

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2009

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

b)	Convention relative à la réparation des dommages causés aux tiers par des aéronefs. Montréal, 2 mai 2009.....	315
2.	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	324
	Accord sur les mesures du ressort de l'État du port visant à prévenir, contrecarrer et éliminer la pêche illicite, non déclarée et non réglementée. Rome, 22 novembre 2009.....	324
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	341
1.	Jugement n° 1476 (25 novembre 2009) : <i>Acevedo et consorts c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	342
	Suspension de l'octroi d'engagements permanents — Conversion d'un engagement de durée déterminée en un engagement permanent — Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément au Statut du personnel établi par l'Assemblée générale — Large pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de nomination, de promotion et de conversion.....	342
2.	Jugement n° 1490 (25 novembre 2009) : <i>Toh c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	343
	Refus d'un fonctionnaire de communiquer de l'information financière et de collaborer à une enquête — L'imposition de mesures disciplinaires constitue un exercice spécial du pouvoir quasi judiciaire du Secrétaire général — Analyse par le Tribunal du caractère raisonnable de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Le refus de communiquer de l'information financière et de collaborer à une enquête constitue une faute — Proportionnalité des sanctions imposées — Les allégations de discrimination et de harcèlement doivent faire l'objet d'une cause en réparation indépendante.....	343
3.	Jugement n° 1495 (25 novembre 2009) : <i>Annan c. le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies</i>	346
	Versement de prestations de retraite à un ancien fonctionnaire élu au poste de Secrétaire général — Suspension des prestations de retraite pendant la durée du mandat de Secrétaire général — Sens ambigu du terme « suspension » dans ce contexte — Principe selon lequel, dans des questions complexes relatives aux pensions, l'Administration doit être tout particulièrement vigilante et transparente — Si possible ou raisonnable, la Caisse des pensions s'appuie en principe sur des hypothèses et des décisions favorables aux fonctionnaires — Compte tenu de l'ambiguïté, il convient de suggérer une interprétation qui porte le moins préjudice aux droits du requérant.....	346
B.	TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES.....	348
1.	Jugement n° 003 (22 juillet 2009) : <i>Hepworth c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	349
	Légalité d'une décision de ne pas prolonger un engagement de durée déterminée — Requête en suspension d'exécution d'une décision ad-	

- ministrative contestée faisant l'objet d'un contrôle hiérarchique — Interprétation de l'expression « prime abord » à l'article 2.2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée n'ont pas droit à un renouvellement, sauf circonstances spéciales — Des circonstances spéciales comportent un abus de pouvoir entachant la décision de ne pas prolonger un engagement ou une promesse formelle donnant à penser que l'engagement sera prolongé — L'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation ne doit pas être entaché d'un abus de pouvoir — La décision de non-renouvellement ne constitue pas en l'espèce une mesure disciplinaire déguisée..... 349
2. Jugement n° 2009/022 (23 septembre 2009) : *Kasyanov c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 351
 Prise en considération des candidats internes pouvant prétendre à une mutation latérale dans un délai de 15 jours après la publication de l'avis de vacance de poste — L'instruction administrative ST/AI/2006/3 prévoit deux classes de candidats (candidats pris en considération dans un délai de 15 jours ou de 30 jours) — Processus de sélection en deux stades, le second ne surviendra que dans le cas où aucun candidat n'a été sélectionné au premier stade — Principe d'interprétation *generalia specialibus non derogant* — Distinction entre la présente affaire et le jugement n° 310 (1983) du Tribunal administratif des Nations Unies.. 351
3. Jugement n° 2009/027 (30 septembre 2009) : *Sina c. le Secrétaire général des Nations Unies, jugement sur une requête en jugement sommaire*..... 354
 Requête en jugement sommaire conformément à l'article 9 du Règlement de procédure — Preuve permettant d'établir la probabilité d'un lien entre des allégations concernant les conclusions d'une enquête négatives à l'égard du requérant et une décision de ne pas renouveler son contrat 354
4. Jugement n° 2009/030 (7 octobre 2009) : *Hastings c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 356
 Inadmissibilité des requérants à occuper un poste d'une classe plus élevée que la classe immédiatement supérieure à celle du poste qu'ils occupent — Pour établir le sens et l'intention d'une disposition de l'Organisation des Nations Unies, le contexte à considérer est celui de la hiérarchie de la législation interne de l'Organisation — La disposition 112.2 du Règlement du personnel prévoit certaines dérogations au Règlement — Des dérogations aux instructions administratives, qui sont des textes réglementaires, peuvent également être accordées — La demande de dérogation formulée par la requérante n'a pas été dûment examinée..... 356
5. Jugement n° 2009/034 (13 octobre 2009) : *Shashaa c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 358
 Les conditions préalables prévues à l'article IX du Statut du personnel et au chapitre IX du Règlement du personnel doivent être présentes pour mettre fin à un engagement permanent à l'Organisation — L'Organisation doit déployer des efforts de bonne foi pour trouver d'autres

- postes aux fonctionnaires permanents dont les postes ont été supprimés — Droit du fonctionnaire à trois mois de préavis en cas de fin de contrat — Obligation de l'Organisation de proposer d'autres postes au sein de l'Organisation — Une coopération raisonnable est attendue de la part du fonctionnaire, mais il incombe à l'Organisation de protéger un fonctionnaire permanent — L'obligation universelle de l'employé et de l'employeur d'agir de bonne foi l'un envers l'autre comporte l'obligation d'agir rationnellement, équitablement, honnêtement et dans le respect de la légalité 358
6. Jugement n° 2009/036 (16 octobre 2009) : *Morsy c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 361
- Demande de prorogation du délai prévu pour l'introduction d'une requête auprès du Tribunal (article 8.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies) — Différence dans les textes des dispositions pertinentes des Statuts du Tribunal administratif des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Un organe législatif est censé être au courant de l'état du droit au moment de promulguer un statut — Lorsque deux lois sont *pari materia*, on peut en inférer qu'une disposition se prêterait à l'interprétation judiciaire qui lui a déjà été attribuée — La définition de l'expression « cas exceptionnels » dans le Statut du Tribunal du contentieux est plus large que celle de l'expression « circonstances exceptionnelles » dans le Statut du Tribunal administratif — Le terme « exceptionnel » doit être interprété comme signifiant hors de l'ordinaire, inhabituel, distinct et déterminé dans chaque cas selon ses particularités — Une personne peut par son action ou son inaction perdre son droit à être entendue en ne respectant pas le délai fixé — Le requérant a été diligent, mais il s'est retrouvé dans la situation inhabituelle d'une transition entre deux systèmes — Conclusion selon laquelle, en l'espèce, il s'agissait d'un cas exceptionnel 361
7. Jugement n° 2009/054 (26 octobre 2009) : *Nwuke c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, jugement sur la recevabilité* 363
- Requête en suspension d'exécution d'une décision administrative contestée — Aucune mesure conservatoire ne peut être ordonnée dans le cas de nomination, promotion ou licenciement — La décision contestée n'apparaît pas de prime abord irrégulière 363
8. Jugement n° 2009/075 (13 novembre 2009) : *Castelli c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 366
- Demande de remboursement des dépenses de réinstallation — Une interruption de service a pour but d'éluider le paiement d'indemnités dues aux fonctionnaires ayant plus de 12 mois de service ininterrompu — La prime de réinstallation due au moment d'une nomination ou d'une affectation d'un an au moins n'est pas forcément applicable dans le cas d'un service ininterrompu pendant un an — L'emploi s'est poursuivi sans changement malgré une interruption de service formelle — L'avis des organes centraux de contrôle n'est pas requis pour une nomination qui aurait pour effet de conférer un service continu

