandé que la mesure de renvoi sans préavis soit soumise au Comité consultatif de discipline en vertu de l'alinéa c de la disposition 110.2 du Règlement du personnel. Le 18 juin 2007, le Comité a estimé à l'unanimité que la décision de renvoyer le requérant sans préavis était entachée d'un vice de procédure. De l'avis du Comité, le Procureur n'aurait pas dû prendre part à son adoption. Dans une lettre datée du 13 juillet 2007, le Procureur a fait savoir au requérant qu'il avait décidé de ne pas suivre la recommandation du Comité et qu'il confirmait, par la même lettre, sa décision de le renvoyer. Telle était la décision attaquée.

Le Tribunal a considéré que dans le cas de « faute grave », la question d'établir la véracité d'une déclaration ne suffisait pas pour déterminer si cette déclaration avait été ou non faite à tort. Faire en toute innocence une déclaration, qui était en réalité fautive, n'était pas constitutif d'une faute grave. Une déclaration était faite en toute innocence si son auteur croyait sincèrement et avait des motifs raisonnables d'être convaincu que sa déclaration était exacte. Inversement, une déclaration était faite à tort si elle était à la fois fautive et que son auteur n'avait pas de motifs raisonnables d'être convaincu qu'elle était exacte. En l'espèce, rien ne permettait de penser que le requérant n'était pas convaincu de la véracité de ce qu'il avait écrit dans sa plainte. Ainsi, le seul point à déterminer était celui de savoir s'il avait des motifs raisonnables d'en être convaincu.

Le Tribunal a ajouté que, pour établir si une déclaration était objectivement exacte ou fautive, et pour déterminer si l'auteur de cette déclaration avait des motifs raisonnables d'être convaincu qu'elle était exacte, il convenait de prendre en compte la déclaration dans son ensemble. L'accusation de faute grave se fondait sur un seul des mots contenus dans la plainte déposée contre le procureur, celui de « viol ». C'était probablement pour cette raison que le Comité consultatif de discipline avait estimé que le fait que la présumée victime n'avait pas confirmé qu'il avait été fait usage de la force était essentiel au moment de déterminer si le requérant avait ou non des motifs raisonnables d'être convaincu de la véracité de ses allégations. Toutefois, une lecture attentive de la plainte montrait clairement que le requérant n'avait pas allégué l'usage de la force, mais au contraire que la présumée victime avait consenti à un rapport sexuel pour récupérer ses clés. Ainsi, le requérant a déclaré que la présumée victime « croyait apparemment à tort » que, dès lors qu'il n'y avait pas eu usage de la force physique, il n'y avait pas eu viol ou agression sexuelle. Par ailleurs, le Tribunal a observé que le requérant n'avait pas affirmé de façon catégorique qu'un viol avait eu lieu, puisqu'il a qualifié les prétendus agissements du Procureur « de viol, ou d'agression sexuelle, ou contrainte sexuelle, ou de sévices sexuels », ce qui, au regard des différences existant entre les systèmes juridiques nationaux, était acceptable. Dans ces conditions, le Tribunal a jugé que le requérant n'avait pas de motifs raisonnables d'être convaincu que ce qu'il déclarait dans sa plainte n'était pas exact.

En réponse à la conclusion de la Cour selon laquelle le requérant avait agi avec intention de malveillance, le Tribunal a déclaré que la malveillance était généralement définie soit comme l'absence de bonne foi, soit comme le fait d'agir avec un mobile illégitime. L'on pouvait souvent déduire qu'il y avait malveillance du fait qu'une personne n'avait pas acquis de conviction sur la base de motifs raisonnables. De même, l'on pouvait déduire la malveillance de la communication d'informations diffamatoires à une personne qui n'avait pas d'intérêt légitime à les obtenir. En l'espèce, il n'a toutefois pas été établi que le requérant n'avait pas de motifs raisonnables d'être convaincu que ce dont il faisait état dans sa plainte contre le Procureur était exact. Dans ces conditions, il était nécessaire de procéder à l'analyse de certaines actions et circonstances susceptibles de démontrer formellement la mauvaise foi ou le mobile illégitime, par exemple, l'animosité personnelle, le désir de vengeance ou celui d'obtenir un avantage personnel ou subsidiaire. Le Tribunal a précisé que, si conclure qu'une personne a agi avec malveillance revenait à déterminer l'état d'esprit ou le mobile de cette personne, le fait que les trois juges et le Président aient considéré la plainte contre le Procureur comme étant « manifestement non fondée » était dénué de pertinence. Selon le Tribunal, ce qui était pertinent c'était de déterminer si la personne concernée avait des motifs raisonnables d'être convaincue que ce qu'elle avait dit était exact. La protection du prestige de la Cour et le respect du droit constituaient des buts légitimes d'une plainte interne et le fait que le requérant n'était ni la présumée victime ni un parent de celle-ci était par conséquent dénué de pertinence.

En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel la décision de le renvoyer sans préavis avait été prise en représailles à la plainte qu'il avait déposée, le Tribunal a considéré que l'accusation à l'origine du renvoi sans préavis du requérant avait manifestement été formulée sur la base de l'avis rendu par un « consultant juridique externe » et que, dans ces conditions, il n'avait pas été établi que cette accusation et les mesures adoptées ultérieurement constituaient une mesure de représailles.

En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel le Procureur n'aurait pas dû prendre part à l'adoption de la décision prise à son encontre, le Tribunal a rappelé que le fait que tout individu ayant un intérêt personnel dans un litige devait s'abstenir de prendre une décision dans l'affaire en cause constituait l'une des garanties fondamentales d'une procédure régulière. Le Procureur avait un intérêt personnel direct à établir que de fausses allégations et de la malveillance étaient à l'origine du dépôt de la plainte déposée contre lui. Le Tribunal avait précisé que, dans certaines circonstances, si les besoins de la cause le justifiaient, une décision pouvait être prise par une personne qui avait un intérêt personnel direct dans l'affaire. Toutefois, le fait que le Procureur avait l'autorité sur la gestion et l'administration du Bureau du Procureur et qu'il avait le pouvoir de licencier des membres du personnel de ce bureau était étranger aux besoins de la cause. Comme l'a souligné le Comité consultatif de discipline, en l'espèce, il aurait pu déléguer ce pouvoir.

S'agissant des autres arguments soulevés par le requérant concernant les garanties d'une procédure régulière, le Tribunal s'est borné à constater que l'analyse à laquelle s'était livré le Comité n'était pas entachée d'erreur manifeste. La violation des garanties d'une procédure régulière avait toutefois sérieusement porté atteinte aux droits du requérant et était aggravée par le fait que le Procureur avait maintenu sa décision en dépit de la recommandation du Comité consultatif de discipline et du fait que le memorandum interne de la Présidence indiquait qu'aucune mauvaise foi ou malveillance n'avait été établie.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé que la décision attaquée devait être annulée, comme devait l'être aussi la décision antérieure de renvoyer le requérant sans préavis. Le Tribunal

a également jugé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à l'examen des autres arguments soulevés par l'intéressé et que le requérant avait droit au paiement de son salaire de base net, avec ajustement de poste, pour la période allant du 13 avril au 30 juin 2007, date à laquelle son contrat aurait dû expirer, ainsi qu'à la prime de rapatriement et aux autres indemnités qu'il aurait perçues si son contrat avait expiré normalement, déduction faite des éventuels gains professionnels qu'il pourrait avoir perçus pendant cette période. Toutes ces sommes devaient porter intérêt au taux demandé par le requérant, à savoir 5 % l'an, à partir de la date à laquelle elles étaient dues et jusqu'à la date de leur paiement.

Étant donné que le renvoi sans préavis du requérant pour faute grave avait inévitablement nui à sa réputation professionnelle et à ses perspectives d'emploi, il avait droit à des dommages-intérêts pour tort matériel que le Tribunal a fixé à un montant équivalant à deux années de salaire de base net et indemnités. Le Tribunal a en outre décidé d'accorder une somme de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que des dépens.

C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE²⁷

1. Décision n° 378 (18 mars 2008) :

*V. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*²⁸

FAUTE PROFESSIONNELLE — ACTIVITÉS EXTÉRIEURES — LICENCIEMENT — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DE REJETER UNE OFFRE DE DÉMISSION — DÉDUCTIONS EN L'ABSENCE DE PREUVES DIRECTES D'IRRÉGULARITÉS — PROPORTIONNALITÉ D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE IMPOSÉE — PROCÉDURE RÉGULIÈRE — CONDUITE D'UNE ENQUÊTE

Le requérant est entré au service de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque) en octobre 1991 en tant qu'analyste financier de la Région Afrique de la Banque. Le 11 septembre 2003, il a reçu du Directeur du Service de déontologie institutionnelle une notification faisant état d'une faute présumée au sujet d'une rémunération substantielle provenant d'une banque située au Rwanda pour des services prétendument rendus par une entité commerciale appartenant à son épouse alors qu'il exécutait des projets dans le pays pour le compte de la Banque. L'enquête du Service de déontologie

²⁷ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée. Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant du personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif de la Banque mondiale et les textes intégraux de ses décisions, voir <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf>.

²⁸ Jan Paulsson, Président, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

a commencé en 2003 et s'est terminée en 2005, année où son rapport final a été envoyé au Vice-Président des Ressources humaines.

Celui-ci a conclu que le rapport contenait suffisamment de preuves démontrant que le requérant avait commis la faute présumée et a, par la suite, mis fin à son engagement le 21 septembre 2005 avec effet le 23 septembre. Par lettre datée du 21 septembre 2005 également, le requérant a offert sa démission avec effet immédiat. La Banque a refusé d'accepter la démission du requérant considérant que son contrat avait été résilié pour motif de faute grave. Le requérant a donc tenté de contester la décision de la Banque de rejeter son offre de démission et sa décision de le licencier pour cause.

Le requérant a contesté, en particulier, le rapport du Service de déontologie institutionnelle qui, selon lui, n'avait pas été correctement vérifié et, par conséquent, ne pouvait constituer une décision de justice établissant sa culpabilité ou son innocence. Le requérant a contesté également la décision, selon lui arbitraire, de le licencier au lieu d'accepter sa démission. Enfin, le requérant a fait valoir qu'un licenciement était une sanction disproportionnée, dans la mesure où le manquement à son obligation d'informer le Comité des activités extérieures de l'existence d'un contrat de service de consultant entre son épouse et le Président-Directeur général de la banque rwandaise était la seule infraction prouvée.