- d'un an au moins en raison d'une accumulation — En acceptant une offre d'emploi, un fonctionnaire doit pouvoir partir du principe que l'offre a été dûment autorisée — L'attestation d'acceptation d'une nomination sous réserve des conditions énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel ne saurait en aucune manière être considérée comme équivalant à une acceptation conditionnelle — Il ne peut être mis fin à un engagement que dans des circonstances particulières prévues par les dispositions pertinentes du Règlement du personnel 366
9. Jugement n° 2009/091 (17 décembre 2009) : *Coulibaly c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 369
- Renvoi sans préavis pour faute grave — Les fonctionnaires doivent faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité — Le requérant a fourni de fausses informations sur son formulaire de recrutement, a certifié leur authenticité et a soumis une fausse attestation pour appuyer ses déclarations en violation de la Charte et du Statut du personnel des Nations Unies — *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* — La sanction de renvoi n'était ni infondée, ni disproportionnée, ni partielle 369
10. Jugement n° 2009/097 (31 décembre 2009) : *Lewis c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, ordonnance de suspension d'exécution* 371
- Requête en suspension d'exécution pendant la durée du contrôle hiérarchique — La décision de ne pas réexaminer un contrat paraît de prime abord irrégulière — De simples pertes économiques ne peuvent jamais être considérées comme un préjudice irréparable — Une perte d'emploi pour des raisons liées à un comportement professionnel a des conséquences encore plus graves qu'un acte économique et peut constituer un préjudice irréparable 371
- C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES 373
- D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL 374
1. Jugement n° 2778 (4 février 2009) : *G. J. B., G. D., M. G. et S. M. A. c. l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN)* 374
- Examen quinquennal des conditions financières et sociales applicables aux membres du personnel — Liberté des organisations internationales de choisir une méthodologie, un système ou une norme de référence pour déterminer le rajustement des salaires de leur personnel — La méthodologie choisie doit permettre l'obtention de résultats stables, prévisibles et transparents — Motifs justifiés pour s'écarter d'une norme de référence extérieure — La nécessité de réaliser des économies n'est pas en soi un motif valable pour s'écarter d'une norme de référence préétablie — Le respect d'une certaine équivalence avec les conditions offertes par d'autres employeurs s'applique à l'ensemble des conditions financières et sociales — Droit de l'Organisation de privilégier l'octroi d'avantages portant sur d'autres conditions d'emploi que les rémunérations — Les décisions relevant du pouvoir d'appréciation de l'Organisation ne sauraient être censurées par le Tribunal

	que dans l'hypothèse où celle-ci aurait fait de ce pouvoir un usage manifestement abusif.....	374
2.	Jugement n° 2791 (4 février 2009) : <i>E. H. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)</i>	377
	Autre procédure de recrutement pour le poste de directeur principal — Reconnaissance aux membres individuels du Comité du personnel de la capacité à recourir en tant que représentants de cet organe — Le recrutement devrait généralement s'effectuer par voie de concours — Possibilité de suivre une procédure autre que le concours dans des cas exceptionnels pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales requises — Le personnel doit être informé de chaque poste vacant — Le personnel aurait dû être informé de la décision d'abandonner la procédure de recrutement initiale et d'en entamer une nouvelle — Le personnel aurait dû également être informé du changement important dans l'avis de vacance de poste — Octroi de dommages-intérêts pour tort moral.....	377
3.	Jugement n° 2797 (4 février 2009) : <i>J. B. c. l'Organisation internationale du Travail (OIT)</i>	379
	Recours à un contrat de collaboration extérieure pour des tâches précises et bien définies ou des missions de consultation — Les tâches n'étaient pas identiques et dans la continuité, mais diversifiées, et ne correspondaient pas aux fonctions d'un « responsable de projets et de programmes » — Utilisation indue des contrats de collaboration extérieure.....	379
4.	Jugement n° 2805 (4 février 2009) : <i>A. H. K. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)</i>	380
	Aucune obligation de spécifier les motifs du recours au moment de son introduction — Interprétation des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel — Quand un statut, un règlement ou tout autre texte demeure silencieux sur une question donnée, toute condition qui n'y est pas mentionnée ne peut être déduite que lorsqu'elle ressort de manière si évidente du libellé de ces textes qu'il est inutile de l'y énoncer expressément, ou bien lorsqu'elle est nécessaire pour donner effet à une autre condition.....	380
5.	Jugement n° 2809 (4 février 2009) : <i>N. S. c. l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire</i>	382
	Refus d'octroyer un contrat de durée indéterminée à un fonctionnaire — Différentes procédures pour le recrutement et l'octroi de contrats de durée indéterminée aux fonctionnaires — Dans ce dernier cas, il suffit que les titulaires soient avisés que des emplois à long terme existent dans leur domaine d'activité — Aucune violation des exigences de confiance réciproque entre l'Organisation et le fonctionnaire — Un rapport de notation positif ne saurait se substituer aux conclusions d'une commission d'évaluation — Chaque organisation dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour fixer selon ses propres règles le déroulement de l'évaluation pour l'octroi des contrats.....	382

6. Jugement n° 2840 (8 juillet 2009) : *K. J. L. c. l'Organisation mondiale de la Santé*..... 384
 Recevabilité d'une requête d'un ancien fonctionnaire — Aucune disposition dans le Règlement du personnel ou le Statut du personnel de l'OMS ne prévoit expressément que les anciens membres du personnel ont la possibilité d'engager une procédure de recours interne — Aux termes des dispositions du Statut et du Règlement du personnel, un fonctionnaire auquel une décision n'a été communiquée qu'après qu'il a cessé d'être au service de l'Organisation n'a pas accès à la procédure de recours interne 384
7. Jugement n° 2846 (8 juillet 2009) : *G. L. N. N. c. l'Organisation européenne des brevets*..... 386
 Promotion en vertu de la règle des 50 ans — La Commission de promotions devait procéder à l'examen individuel des mérites du fonctionnaire et tenir compte de la valeur d'ensemble du travail qu'il avait accompli au service de l'Organisation 386
8. Jugement n° 2854 (8 juillet 2009) : *R. B. B. c. la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge*..... 387
 Motifs valables pour la résiliation d'un engagement — Aucun abus de pouvoir ni représailles — définition d'une « sanction déguisée » — La résiliation a constitué une sanction disciplinaire déguisée et doit être annulée — Si la résiliation constitue une sanction disciplinaire déguisée et que la réintégration n'est pas envisageable, la réparation doit être évaluée en fonction de ce qui se serait produit si les procédures adéquates avaient été suivies — Droit à des dommages-intérêts pour tort moral..... 387
9. Jugement n° 2856 (8 juillet 2009) : *J. L. c. l'Organisation internationale du Travail*..... 389
 Réaffectation à un nouveau poste à la suite d'une suppression de postes pour remplacer le système central IBM — L'absence d'objet n'est pas un moyen d'irrecevabilité — Une demande est sans objet lorsqu'il n'y a plus de controverse entre les parties — Une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer tous ou certains de ses départements ou unités, y compris en supprimant des postes, en créant des nouveaux et en redéployant le personnel — Une mutation de nature non disciplinaire doit respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné — Obligation de dispenser une formation — L'Organisation avait fait tout ce qu'elle pouvait pour respecter la dignité du requérant et sa réputation et ne pas lui causer de préjudice 389
10. Jugement n° 2857 (8 juillet 2009) : *L. R. M. c. l'Organisation européenne des brevets*..... 391
 Décision de dénoncer le contrat conclu auprès d'une société extérieure de courtage en assurance et d'opter pour un régime d'assurance en interne — Montant déduit de l'ajustement rétroactif des traitements pour couvrir l'insuffisance des contributions provisionnelles à l'assurance — Changement de facto opéré dans la décision de l'Office de