De l'avis du Tribunal, il n'incombait pas au requérant de prouver son innocence, mais il a considéré que les preuves documentaires recueillies par le Service de déontologie institutionnelle et les preuves fournies par les témoins réfutaient clairement ses affirmations selon lesquelles il n'avait commis aucune faute. Le Tribunal était d'avis qu'une preuve, établie d'une manière non équivoque, permettant de conclure raisonnablement à la culpabilité, constituait parfois la meilleure preuve dont on disposait et devait être considérée comme déterminante. À cet égard, le Tribunal a constaté qu'il existait des preuves à partir desquelles la Banque avait pu raisonnablement tirer la conclusion que le requérant avait exercé simultanément un emploi à l'extérieur pour lequel il avait été rémunéré alors qu'il était toujours un agent de la Banque. En conséquence, le Tribunal a rejeté la prétention du requérant selon laquelle la Banque avait erré en concluant à sa culpabilité pour faute grave en l'absence de preuves directes indiquant qu'il avait reçu une rémunération de la banque rwandaise.

Le Tribunal a jugé que la violation consciente et intentionnelle des règles de la Banque par le requérant et sa tentative de dissimuler cette violation constituait un cas de faute grave. Le licenciement en pareil cas ne pouvait être considéré comme étant disproportionné. Le Tribunal a conclu que la Banque avait toutes les raisons de rejeter la tentative de démission du requérant qui cherchait à éviter une sanction proportionnée à la gravité de sa faute.

Après avoir examiné la plainte du requérant selon laquelle l'enquête du Service de déontologie institutionnelle était viciée, le Tribunal a confirmé que tout fonctionnaire, quand bien même il était reconnu coupable d'une faute professionnelle et que les enquêtes du Service de déontologie institutionnelle ne sauraient être assimilées à des enquêtes pénales pouvant donner lieu à des sanctions pénales, avait droit à une procédure régulière. Le Tribunal a constaté que les préoccupations concernant le respect d'une procédure régulière pendant la phase d'enquête étaient liées à l'établissement d'un compte rendu juste et complet des faits et à la conduite juste et impartiale de l'enquête. Selon le Tribunal, il n'était pas nécessaire que ces exigences soient conformes à toutes les exigences d'une procédure judiciaire. À son avis, la valeur et le poids d'un témoignage obtenu par le Service de déontologie institutionnelle n'étaient pas amoindris au seul motif que les témoins ne témoignaient pas sous serment et que leurs témoignages n'étaient pas transcrits textuellement.

Le Tribunal s'est penché sur la prétention du requérant selon laquelle il n'avait pas eu la possibilité d'examiner ni même de contester la décision de la Banque de le renvoyer plutôt que d'accepter sa démission, qu'il n'avait été autorisé qu'à faire des observations sur le rapport du Service de déontologie institutionnelle et n'avait pas pu participer à une procédure devant un jury, conformément à la procédure prévue par l'Organisation des Nations Unies. Le Tribunal était convaincu que le Règlement du personnel, qui permettait aux fonctionnaires de présenter des déclarations écrites et orales à l'enquêteur, de faire des observations sur les conclusions du rapport d'enquête et d'y joindre lesdites déclarations et observations, avait donné au requérant une protection adéquate et répondait aux normes requises d'une procédure régulière. Par conséquent, le Tribunal n'a trouvé aucune raison justifiant les plaintes du requérant selon lequel ses droits à une procédure régulière avaient été violés et que la décision définitive avait été arbitraire.

Enfin, le Tribunal a examiné la contestation du requérant de la décision prise par la Banque par laquelle elle restreignait son droit d'accès aux locaux de la Banque. Le Tribunal n'était pas convaincu par les allégations du requérant selon lesquelles il disposait, comme « tout autre citoyen », d'un droit d'accès, sans aucune restriction, aux locaux de la Banque. Le Tribunal a affirmé que, dans les circonstances comme celles de l'espèce, refuser ou restreindre l'accès d'un fonctionnaire au bâtiment de la Banque ou à un bureau particulier était un exercice discrétionnaire raisonnable.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

2. Décision n° 379 (18 mars 2008) : L. (n° 2)

c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*²⁹

EXCEPTION D'INCOMPÉTENCE — PROCÉDURE RÉGULIÈRE AU COURS D'ENQUÊTES SUR DES FAUTES PROFESSIONNELLES — PROCÉDURE RÉGULIÈRE — PORTÉE GÉNÉRALE DE L'EXAMEN DU TRIBUNAL DANS DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES

Le requérant a été fonctionnaire de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (« la Banque ») de 1988 à 2005. Le Service de déontologie institutionnelle de la Banque a mené deux enquêtes sur des fautes présumées commises par le requérant au cours de son mandat à la Banque. Les deux enquêtes se sont déroulées entre 2005 et 2007 et ont abouti à deux décisions, l'une en janvier 2007 et l'autre en avril 2007, respectivement, concluant que le requérant avait commis une faute et le privant définitivement de tout emploi futur à la Banque et de son droit d'accès aux locaux de la Banque.

Au cours des enquêtes du Service de déontologie institutionnelle, la presse et les médias ont publié des articles mentionnant le nom du requérant en référence aux enquêtes en cours. Le requérant a soutenu qu'il avait demandé à la Banque, à sept reprises au moins, d'enquêter sur la source des fuites rendues publiques. Il a affirmé que le Service de déontologie avait ignoré ses demandes, que la Banque n'avait donc pas protégé ses droits à la vie privée et à la confidentialité et que, ce faisant, elle avait violé son droit à une procédure régulière.

À la suite des procédures disciplinaires, le requérant a demandé le consentement de la Banque pour déposer une requête directement auprès du Tribunal, conformément au pa-

²⁹ Jan Paulsson, Président, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

ragraphe 2 de l'article II du Statut du Tribunal. La Banque a accepté sa demande, mais a déclaré que son accord ne se limitait qu'aux décisions concernant une faute et n'incluait pas les autres allégations qu'il pourrait faire. Le requérant a donc déposé sa requête auprès du Tribunal contestant les deux décisions relatives à la faute, y compris le manquement allégué de la Banque de protéger la confidentialité de ses renseignements personnels et son droit à une procédure régulière.

La Banque a opposé une exception de compétence à la contestation du requérant aux motifs que la requête soulevait deux autres prétentions, à savoir que la Banque n'avait pas respecté la confidentialité des renseignements personnels du requérant en les divulguant à la presse et aux médias et que le Service de déontologie institutionnelle n'avait pas enquêté sur ces divulgations. La Banque a affirmé que le requérant ne lui avait pas demandé de l'autoriser à saisir directement le Tribunal et n'avait pas épuisé les recours internes concernant ces deux prétentions. Elle a soutenu que le requérant ne pouvait saisir le Tribunal de ses demandes inopportunes par des voies détournées en les qualifiant de demandes d'application d'une « procédure régulière » et en les reliant à sa contestation des conclusions établissant la faute et des mesures disciplinaires prises à son encontre, et qu'elles étaient des demandes distinctes de celles concernant les décisions relatives à une faute.

Le Tribunal a rappelé que, conformément à sa jurisprudence, formulée dans *Cissé*, décision n° 242 (2001), la portée de l'examen dans des affaires disciplinaires était plus large que celle concernant des décisions de nature purement administrative ou organisationnelle. Le Tribunal a donc jugé qu'il avait compétence sur la prétention portant sur la violation du droit à la confidentialité et pouvait examiner sur le fond si la Banque avait effectivement violé le droit du requérant à une procédure régulière à cet égard.

Le Tribunal a donc conclu qu'il examinerait la violation alléguée de confidentialité uniquement dans le contexte de la demande du requérant relative à l'application d'une procédure régulière. Le Tribunal a souligné, toutefois, qu'il n'autorisait pas le requérant à « greffer » les anciennes demandes distinctes et forcloses aux demandes présentées dans les délais devant le Tribunal.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté l'exception de compétence de la Banque.

3. Décision n° 380 (18 mars 2008) :

*Z. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁰

LICENCIEMENT POUR FRAUDE — NÉCESSITÉ DE DÉMONTRER À PARTIR DES FAITS ET DES CIRCONSTANCES QUE LA REQUÉRANTE AVAIT L'INTENTION REQUISE — OBLIGATION DES ENQUÊTEURS DE CHERCHER LES ÉLÉMENTS DE PREUVE À CHARGE ET À DÉCHARGE — FAUTE PROFESSIONNELLE

La requérante est entrée au Département des services généraux de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque) en 1998 à titre temporaire. Elle a ensuite été recrutée au terme d'un engagement de durée déterminée en 2001 et, en juillet 2004, elle a été promue au poste de coordonnateur des contrats à la classe E. En 2005, un vérificateur principal de la Banque a mené un audit sur l'usage de la carte d'achat de la Banque au sein du Département. La carte d'achat devait servir au paiement

³⁰ Jan Paulsson, Président, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

des frais professionnels, et non pas au paiement des frais de voyage ou de formation. Les frais professionnels portés sur la carte d'achat étaient payés directement par la Banque par l'intermédiaire du programme de carte d'achat, alors que les frais de voyage officiels des fonctionnaires étaient portés soit sur une carte de crédit personnelle ou une carte Diners Club émise par la Banque et étaient ensuite remboursés par la Banque sur présentation d'un état des dépenses. Le vérificateur principal a relevé que la requérante avait soumis un état des dépenses aux fins de remboursement de frais de voyage qu'elle avait portés sur sa carte d'achat, à deux reprises en 2004, et qui avaient pourtant été payés directement par la Banque.