	souscrire pleinement à la recommandation de la Commission en refusant de fournir les informations nécessaires — Informations insuffisantes fournies au Conseil consultatif général pour rendre un avis motivé — Lors de la demande d’approbation des taux de contribution, il importe de montrer comment l’on en est parvenu à ces chiffres.....	391
E.	DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	393
1.	Décision n° 391 (25 mars 2009) : <i>Anu Oinas c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	393
	Conversion d’un engagement en un engagement permanent — Question de discrimination concernant l’âge de départ obligatoire à la retraite et les prestations de retraite — Il n’est pas du ressort du Tribunal d’ordonner l’abandon d’une politique de départ à la retraite obligatoire ou d’ordonner à la Banque de modifier sa politique — Rôle du Tribunal d’examiner un cas d’inobservation d’un contrat de travail ou des conditions d’emploi — La fixation d’une limite d’âge dans la politique d’emploi de la Banque n’est pas en soi incompatible avec le principe de non-différenciation — Le principe du parallélisme avec le Fonds monétaire international implique que les politiques du Fonds ne doivent servir que de point de référence	393
2.	Décision n° 397 (1 ^{er} juillet 2009) : <i>AG c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	395
	Renvoi aux autorités nationales de certaines informations confidentielles relatives à une enquête menée sur un fonctionnaire — Fuite d’informations confidentielles dans les médias — La décision de procéder à un renvoi aux autorités nationales en vue d’une procédure pénale contre un fonctionnaire doit être motivée par un avis écrit du Conseil général — Les procédures établies devraient veiller à ce que les fonctionnaires disposent des informations contenues dans de tels renvois en temps opportun — La décision d’enquêter sur une fuite d’informations est une décision discrétionnaire de gestion — Les preuves suggérant fortement que la fuite pouvait provenir du bureau d’enquête de la Banque, l’affaire aurait dû faire l’objet d’une enquête indépendante — Préjudice potentiel des droits d’un fonctionnaire à une procédure régulière	395
3.	Décision n° 399 (1 ^{er} juillet 2009) : <i>Bonaventure Mbida-Essama c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	397
	Notification concernant la restitution d’une période d’affiliation antérieure — Dans les circonstances de l’espèce, le courrier électronique constituait un moyen de communication raisonnable — La date à laquelle une notification est réputée reçue n’est pas celle à laquelle le destinataire ouvre la notification électronique — La décision ne devrait pas être interprétée comme une déclaration générale selon laquelle la Banque peut dans tous les cas s’acquitter de son obligation d’aviser simplement en envoyant une notification par courrier électronique....	397
4.	Décision n° 403 (7 octobre 2009) : <i>Shohreh Homayoun c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	399

Incidence d'une ordonnance d'un tribunal national pour l'organisation — Jurisdiction pour connaître d'une demande de pension alimentaire — Omission d'un fonctionnaire de choisir le retrait de ses droits à pension — Les prestations de retraite ne sont payables qu'à partir du moment où le fonctionnaire a choisi de percevoir sa pension — En l'absence de règles applicables dans le cas où un fonctionnaire omet d'exercer son choix, le Tribunal n'a trouvé aucune justification pour imposer un choix alors qu'aucun n'avait été fait auparavant — Si l'obligation d'un fonctionnaire de verser des prestations de retraite à un ex-conjoint est établie et ordonnée par un tribunal compétent, mais que celle-ci n'est pas respectée par le fonctionnaire, l'ex-conjoint a la possibilité de demander réparation auprès de ce tribunal	399
5. Décision n° 424 (9 décembre 2009) : <i>Farah Aleem et Irfan Aleem c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	401
Incidence d'ordonnances de tribunaux nationaux pour l'organisation — Des ordonnances de divorce contradictoires rendues par des autorités judiciaires de deux pays — Règlement d'un litige en appliquant les règles et politiques du régime de retraite du personnel — Modification apportée au régime de retraite du personnel pour protéger les intérêts d'ex-conjoints de fonctionnaires et empêcher les fonctionnaires de se soustraire aux ordonnances de pension alimentaire — Le requérant n'a aucun fondement juridique pour se soustraire à une ordonnance d'un tribunal dans le pays hôte	401
F. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	403
Jugement n° 2009-1 (17 mars 2009) : <i>M. S. Ding c. le Fonds monétaire international</i>	403
Irrecevabilité d'une demande contestant une décision réglementaire antérieure à l'entrée en vigueur du Statut du Tribunal — Comparaison du texte de la règle préexistante et de celui de la règle actuellement appliquée par le Fonds — Invitation adressée au Fonds à réexaminer la politique sur l'indemnité pour frais d'études pour les enfants dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année scolaire et ceux dont il survient en dehors de celle-ci	403
CHAPITRE VI. CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	407
1. Privilèges et immunités	407
a) Note adressée au Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui concernant une demande pour la tenue d'une conférence téléphonique avec le Comité sénatorial de la sécurité intérieure et des affaires gouvernementales	407

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

Par sa résolution 61/261 du 4 avril 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé qui obéisse aux règles applicables du droit international, ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions.

Par sa résolution 62/228 du 22 décembre 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé d'instituer une procédure formelle d'administration de la justice comportant un double degré, soit une instance du premier degré, appelée Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et une

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2009 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} 1434 à 1499 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 2766 à 2861 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 389 à 426 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et le jugement n^o 2009-1 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement documents AT/DEC/1434 à AT/DEC/1499; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 106^e et 107^e sessions; Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2009; et Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugement n^o 2009-1.*

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 de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif des Nations Unies et des textes intégraux de ses jugements, voir http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm.

instance d'appel, appelée Tribunal d'appel des Nations Unies. Par sa résolution 63/253 du 24 décembre 2008 intitulée également « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé que ces deux tribunaux commenceraient à fonctionner le 1^{er} juillet 2009. L'Assemblée a également décidé que le Tribunal administratif des Nations Unies cessera d'accueillir de nouvelles affaires au 1^{er} juillet 2009 et qu'il cesserait d'exister le 31 décembre 2009. Le Tribunal administratif des Nations Unies a donc cessé de fonctionner à la fin de 2009.

1. Jugement n° 1476 (25 novembre 2009) : *Acevedo et consorts* c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies³

SUSPENSION DE L'OCTROI D'ENGAGEMENTS PERMANENTS — CONVERSION D'UN ENGAGEMENT DE DURÉE DÉTERMINÉE EN UN ENGAGEMENT PERMANENT — LE PERSONNEL EST NOMMÉ PAR LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL CONFORMÉMENT AU STATUT DU PERSONNEL ÉTABLI PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE — LARGE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL EN MATIÈRE DE NOMINATION, DE PROMOTION ET DE CONVERSION

Les requérants étaient fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et titulaires d'un contrat de durée déterminée, dont la date d'entrée en fonctions était antérieure à 1995. Dans sa circulaire⁴ ST/SGB/280, publiée le 9 novembre 1995, le Secrétaire général a informé tous les fonctionnaires de sa décision de suspendre les engagements à titre permanent et les engagements pour une période de stage à compter du 13 novembre 1995. Le 9 septembre 2004, le Secrétaire général a présenté des propositions définitives concernant de nouveaux arrangements contractuels, y compris des mesures transitoires qui assureraient la protection des droits acquis des fonctionnaires déjà en poste au moment où les dispositions statutaires modifiées entreraient en vigueur. Dans sa résolution 59/226 du 23 décembre 2004, l'Assemblée générale a pris acte des propositions du Secrétaire général et a décidé de reprendre l'examen de la question à sa soixantième session, en 2005.

Entre le 10 novembre 2003 et le 9 mars 2004, les requérants ont déposé une requête en réexamen de la décision du Secrétaire général de « maintenir en vigueur le gel de l'octroi d'engagements à titre permanent ». L'Organisation a répondu à toutes ces demandes que la question était en cours d'examen et que le Secrétaire général avait approuvé un examen exceptionnel et définitif du cas de tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises pour pouvoir prétendre à la conversion de leur nomination en engagement à titre permanent. Si les requérants remplissaient les conditions requises, il en serait tenu dûment compte par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel.

À la suite de cette réponse, les requérants ont déposé des recours distincts auprès de la Commission paritaire de recours. Le 16 juin 2006, l'Organisation et les requérants sont convenus de soumettre directement la requête au Tribunal conformément au paragraphe 1

³ Goh Joon Seng, deuxième Vice-Président, Jacqueline R. Scott et Brigitte Stern, membres.

⁴ Les circulaires du Secrétaire général sont approuvées et signées par le Secrétaire général. Les circulaires sont publiées dans les cas suivants : promulgation de textes relatifs à l'application des statuts, règlements, résolutions et décisions adoptés par l'Assemblée générale, promulgation des règlements et règles éventuellement requis pour l'application des résolutions et décisions adoptées par le Conseil de sécurité, organisation du Secrétariat, création de programmes à financement spécial ou à l'occasion de toute autre décision de politique générale importante, si le Secrétaire général en décide ainsi (voir ST/SGB/1997/1).

de l'article 7 de son Statut. Le 17 octobre 2006, les requérants ont introduit une requête devant le Tribunal.

En établissant le cadre juridique, le Tribunal a relevé que le paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies conférait au Secrétaire général le pouvoir de nommer le personnel conformément au Statut du personnel établi par l'Assemblée générale. Ainsi, conformément à l'alinéa *b* de l'article 4.5 du Statut du personnel, il incombait au Secrétaire général d'arrêter la liste des fonctionnaires susceptibles d'être nommés à titre permanent. En 1982, l'Assemblée générale, dans sa résolution 37/126, a décidé que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auraient accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas serait pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. Cette décision a pris effet le 1^{er} janvier 1993 en vertu de la disposition 104.12 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a rappelé qu'il reconnaissait depuis longtemps le large pouvoir discrétionnaire dont jouit le Secrétaire général en matière de nomination, de promotion et de conversion [voir jugements n° 362 *Williamson* (1986) et n° 958 *Draz* (2000)]. Il a relevé que l'Assemblée générale, par sa résolution 57/305 du 1^{er} mai 2003, avait prié le Secrétaire général de continuer d'appliquer les arrangements contractuels en vigueur, en maintenant la suspension des engagements à titre permanent et le statu quo conformément aux mandats existants. Rappelant la circulaire ST/SGB/280/Amend.1 et eu égard à toutes les circonstances, notamment les résolutions ultérieures de l'Assemblée générale sur la question, le Tribunal a conclu que le Secrétaire général était donc fondé à refuser de prendre les requérants en considération aux fins de transformer leurs engagements de durée limitée en engagements permanents.

Le Tribunal a rejeté la requête dans son intégralité.

2. Jugement n° 1490 (25 novembre 2009) :

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

REFUS D'UN FONCTIONNAIRE DE COMMUNIQUER DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET DE COLLABORER À UNE ENQUÊTE — L'IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES CONSTITUE UN EXERCICE SPÉCIAL DU POUVOIR QUASI JUDICIAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — ANALYSE PAR LE TRIBUNAL DU CARACTÈRE RAISONNABLE DE L'EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — LE REFUS DE COMMUNIQUER DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET DE COLLABORER À UNE ENQUÊTE CONSTITUE UNE FAUTE — PROPORTIONALITÉ DES SANCTIONS IMPOSÉES — LES ALLÉGATIONS DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT DOIVENT FAIRE L'OBJET D'UNE CAUSE EN RÉPARATION INDÉPENDANTE

Le requérant était Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui depuis juillet 2003. Le 16 janvier 2006, dans le cadre d'un audit et d'une enquête sur des opérations d'achat de l'Organisation, le Secrétaire général a décidé de le mettre en congé spécial à plein traitement en vertu de la disposition 105.2 du Règlement du personnel. Puis, le 22 décembre 2006, il a été suspendu à plein traitement en vertu de la disposition 110.2 du Règlement du personnel.

⁵ Dayendra Sena Wijewarane, Président, Jacqueline Scott et Brigitte Stern, membres.

Les allégations formulées à l'endroit du requérant portaient sur des irrégularités dans la gestion des procédures d'achat liées à la location d'au moins deux hélicoptères conclue avec l'Administration transitoire des Nations Unies au Timor oriental (ATNUTO) et sur son refus de communiquer certaines informations dans sa déclaration de situation financière pour la période 2004-2005 et de collaborer pleinement à l'enquête de l'Équipe spéciale d'enquête concernant les achats.

Le requérant a formé un recours devant le Comité paritaire de discipline dont le rapport a été publié le 4 octobre 2007. S'agissant de la procédure d'achat des hélicoptères, le Comité a conclu que le requérant n'avait causé aucun tort à l'Organisation. Il a toutefois jugé que le requérant, en ne manifestant pas la diligence voulue dans la production de sa déclaration de situation financière pour la période 2004-2005, avait commis une négligence, ce qui méritait un avertissement de son supérieur hiérarchique, et que son refus de collaborer à une enquête officielle constituait une faute. Il a recommandé que, dans ce dernier cas, un blâme écrit lui soit adressé. Dans une lettre du 15 octobre 2007, le Secrétaire général a informé le requérant qu'il était rétrogradé à la classe D-2 sans possibilité de promotion, et lui a imposé une amende équivalant à deux mois de traitement. Le 2 janvier 2008, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal.

Le Tribunal a relevé que personne ne contestait le fait que le requérant n'avait pas renseigné sur certains avoirs dans sa déclaration de situation financière, notamment un compte bancaire au Royaume-Uni et des biens immobiliers à Singapour et aux États-Unis. Il a également noté que le requérant, en signant sa déclaration de situation financière, avait attesté que les renseignements contenus dans la déclaration étaient, à sa connaissance, véridiques, complets et exacts et avait reconnu que l'omission de donner des renseignements véridiques, complets et exacts au mieux de sa connaissance et de sa croyance pouvait avoir de graves conséquences, notamment l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Le Tribunal a reconnu que l'imposition de mesures disciplinaires relevait de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Contrairement à d'autres pouvoirs discrétionnaires, notamment en ce qui concerne les questions de promotion, de mutation ou de cessation d'emploi, l'imposition de mesures disciplinaires constitue un « exercice spécial de pouvoir quasi judiciaire ». Dans ces circonstances, la procédure d'examen du Tribunal revêtait donc un caractère particulier. L'intérêt du Secrétaire général à maintenir des normes élevées de conduite devait être concilié avec l'intérêt, pour les fonctionnaires, d'avoir l'assurance de ne pas être pénalisés injustement ou arbitrairement [voir jugement n° 941 *Kiwanuka* (1999)].