Le Service de déontologie institutionnelle a ouvert une enquête préliminaire en juin 2005 et a déterminé que la requérante avait présenté un état des dépenses d'un montant de 333,08 dollars, et ce, après avoir porté ce montant au compte de sa carte d'achat. Le 19 juillet 2005, le Service des ressources humaines a adressé une lettre à la requérante, dans laquelle il lui offrait la possibilité d'éviter qu'une enquête officielle soit menée par le Service de déontologie institutionnelle en échange de sa démission volontaire assujettie à une interdiction définitive d'emploi ultérieur. La requérante a refusé l'offre et le Service de déontologie a ouvert une enquête. Le 21 septembre 2005, le Service de déontologie lui a présenté une notification écrite de la faute présumée. Le même jour, la requérante a expliqué dans un entretien qu'elle avait confondu la carte d'achat avec sa carte Visa personnelle et que, dans les deux cas, elle avait cru avoir payé avec sa carte de crédit personnelle. Le Service de déontologie a présenté son rapport final au Vice-Président des Ressources humaines le 11 avril 2006. Dans une lettre datée du 27 juin 2006, le Vice-Président a informé la requérante qu'elle serait licenciée au motif qu'elle avait délibérément fraudé la Banque. La requérante a contesté cette décision le 8 septembre 2006 devant le Comité des recours qui, dans son rapport du 25 avril 2007, a conclu que les prétentions de la requérante devaient être rejetées. Le Directeur général de la Banque a souscrit à cette recommandation. Telle était la décision attaquée.

Le Tribunal a rappelé le jugement n° 1244 du Tribunal administratif des Nations Unies et a considéré que, pour décider si un fonctionnaire était coupable de fraude, il fallait déterminer l'intention et que c'était l'intention qui distinguait l'erreur de la fraude, le fait fortuit du fait délibéré. Il a noté qu'il était nécessaire de déterminer en premier lieu si la Banque avait dûment établi que la requérante avait eu l'intention de commettre une fraude. Ainsi, le Tribunal a estimé qu'il ne fallait pas inférer automatiquement de certaines preuves documentaires contredisant la version des faits du fonctionnaire accusé qu'il y avait eu intention de frauder. Un examen plus approfondi des faits et des circonstances de l'affaire devait précéder toute détermination concernant l'existence d'une intention de frauder.

Le Tribunal, bien que convaincu que la conduite de la requérante constituait une faute, devait néanmoins examiner très attentivement la question de savoir si la preuve documentaire présentée par la Banque était à ce point déterminante qu'il devait conclure qu'elle avait eu l'intention de frauder. Une fraude n'est jamais présumée. Le Tribunal a déclaré que le Service de déontologie institutionnelle avait démontré à partir des faits et des circonstances de l'espèce que la requérante avait eu l'intention requise. Le Tribunal a ensuite examiné si, pour trancher la question de l'intention de frauder, le Service de déontologie avait été diligent dans sa recherche d'éléments de preuve tant à charge qu'à décharge en leur accordant l'importance voulue.

À cet égard, le Tribunal a constaté que ni le rapport du Service de déontologie ni le témoignage du Vice-Président des Ressources humaines ne laissaient entendre qu'on avait procédé à un examen attentif de la question de savoir si les erreurs de la requérante étaient

à ce point inhabituelles qu'elles forçaient à conclure qu'elle avait agi délibérément et en toute connaissance de cause. Le Tribunal a fait observer qu'une enquête approfondie attentive aux éléments inculpatatoires et disculpatoires aurait pu relever ce facteur pertinent et lui aurait accordé l'importance voulue.

En outre, en examinant la question de savoir si le Service de déontologie avait négligé de prendre dûment en compte certains éléments disculpatoires, le Tribunal a convenu que l'existence d'une tendance était un facteur important (sinon toujours essentiel) pour déterminer une intention de frauder. Un acte isolé était plus susceptible d'être frauduleux lorsqu'il s'agissait de montants importants. Toutefois, même dans le cas de petits montants, lorsque le fonctionnaire montrait une tendance marquée à agir abusivement, le défendeur était en droit d'examiner sérieusement la faute du fonctionnaire. Dans les cas où l'intention de frauder n'était pas aussi évidente, il convenait de se demander si les actes étaient répétitifs. Le Tribunal a jugé que le Service de déontologie semblait ne pas avoir accordé suffisamment d'importance aux éléments de preuve disculpatoires.

Le Tribunal a considéré que le Service de déontologie aurait dû chercher d'autres preuves afin d'apprécier la réputation d'intégrité et de sincérité de la requérante dans ses relations transactionnelles avec la Banque. À cet égard, il aurait été utile d'obtenir le témoignage de collègues de la requérante, en particulier de ses supérieurs hiérarchiques. Sur ce point, le Tribunal a noté qu'il existait certainement des cas où les preuves documentaires étaient si convaincantes qu'il était inutile d'interroger d'autres témoins. Toutefois, dans la présente espèce, il fallait établir qu'il y avait eu intention de frauder pour justifier le licenciement obligatoire. Le Tribunal a donc été d'avis que les preuves documentaires devaient établir de façon convaincante l'intention de la requérante, ce qui n'était pas le cas de celles dont il était saisi.

Le Tribunal a également examiné l'incapacité du Vice-Président des Ressources humaines à établir de manière satisfaisante une distinction entre les faits de la présente espèce et ceux d'un précédent où il avait été décidé que l'intention de frauder n'avait pas été suffisamment prouvée.

Compte tenu de toutes les circonstances, le Tribunal a statué que le dossier ne contenait pas de preuves suffisantes pour conclure que la requérante avait eu l'intention de frauder et a, en conséquence, annulé la décision selon laquelle la requérante avait commis une fraude.

Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné que la décision de licencier la requérante soit annulée, mais a signalé que la Banque pourrait, toutefois, imposer d'autres mesures disciplinaires contre la requérante.