Le Tribunal a signalé que, dans les affaires disciplinaires, il appliquait en général une analyse factorielle en huit étapes pour déterminer si le Secrétaire général avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire. Il examinait notamment : 1) si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires étaient établis; 2) si les faits établis constituaient en droit une faute ou une faute grave; 3) s'il y avait eu une irrégularité de fond (par exemple, omission de faits ou prise en considération de faits non pertinents); 4) s'il y avait eu une irrégularité de procédure; 5) s'il y avait eu motivation illicite ou intention abusive; 6) si la sanction était légale; 7) si la sanction imposée était disproportionnée à l'infraction; et 8) s'il y avait eu arbitraire. Cette énumération ne visait pas à être exhaustive [ibid.; voir également jugement n° 898 *Ugglá* (1998)].

En ce qui concerne la question de savoir si l'omission du requérant de remplir correctement sa déclaration de situation financière constituait une faute ou une simple négligence, le Tribunal a relevé que le requérant avait participé à l'examen du système de déclaration

financière et ne pouvait donc pas plaider l'ignorance des règles pertinentes. D'autre part, le Tribunal a estimé que les formulaires n'étaient pas bien conçus et que la façon dont les questions étaient posées changeait d'une année à l'autre, ce qui, à son avis, avait pu causer une certaine confusion. Le Tribunal a reconnu que l'omission de renseigner sur les comptes bancaires en 2004 pouvait être due à un malentendu, mais il a conclu que le requérant, pour l'année 2005, savait ou aurait dû savoir que ses comptes bancaires constituaient des avoirs qu'il devait déclarer. L'omission de déclarer ces renseignements a constitué une faute. En ce qui concerne l'omission du requérant de déclarer ses résidences personnelles, le Tribunal a relevé que cette déclaration n'était pas obligatoire en 2004. Toutefois, en 2005, le requérant était tenu de déclarer tous ses biens immobiliers, ainsi qu'il était clairement précisé dans la définition des avoirs mentionnés dans la déclaration. Le Tribunal, n'ayant pas été convaincu par l'argument du requérant selon lequel l'omission de cette information n'était pas intentionnelle, a conclu qu'elle constituait également une faute.

S'agissant du refus allégué du requérant de collaborer à une enquête sur la procédure d'achat, le Tribunal a relevé que le requérant, tout en concédant que le Secrétaire général avait le pouvoir de lui demander des documents comptables, a néanmoins soutenu que le Secrétaire général avait outrepassé ses pouvoirs et que l'ampleur de la demande était sans commune mesure. Certes, le requérant, au bout d'un moment, avait produit certains documents, mais il avait omis de fournir les documents comptables relatifs à deux biens immobiliers importants. Le Tribunal a conclu que le requérant avait l'obligation en vertu des alinéas *n*, *m* et *r* de l'article 1.2 du Statut du personnel et de l'alinéa *e* de la disposition 104.4 du Règlement du personnel de se conformer à la demande du Secrétaire général et que le refus de s'y conformer constituait une faute.

Le Tribunal a ajouté que, compte tenu des enquêtes systématiques concernant des malversations, gaspillages et irrégularités dans les procédures d'achat des Nations Unies, procédures auxquelles le requérant avait participé, notamment à titre d'administrateur de haut niveau, il relevait de la compétence du Secrétaire général de demander les documents comptables du requérant et d'enquêter à ce sujet. Rien n'indiquait que les demandes d'information avaient été faites d'une manière indue ou qu'il avait été spécifiquement visé par ces demandes. De l'avis du Tribunal, compte tenu de son rôle important et à la lumière des circonstances et du délai, les demandes n'étaient pas déraisonnables.

Enfin, le Tribunal n'a pas retenu l'argument du requérant selon lequel il n'avait aucune obligation de produire des documents comptables pour l'année 1998 où il n'était pas au service du Secrétariat ni pour l'année 2006, alors qu'il avait été mis en congé spécial sans traitement. Le Tribunal a fait observer que le requérant avait effectivement été fonctionnaire des Nations Unies en 1998 et 2006 et, à ce titre, il était régi par le Statut et le Règlement du personnel.

S'agissant de la question de savoir si les sanctions imposées étaient disproportionnées, le Tribunal a reconnu que les recommandations du Comité paritaire de discipline, qui avaient été plus clémentes que celles imposées par le Secrétaire général, n'étaient en effet que des recommandations. Étant donné que le requérant avait délibérément refusé de déclarer avec exactitude ses avoirs et de fournir tous les renseignements demandés, le Tribunal ne pouvait pas dire si la mesure imposée avait été disproportionnée ou injustifiée.

Enfin, le Tribunal s'est dit conscient des graves allégations de discrimination et de harcèlement dont le requérant avait été victime de la part de son supérieur hiérarchique dans le cadre de l'enquête. Toutefois, il a estimé que ces allégations, qu'il conviendrait, à son avis,

d'examiner dans une cause en réparation indépendante, ne pouvaient être utilisées pour décharger le requérant de son obligation de communiquer des renseignements financiers.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté la requête dans son intégralité.

3. Jugement n° 1495 (25 novembre 2009) : *Annan c. le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*⁶

VERSEMENT DE PRESTATIONS DE RETRAITE À UN ANCIEN FONCTIONNAIRE ÉLU AU POSTE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — SUSPENSION DES PRESTATIONS DE RETRAITE PENDANT LA DURÉE DU MANDAT DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — SENS AMBIGU DU TERME « SUSPENSION » DANS CE CONTEXTE — PRINCIPE SELON LEQUEL, DANS DES QUESTIONS COMPLEXES RELATIVES AUX PENSIONS, L'ADMINISTRATION DOIT ÊTRE TOUT PARTICULIÈREMENT VIGILANTE ET TRANSPARENTE — SI POSSIBLE OU RAISONNABLE, LA CAISSE DES PENSIONS S'APPUIE EN PRINCIPE SUR DES HYPOTHÈSES ET DES DÉCISIONS FAVORABLES AUX FONCTIONNAIRES — COMPTE TENU DE L'AMBIGUÏTÉ, IL CONVIENT DE SUGGÉRER UNE INTERPRÉTATION QUI PORTE LE MOINS PRÉJUDICE AUX DROITS DU REQUÉRANT

Le requérant a été fonctionnaire de l'ONU pendant 30 ans jusqu'à son départ à la retraite le 31 décembre 1996. Il était entré en fonctions en tant que Secrétaire général le 1^{er} janvier 1997. Durant sa période de service, le requérant avait contribué à la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies de juin 1966 à décembre 1996 sans interruption, sauf entre le 20 novembre 1974 et le 19 novembre 1975. Le 14 janvier 1997, le Secrétaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a adressé un « projet » de lettre non signée à l'Assistant spécial du Secrétaire général soulignant le fait que, en raison des préoccupations suscitées par « l'incompatibilité apparente » et le « cumul », le mieux serait que le requérant accepte volontairement une suspension de versement de ses prestations accumulées durant sa période de service en tant que Secrétaire général. Le requérant a soutenu que ni lui ni son Assistant spécial n'avaient jamais reçu ou même vu ce document.