4. Décision n° 384 (18 juillet 2008) :

*A. A. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³¹

AFFECTATION AUX SERVICES EXTÉRIEURS POUR ÉLIMINER TOUT RISQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS — INTERPRÉTATION D'UN ACCORD ENTRE LA BANQUE ET LA REQUÉRANTE — LA RÈGLE *CONTRA PROFERENTEM* NE SAURAIT ÊTRE APPLIQUÉE EN L'ESPÈCE — L'AFFECTATION DE LA REQUÉRANTE À D'AUTRES INSTITUTIONS ÉTAIT CLAIREMENT ET ESSENTIELLEMENT SUBORDONNÉE AU MANDAT DU PRÉSIDENT DE LA BANQUE — OBLIGATION DE LA BANQUE D'ÉTABLIR DES GARANTIES APPROPRIÉES POUR VEILLER À CE QUE LES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS CONFIDENTIELS APPARTENANT À UN FONCTIONNAIRE DEMEURENT CONFIDENTIELS

La requérante est entrée à la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (« la Banque ») en 1997 et a été affectée à la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Après plusieurs promotions, elle a assuré les fonctions de gestionnaire par intérim, chargée des relations extérieures et de la communication dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord de 2002 à 2005.

En juin 2005, un nouveau Président est entré à la Banque. Avant de prendre ses fonctions, il a déclaré qu'il avait une liaison avec la requérante. Cette situation risquant de créer un conflit d'intérêts en vertu des règles de la Banque, il a été décidé d'en saisir le Comité d'éthique du Conseil des administrateurs. De l'avis du Comité d'éthique, la meilleure façon de régler le conflit d'intérêts était d'affecter la requérante aux services extérieurs avec traitement (« services extérieurs »). Le Comité d'éthique a conclu qu'il fallait tenir compte des risques de bouleversement de la carrière de la requérante, et a soulevé la possibilité de lui accorder une promotion à la classe H dès son entrée aux services extérieurs puisqu'il lui faudrait retirer sa candidature au poste de la classe H auquel elle avait postulé.

Le 1^{er} septembre 2006, la requérante et le Vice-Président des ressources humaines ont signé un accord définissant les conditions d'emploi de la requérante aux services extérieurs. Celle-ci a initialement été affectée au Département d'État des États-Unis pour donner effet à son affectation aux services extérieurs. Toutefois, un mois plus tard, le Président d'une fondation nouvellement créée (la Fondation) a écrit à un conseiller du Président de la Banque lui demandant que la requérante soit mutée à la Fondation selon les mêmes conditions convenues avec le Département d'État. Dans l'intervalle, les conditions d'emploi de la requérante aux services extérieurs avaient fait l'objet de fuites dans les médias, créant ainsi une controverse. En mai 2007, le Président a annoncé qu'il démissionnerait avec effet à compter du 30 juin 2007.

À la suite de la démission du Président, la Banque a écrit à la requérante lui expliquant les raisons pour lesquelles son affectation aux services extérieurs touchait à son terme et, après consultation de la Fondation, il a été décidé qu'elle prendrait fin le 31 décembre 2007. La requérante a introduit une requête devant le Tribunal, alléguant que la Banque avait violé l'accord contractuel du 1^{er} septembre 2006 et qu'elle avait failli à son obligation de protéger ses données personnelles et sa réputation, lui causant de ce fait humiliation et préjudice.

En entamant son analyse de l'accord du 1^{er} septembre 2006, le Tribunal a observé qu'une solution inédite avait été appliquée pour éviter tout conflit d'intérêts pouvant décou-

³¹ Jan Paulsson, Président, Francisco Orrego Vicuña, Sarah Christie, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

ler de la liaison de la requérante avec le Président de la Banque, et que les services extérieurs avaient été envisagés pour une période de cinq ans avec une possibilité de prolongation de cinq ans. Le Tribunal a également observé que le texte de l'accord n'avait pas été rédigé adéquatement. Considérant son contexte et le fait que les deux Parties avaient eu toutes les occasions de demander un avis (et une raison évidente de le faire étant donné la sensibilité de la question), le Tribunal a décidé de ne pas appliquer la règle *contra proferentem* contre la Banque aux motifs qu'elle avait rédigé l'accord. Il a plutôt décidé d'appliquer la règle selon son interprétation non moins légitime que les ambiguïtés soient levées, le cas échéant, contre la Partie cherchant à invoquer le texte.

La requérante a cherché à invoquer le dernier paragraphe de l'accord, qui stipulait qu'elle conserverait les mêmes « conditions d'emploi », « indépendamment des modifications apportées à la direction ou au personnel de la Banque ». Le Tribunal n'a cependant pas été en mesure d'accepter son argument selon lequel cet énoncé incluait aussi la démission du Président le 30 juin 2007.

Le Tribunal a noté que les arrangements entre la Banque et la requérante avaient ainsi créé une profonde ambiguïté. Cependant, compte tenu des modalités et du contexte de la lettre d'accord et de toutes les circonstances dont il avait pris connaissance, le Tribunal a conclu que la cessation d'emploi aux services extérieurs n'était ni illégale ni déraisonnable. L'affectation de la requérante à d'autres institutions était clairement et essentiellement subordonnée au mandat du Président de la Banque.

Le Tribunal a rejeté les prétentions de la requérante selon lesquelles elle retournerait dans un environnement de travail hostile et que la Banque ne l'avait pas nommée à un poste où elle pouvait pleinement mettre à profit ses qualifications professionnelles.

En ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel la Banque était responsable du fonctionnaire qui avait divulgué ses renseignements personnels, le Tribunal a souligné que la Banque devait établir et maintenir une protection appropriée pour veiller à ce que les renseignements personnels confidentiels appartenant à un fonctionnaire demeurent confidentiels, et prendre les mesures correctives raisonnables en cas de manquement à la confidentialité. En l'espèce, la divulgation des renseignements personnels n'avait été ni approuvée ni condamnée par la direction de la Banque, et la requérante n'avait pas non plus précisé dans quelle mesure la direction avait négligé d'assurer la protection nécessaire. Le Tribunal a noté que ni la requérante ni la Banque n'avaient pu identifier la personne qui avait divulgué les renseignements. En réponse à la question de la divulgation, la Banque avait cherché à savoir s'il était possible de trouver la source de la fuite et avait désigné pas moins de 88 personnes qui, dans l'exercice de leurs fonctions, pouvaient avoir accès aux données personnelles de la requérante, mais elle n'avait pas été en mesure de trouver qui était le responsable. La Banque, selon le Tribunal, ne pouvait donc pas être tenue responsable de son incapacité à prendre des mesures contre la personne qui avait divulgué les renseignements.

En conclusion, le Tribunal a jugé qu'il n'y avait pas eu d'irrégularités de la part de la Banque.

D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL³²

Jugement n° 2008-1 (7 janvier 2008) :

M. M. D'A. (n° 3), requérant, c. le Fonds monétaire international, défendeur

CANDIDATURE À L'ÉLECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL — MUTATION À UN POSTE DIFFÉRENT DANS LE MÊME DÉPARTEMENT AU MÊME TRAITEMENT ET À LA MÊME CLASSE EN CAS D'ÉLECTION — CONFLIT D'INTÉRÊTS — DROIT D'ASSOCIATION — ALLÉGATIONS D'INTIMIDATION ET DE HARCÈLEMENT — LE DROIT DU PERSONNEL D'ÊTRE REPRÉSENTÉ PAR DES REPRÉSENTANTS ÉLUS PLUTÔT QU'UN DROIT DE CHAQUE FONCTIONNAIRE DE REPRÉSENTER LE PERSONNEL — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE RECONNU POUR DÉTERMINER AU CAS PAR CAS LE RISQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS — ABUS DE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE — NÉCESSITÉ DE PRENDRE DÛMENT EN CONSIDÉRATION TOUTE POSSIBILITÉ D'INCOMPATIBILITÉ ENTRE LES FONCTIONS LIÉES AU POSTE

Le requérant était un fonctionnaire affecté à la Division de la politique de rémunération et de prestations connexes du Département des ressources humaines. Le 12 janvier 2006, le Directeur du personnel du Département des ressources humaines a distribué à tous les fonctionnaires du Département, par courrier électronique, une notification les informant que, en raison des fonctions qu'ils exerçaient dans le domaine des services consultatifs et de l'élaboration des politiques pour les questions relatives au personnel et autres questions d'organisation et de leur accès à des informations confidentielles dans ces domaines, toute présentation de candidature à une élection au Comité de l'Association du personnel était considérée comme un conflit d'intérêts et donc interdite au personnel du Département des ressources humaines. Le lendemain, la liste des candidats au Comité de l'Association du personnel, sur laquelle figurait le nom du requérant, a été annoncée. Le 17 janvier 2007, le chef de la Division a informé le requérant qu'il ne lui était pas interdit de participer à l'élection, mais que, à son avis, parce qu'il exerçait des fonctions touchant à des questions faisant l'objet de consultations entre le Comité de l'Association du personnel et le Département des ressources humaines, son élection pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts. En conséquence, le requérant a été informé que, dans le cas où il serait élu, il serait affecté à un autre poste ne présentant aucun conflit d'intérêts au sein du Département.

L'élection au Comité de l'Association du personnel a eu lieu comme prévu les 25 et 26 janvier 2006. Le requérant n'ayant pas été élu, aucune autre mesure n'a été prise concernant sa candidature ou ses fonctions.

En ce qui concerne la recevabilité de la demande, le Tribunal a examiné la question de savoir si le requérant pouvait être considéré comme ayant subi un préjudice par suite de la mesure administrative du Fonds et s'il contestait une « décision réglementaire ». Le

³² Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a commencé ses activités le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour statuer sur toute requête : a) d'un membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif lui portant préjudice; 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 porte préjudice au requérant. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et les textes intégraux de ses jugements, voir www.imf.org/external/imfat/index.htm.