Le 28 janvier 1997, le requérant a rempli le formulaire d'instructions concernant le mode de paiement des prestations de la Caisse des pensions, dans lequel il avait choisi l'option suivante : « Un tiers en capital ou [dollars É.-U.] si le montant représente moins d'un tiers OU vos contributions majorées d'un intérêt ET le solde en prestations de retraite anticipée. » Dans les instructions de paiement, il demandait que le versement de ses prestations périodiques soit suspendu au cours de la période pendant laquelle il avait occupé les fonctions de Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire de la Caisse des pensions a confirmé ce choix le 3 février 1997. Le 27 novembre 2001, le nouvel Administrateur de la Caisse a informé le requérant que la suspension du versement des prestations avait été effectuée conformément à l'alinéa *a* de l'article 40 des Statuts de la Caisse et qu'à ce titre les prestations applicables à la période au cours de laquelle il avait occupé les fonctions de Secrétaire général ne lui seraient pas versées.

Le 27 juin 2006, du fait que son mandat comme Secrétaire général expirait le 31 décembre de cette même année, le requérant a transmis par écrit à l'Administrateur de la Caisse les instructions bancaires nécessaires afin que celle-ci puisse effectuer le versement des

⁶ Bob Hepple, premier Vice-Président, Goh Joon Seng, deuxième Vice-Président et Brigitte Stern, membre.

prestations. Le 30 juin, l'Administrateur de la Caisse a informé le requérant que seule une augmentation du coût de la vie applicable à ses prestations de retraite à compter d'avril 2006 lui serait payable. Le 7 juillet, le requérant a informé l'Administrateur qu'il contestait l'interprétation de leur entente de 1997 et a demandé que le Comité permanent se penche sur la question. Le 31 août 2007, l'Administrateur de la Caisse a informé le requérant que le Comité permanent s'était réuni le 11 juillet et qu'il avait conclu que l'entente convenue était appropriée et licite et que le requérant s'était lui-même placé volontairement dans la même situation que les fonctionnaires retraités qui reprenaient leur service en vertu de l'article 40 des Statuts de la Caisse. Le 25 avril 2008, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal.

S'agissant de la recevabilité de la réclamation, le Tribunal a considéré que le requérant ne pouvait pas faire une demande de révision avant qu'une décision officielle concernant la demande de paiement des prestations n'ait été prise. La demande n'était donc pas forclore.

Le Tribunal a relevé que le requérant avait interprété le terme « suspension » au sens d'une interruption des paiements au cours de la période pendant laquelle il occupait les fonctions de Secrétaire général. À l'opposé, le défendeur soutenait qu'une suspension impliquait un renoncement aux prestations périodiques. Le Tribunal a jugé qu'a priori l'expression « suspension du versement de la prestation périodique » était ambiguë et pouvait être interprétée d'une manière ou d'une autre. Il était donc nécessaire que le Tribunal examine le sens et la signification des termes utilisés à la lumière des éléments de preuve et de tous les faits pertinents dont disposaient les parties au moment où le requérant avait transmis les instructions de paiement et que la Caisse les avait acceptées. Le Tribunal a déclaré qu'il devait tenir compte du cadre factuel dans lequel les parties se trouvaient à cette époque et établir le sens que donnerait aux termes employés dans les instructions de paiement une personne raisonnable au vu de l'élection du requérant au poste de Secrétaire général. Le Tribunal a été d'avis que toute mesure prise par la suite n'avait aucune pertinence, car cela donnerait à entendre que les instructions de paiement signifiaient une chose au moment où elles ont été signées et une autre à un stade ultérieur.

Le Tribunal a tout d'abord relevé que le fait que le requérant, en sa qualité de Secrétaire général, n'était pas considéré comme un fonctionnaire des Nations Unies était l'interprétation du requérant. En tant que Secrétaire général, il ne cotisait pas à la Caisse des pensions et toutes ses conditions d'emploi étaient fixées par l'Assemblée générale. Deuxièmement, l'Assemblée générale et le Bureau de la gestion des ressources humaines n'avaient en aucune façon cherché à proscrire le « cumul des prestations », notamment par le plafonnement de ses gains, comme on l'avait fait auparavant dans le cas des retraités engagés comme consultants par l'Organisation. Troisièmement, l'alinéa *a* de l'article 40 des Statuts de la Caisse des pensions, en ce qui concerne l'effet d'une reprise de la participation d'anciens fonctionnaires, ne s'appliquait manifestement pas au cas du requérant.

Au vu de ces considérations, le Tribunal a fait observer que le défendeur faisait référence à une déclaration du 2 octobre 2008 de l'ancien Administrateur de la Caisse, dans laquelle ce dernier déclarait avoir rencontré l'Assistant spécial du requérant en janvier 1997 et avait fait valoir que « la notion de "cumul" ne pouvait être contournée par le seul fait de choisir de reporter le paiement d'une pension de la Caisse ». Le défendeur a ensuite fait référence à un aide-mémoire daté du 9 janvier 1997 et à un projet de référendum daté du 14 janvier 1997 dans lesquels on recommandait au Secrétaire général d'éviter un « cumul » en acceptant une suspension volontaire de ses paiements, ce qui ferait pendant à l'alinéa *a* de l'article 40 des Statuts de la Caisse. Le requérant a toutefois affirmé qu'il n'avait jamais

reçu l'aide-mémoire et que son Assistant spécial n'avait jamais été autorisé à discuter de ses droits à pension personnels. Il a ensuite soutenu qu'on lui avait suggéré d'éviter toute apparence de cumul de revenus provenant de deux sources pendant qu'il était Secrétaire général, mais on ne l'avait jamais informé qu'il serait obligé de renoncer à ses prestations de retraite.

Le Tribunal a fait observer que la preuve en appui des deux versions était circonstancielle et qu'il n'avait pas eu la possibilité de contre-interroger les témoins afin d'établir la vérité. En tout état de cause, les documents allégués présentés par le défendeur n'ont pas démontré que le requérant avait été informé du fait qu'il aurait à renoncer à ses prestations au cours de la période pendant laquelle il occupait le poste de Secrétaire général. Ils n'ont pas écarté la possibilité tout à fait crédible que le requérant, afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts, puisse reporter les paiements jusqu'à ce qu'il quitte son poste.

Pour résoudre le problème de ces preuves contradictoires, le Tribunal s'est inspiré du principe bien établi selon lequel, dans des questions complexes comme celles qui ont trait aux pensions, « l'Administration doit être particulièrement vigilante » [jugement n° 1185, *Van Leeuwen* (2004) et *Transparente* (jugement n° 1091, *Droesse* (2003)]. De plus, le Tribunal est parti du principe que chaque fois que cela s'avérait possible et raisonnable, la Caisse, dans ses négociations, posait des hypothèses et prenait des décisions en faveur des fonctionnaires (ibid.) En l'espèce, la Caisse avait manqué de prudence et de transparence en ne veillant pas à ce que le requérant soit conscient de la portée de la formulation utilisée dans les instructions de paiement. Compte tenu de cette ambiguïté, il convenait d'interpréter ces instructions de paiement de la manière qui portait le moins préjudice aux droits à pension du requérant. Non sans hésitation, le Tribunal a conclu que le défendeur n'avait pas établi que le mot « suspension » s'entendait du renoncement aux prestations périodiques selon l'hypothèse la plus probable.

B. TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Par sa résolution 61/261 du 4 avril 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé que la procédure formelle d'administration de la justice comporterait un double degré, soit une instance du premier degré appelée Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et une instance d'appel appelée Tribunal d'appel des Nations Unies, rendant des décisions revêtues de force obligatoire et ordonnant les réparations appropriées. Elle a décidé également que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies décentralisé remplacerait les organes consultatifs du système actuel d'administration de la justice, dont les commissions paritaires de recours et les comités paritaires de discipline, ainsi que d'autres organes, s'il y a lieu.

Par sa résolution 62/228 du 22 décembre 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé d'instituer soit une procédure formelle d'administration de la justice comportant un double degré, soit une instance du premier degré, appelée Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et une instance d'appel, appelée Tribunal d'appel des Nations Unies. Elle a également décidé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies se composerait initialement de trois juges à temps complet, en poste à New York, Genève et Nairobi, et de deux juges à mi-temps.

Par sa résolution 63/253 du 24 décembre 2008 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé d'adopter le Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Statut du Tribunal d'appel des

Nations Unies. Elle a également décidé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies commenceraient à fonctionner le 1^{er} juillet 2009 et a décidé de dissoudre, à compter de la même date, les commissions paritaires de recours, les comités paritaires de discipline et les comités de discipline des fonds et programmes dotés d'une administration distincte.

Les jugements résumés ci-après couvrent donc la période entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2009.

1. Jugement n° 003 (22 juillet 2009) : *Hepworth c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁷

LÉGALITÉ D'UNE DÉCISION DE NE PAS PROLONGER UN ENGAGEMENT DE DURÉE DÉTERMINÉE — REQUÊTE EN SUSPENSION D'EXÉCUTION D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE CONTESTÉE FAISANT L'OBJET D'UN CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE — INTERPRÉTATION DE L'EXPRESSION « PRIME ABORD » À L'ARTICLE 2.2 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — LES FONCTIONNAIRES TITULAIRES D'UN ENGAGEMENT DE DURÉE DÉTERMINÉE N'ONT PAS DROIT À UN RENOUVELLEMENT, SAUF CIRCONSTANCES SPÉCIALES — DES CIRCONSTANCES SPÉCIALES COMPORTENT UN ABUS DE POUVOIR ENTACHANT LA DÉCISION DE NE PAS PROLONGER UN ENGAGEMENT OU UNE PROMESSE FORMELLE DONNANT À PENSER QUE L'ENGAGEMENT SERA PROLONGÉ — L'EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DE L'ORGANISATION NE DOIT PAS ÊTRE ENTACHÉ D'UN ABUS DE POUVOIR — LA DÉCISION DE NON-RENOUVELLEMENT NE CONSTITUE PAS EN L'ESPÈCE UNE MESURE DISCIPLINAIRE DÉGUISÉE

Le requérant était entré au service du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) en 2000 en tant que Directeur adjoint de la Division des conventions relatives à l'environnement et travaillait en parallèle à des questions liées à la faune sauvage pour la Division de la mise en œuvre des politiques environnementales, à la classe D-1. En 2004, alors qu'il était affecté à Nairobi, le requérant, à la suite de discussions avec le Directeur exécutif d'alors du PNUE, avait accepté une mutation à Bonn pour occuper le poste de Secrétaire exécutif auprès du Secrétariat de la Convention sur la conservation des espèces migratrices appartenant à la faune sauvage. Dans le cadre de ces discussions, le requérant et le Directeur exécutif du PNUE ont tenu une rencontre le 15 avril 2004, à l'issue de laquelle un procès-verbal confidentiel a été rédigé. Dans ce procès-verbal, le Directeur exécutif exprimait le souhait de nommer le requérant au poste d'administrateur du Secrétariat de la Convention. Il y était également mentionné que « le Directeur exécutif lui confierait le poste d'administrateur pendant 3 ou 4 mois (renouvelable jusqu'à ce qu'il ait fait son choix définitif pour le poste). Pendant ce temps [le requérant] pourrait démontrer sa capacité à assumer le poste (...) [Le requérant] s'est dit prêt à essayer et qu'il serait heureux de culminer sa carrière au Secrétariat de la Convention ». En 2005, en qualité de Secrétaire exécutif par intérim, le requérant a postulé au poste de Secrétaire exécutif de la Convention sur la conservation des espèces migratrices et a finalement été sélectionné et recruté pour le poste. En 2007, le PNUE a renouvelé l'engagement du requérant au poste de Secrétaire exécutif de la Convention pour une période de deux ans jusqu'au 26 juillet 2009.

⁷ Juge Thomas Laker (Genève).

Le 24 février 2009, le Directeur exécutif du PNUE a offert verbalement au requérant le poste de Conseiller spécial sur la biodiversité à la Division de la mise en œuvre des politiques environnementales à Nairobi. Le 26 février 2009, le requérant, invoquant des raisons professionnelles et personnelles, a décliné l'offre du Directeur exécutif du PNUE. Après avoir reçu une communication verbale le 26 mars 2009, le requérant a demandé au Directeur exécutif de reconsidérer la décision de le réaffecter au poste de Conseiller spécial sur la biodiversité à Nairobi. Dans un memorandum daté du 1^{er} avril 2009, le Directeur exécutif du PNUE a informé le requérant de sa décision de le réaffecter au poste de Conseiller spécial à Nairobi. Dans un courriel daté du 15 mai 2009, le requérant a indiqué qu'il n'était pas prêt à accepter l'offre de réaffectation à Nairobi et qu'il ne signerait pas de nouveau contrat avec le PNUE dans ce sens. Le 5 juin 2009, le requérant a présenté au Secrétaire général une requête en réexamen concernant la décision de le muter à Nairobi.

Par lettre datée du 15 juin 2009, le Directeur exécutif du PNUE a informé le requérant que, compte tenu de sa décision de refuser sa mutation à Nairobi comme il lui avait été demandé, le PNUE n'était pas en mesure de prolonger son contrat actuel au-delà de la date d'expiration, soit le 26 juillet 2009. Le 15 juillet 2009, le requérant a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration, soit le 26 juillet 2009.

Le 15 juillet 2009, le requérant a demandé au Tribunal de suspendre l'exécution de la décision du 15 juin 2009 de ne pas renouveler son engagement au-delà de la date d'expiration pendant la durée du contrôle hiérarchique.

Conformément au paragraphe 2 de l'article 2 du Statut du Tribunal, adopté par la résolution 63/253 de l'Assemblée générale en date du 24 décembre 2008, « [l]e Tribunal est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne lui demandant de suspendre l'exécution d'une décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique, lorsque la décision paraît de prime abord irrégulière, en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable ». À cet égard, le Tribunal a précisé que l'expression « prime abord » en tant que telle pouvait avoir au moins deux sens pouvant conduire à des résultats différents. À son avis, on pourrait soutenir que « de prime abord » signifiait que l'illégalité de la décision était à ce point évidente et incontestable qu'on pouvait déjà s'en rendre compte à première vue. D'un autre côté, l'accent sur le mot « prime » laissait entendre que l'on pouvait reconsidérer la décision en l'examinant de plus près et aboutir à un résultat différent de celui obtenu à première vue. Le Tribunal a fait observer que la suspension d'exécution n'était qu'une mesure provisoire et non la décision définitive d'une affaire et qu'il serait plus approprié de présumer que, dans ce cas, l'expression « prime abord » ne faisait rien de plus que de soulever des doutes sérieux et raisonnables au sujet de la légalité de la décision contestée. Cette interprétation pourrait aussi s'appuyer sur le fait que, selon le paragraphe 2 de l'article 2 du Statut du Tribunal, il suffisait que la décision contestée « paraisse » de prime abord irrégulière. Le Tribunal a soutenu que, du fait de cette interprétation clairement favorable à toute requête en suspension d'exécution, la décision de l'Organisation de ne pas renouveler l'engagement du requérant n'apparaissait pas de prime abord irrégulière. Il ne voyait donc pas la nécessité de prendre en considération les autres conditions requises pour suspendre une exécution, c'est-à-dire en cas d'urgence particulière et lorsque son application causerait un préjudice irréparable.