Tribunal a estimé que la contestation du requérant n'avait rien d'hypothétique et que sa demande ne portait pas simplement sur un avis consultatif. Au contraire, il réclamait des dommages-intérêts pour une décision qui, à son avis, l'avait injustement contraint à faire un choix entre ses fonctions et la possibilité de jouer un rôle de représentation auprès de l'Association du personnel et avait indûment porté atteinte à son droit d'association. Le Tribunal a rappelé qu'une décision réglementaire désignait « toute règle relative aux conditions d'emploi du personnel, y compris les ordonnances d'administration générale et le régime des pensions du personnel, à l'exclusion des résolutions adoptées par le Conseil des gouverneurs du Fonds » (voir Statut, article II, 2, *b*). Le Tribunal, ayant déjà conclu que la décision avait porté préjudice au requérant, a considéré qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur la question de savoir si la décision était réglementaire. Elle lui a donc été soumise pour examen.

Le Tribunal a rappelé que le droit des fonctionnaires de s'associer pour présenter leurs vues à la direction du Fonds était énoncé à la règle N-14 des Règles et Règlements du Fonds. Le Tribunal a noté que le « but premier de l'Association du personnel consistait à représenter les intérêts du personnel (par opposition à la direction) » [affaire *M. « V. », requérant, c. le Fonds monétaire international, défendeur*, Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugement n° 1999-2 (13 août 1999), par. 113]. De l'avis du Tribunal, la règle renvoyait au droit du personnel d'être représenté par des représentants élus plutôt qu'à un droit de chaque fonctionnaire de représenter le personnel au Conseil d'administration de l'Association du personnel. Cette interprétation était conforme au texte de la règle et au concept sous-tendant le droit d'association, visant à faire prévaloir les intérêts du personnel par l'intermédiaire de représentants dans l'intérêt mutuel des fonctionnaires et à assurer une présentation ordonnée des vues de l'Organisation.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si le Fonds avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en appliquant le principe général permettant d'éviter un conflit d'intérêts. Le Tribunal a rappelé que l'importance du droit d'association, qui sous-tendait le libellé de la règle N-14, exigeait que le Fonds prenne dûment en considération toute possibilité d'incompatibilité entre les fonctions liées au poste d'un fonctionnaire et ses activités au service du Comité de l'Association du personnel de façon à ne pas restreindre indûment le droit d'association. Tout en reconnaissant que la mutation d'un fonctionnaire relevait du pouvoir discrétionnaire de la direction, ce pouvoir, a précisé le Tribunal, pouvait faire l'objet d'un examen en cas d'abus, par exemple s'il était irrégulièrement motivé ou indûment discriminatoire à l'égard des fonctionnaires ou, comme le prétendait le requérant, s'il portait atteinte au droit d'association d'un fonctionnaire. Le Tribunal a souligné que le droit d'association, qui trouve son expression dans la règle N-14 du droit interne du Fonds, qu'il soit ou non considéré comme un « droit de l'homme fondamental », était incontestablement un droit, au même titre que le droit à la non-discrimination, qui limitait considérablement l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Fonds.

Après avoir examiné la jurisprudence d'autres tribunaux administratifs internationaux, le Tribunal a conclu que le Fonds avait préservé le droit du fonctionnaire de siéger en qualité de représentant en le mutant à un poste qui ne présentait aucun conflit d'intérêts pour un représentant élu au Comité de l'Association du personnel. Toute conséquence néfaste éventuelle sur sa carrière a cédé le pas au principe de protection contre un conflit d'intérêts, objectif qui servait à la fois les intérêts du personnel et ceux de la direction. Le Tribunal a également noté que le Fonds avait indiqué que le requérant ne serait muté que pour la durée de son mandat au sein du Comité de l'Association du personnel et que sa mutation

n'entraînerait aucune réduction de traitement ni de déclassement. Le Tribunal a conclu que, de manière générale, une telle pratique ne saurait être considérée comme violant le droit d'association.

Le Tribunal a apprécié si le pouvoir discrétionnaire en question avait été raisonnablement exercé en l'espèce. Le requérant n'a pas contesté le fait que, dans le cadre de ses responsabilités professionnelles au Département des ressources humaines, au moment où il s'est présenté comme candidat à l'élection au Comité de l'Association du personnel, il était chargé de questions liées à l'examen du régime concernant les conditions d'emploi, les traitements et les indemnités. Le rôle central qu'a joué le Comité de l'Association du personnel dans le processus consultatif relatif à ces questions, à l'issue duquel le Conseil d'administration a procédé à une révision du régime des traitements du personnel, avait été reconnu dans le jugement du Tribunal dans *Daseking-Frank et al., requérants, c. le Fonds monétaire international, défendeur*, Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugement n° 2007-1 (24 janvier 2007).

Le Tribunal a conclu que le Fonds n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire en prenant lesdites mesures à l'égard du requérant, un fonctionnaire dont on pouvait raisonnablement dire que les fonctions présentaient un conflit d'intérêts avec les responsabilités inhérentes à sa participation au conseil d'administration de l'Association du personnel. Dans le même temps, le Tribunal a rappelé que, pour protéger le droit d'association énoncé dans le droit interne du Fonds, ces mesures devaient être étayées par des éléments de preuve et étroitement liées à l'objectif consistant à prévenir toute forme de conflit d'intérêts. Le Tribunal n'a pas pu déterminer si la décision du Fonds était irrégulièrement motivée ou indûment discriminatoire à l'égard des membres du personnel. Les prétentions du requérant selon lesquelles les mesures prises par le Fonds avaient constitué un harcèlement et une intimidation ont elles aussi été rejetées.