Le Tribunal s'est ensuite tourné vers l'alinéa c du paragraphe 5 de l'article 4 du Règlement du personnel selon lequel « les engagements temporaires de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de no-

mination ». Les fonctionnaires qui, à l'instar du requérant, étaient recrutés au titre d'un engagement de durée déterminée ne pouvaient pas prétendre à un renouvellement, sauf circonstances spéciales. Selon la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, ces circonstances spéciales pouvaient impliquer un abus de pouvoir en ne prolongeant pas un engagement ou une promesse formelle de l'Organisation donnant à penser au fonctionnaire que son engagement serait prolongé. En outre, l'exercice par l'Organisation de son pouvoir discrétionnaire en ne prolongeant pas un contrat de durée déterminée ne devait pas être entaché d'un vice tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents pouvant vicier sa décision [voir jugement n° 885, *Handelsman* (1998)].

En appliquant ces critères, le Tribunal a rejeté la demande du requérant selon laquelle il avait une espérance légitime de renouvellement. À cet égard, le requérant n'avait qu'à s'appuyer sur le procès-verbal de la réunion tenue le 15 avril 2004 à partir duquel aucune promesse formelle de l'Organisation ne pouvait être déduite.

Enfin, le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel la décision de non-renouvellement constituait un abus de pouvoir discrétionnaire, estimant que rien ne prouvait que cette décision ait été une sanction disciplinaire déguisée en raison de la volte-face du requérant au sujet de sa mutation à Nairobi. Le Tribunal a également conclu qu'aucun élément de preuve n'étayait la demande du requérant selon laquelle la décision du non-renouvellement était en fait un abus de pouvoir et une mesure de représailles à son endroit pour avoir soulevé des questions politiquement sensibles avec le Gouvernement allemand. Le Tribunal a soutenu que l'Organisation n'était pas tenue de justifier sa décision de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée et qu'aucun droit à un renouvellement n'avait été créé, en dépit du fait que la mutation à Nairobi, comme le prétendait le requérant, avait été illégale.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la demande du requérant.

2. Jugement n° 2009/022 (23 septembre 2009) :

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

PRISE EN CONSIDÉRATION DES CANDIDATS INTERNES POUVANT PRÉTENDRE À UNE MUTATION LATÉRALE DANS UN DÉLAI DE 15 JOURS APRÈS LA PUBLICATION DE L'AVIS DE VACANCE DE POSTE — L'INSTRUCTION ADMINISTRATIVE ST/AI/2006/3 PRÉVOIT DEUX CLASSES DE CANDIDATS (CANDIDATS PRIS EN CONSIDÉRATION DANS UN DÉLAI DE 15 JOURS OU DE 30 JOURS) — PROCESSUS DE SÉLECTION EN DEUX STADES, LE SECOND NE SURVIENDRA QUE DANS LE CAS OÙ AUCUN CANDIDAT N'A ÉTÉ SÉLECTIONNÉ AU PREMIER STADE — PRINCIPE D'INTERPRÉTATION *GENERALIA SPECIALIBUS NON DEROGANT* — DISTINCTION ENTRE LA PRÉSENTE AFFAIRE ET LE JUGEMENT N° 310 (1983) DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Le 4 janvier 2008, le requérant a présenté sa candidature à un poste vacant d'interprète à la classe P-4, annoncé le 31 décembre 2007. Sa candidature réunissait les conditions d'admission à une mutation latérale en vertu de la section 5.4 de l'instruction administrative⁹

⁸ Juge Michael Adams (New York).

⁹ Les instructions administratives contiennent les instructions et procédures relatives à l'application du Règlement financier et des règles de gestion financière, du Statut et du Règlement du personnel et des

ST/AI/2006/3 et pouvait être prise en considération dans un délai de 15 jours après la date de publication de l'avis de vacance de poste.

Les qualifications du requérant pour occuper le poste vacant n'ont pas été évaluées avant que les candidatures des fonctionnaires pouvant être pris en considération après le délai de 30 jours aient également été reçues. Le fichier des candidats pris en considération pour le poste incluait un autre candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, mais dont la candidature n'avait été reçue qu'après l'expiration du délai de 30 jours, ainsi que d'autres candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours. Cinq candidats (y compris le requérant et l'autre candidat pouvant être pris en considération après le délai de 15 jours) ont été pris en considération pour le poste et finalement la sélection s'était arrêtée sur un des candidats dont la candidature pouvait être prise en considération dans un délai de 30 jours.

Le requérant soutenait que, compte tenu du fait qu'il était un candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours et qu'il avait été jugé qualifié pour le poste, les autres candidats n'auraient pas dû être pris en considération et qu'il aurait dû être sélectionné pour le poste.

Le Tribunal s'est d'abord penché sur le contexte des dispositions pertinentes applicables en l'espèce. Il a noté que, conformément au paragraphe 2.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, le système de sélection du personnel « exige que les postes vacants soient ouverts à la mutation latérale de fonctionnaires réunissant les conditions requises avant que d'autres candidats puissent être pris en considération ». Il a également noté que la nature de la priorité accordée aux fonctionnaires réunissant les conditions requises était définie à la section 7.1 de la même instruction administrative selon laquelle les postes vacants devaient être ouverts en priorité aux fonctionnaires réunissant les conditions requises avant que d'autres candidats puissent être pris en considération. Ces dispositions, ainsi que les conditions requises énoncées à la section 5, soulignaient l'importance de la notion de mutation latérale, à savoir qu'il ne s'agissait pas simplement d'un aspect souhaitable de la gestion du personnel, mais d'un élément crucial d'un système de sélection complexe et soigneusement élaboré et d'un déploiement des ressources humaines disponibles au sein de l'Organisation.

Le Tribunal a signalé que les sections 5.4 et 5.5 de la même instruction administrative traitaient respectivement des conditions requises pour prétendre à une mutation latérale dans un délai de 15 jours et un délai de 30 jours en précisant les particularités qui variaient en fonction de la classe du poste recherché, le bureau du requérant et le bureau pour lequel le poste était requis et, très important, l'expérience du requérant dans le domaine des missions sur le terrain. Afin de les récompenser et de les encourager, les candidats internes et les agents du Service mobile qui avaient été affectés à une mission pendant des périodes données pouvaient être pris en considération dans un délai de 15 jours. Le Tribunal a fait observer à cet égard que tout affaiblissement important de l'avantage d'être candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours aurait, à l'évidence, des incidences négatives, potentiellement considérables, sur cet objectif politique important et que la récompense et l'encouragement varieraient de façon imprévisible. Le Tribunal a rejeté l'affirmation de l'Organisation selon laquelle le terme « seront » à la section 4.5 de l'instruction administrative devait être interprété par « pourront ». Le Tribunal a fait observer que cette interprétation

circulaires du Secrétaire général et sont promulguées et signées par le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion ou par tout autre fonctionnaire auquel le Secrétaire général a spécifiquement délégué ce pouvoir (voir ST/SGB/1997/1).

avait, en de rares occasions, été admise, mais que l'expression « est normalement » dans la phrase précédente allait dans le sens contraire d'une telle interprétation en l'espèce.

Contrairement à l'affirmation de l'Organisation selon laquelle la gestion des ressources permettait parfois ou rarement de respecter le délai, le Tribunal était d'avis que la décision d'inscrire des candidats pouvant être considérés dans un délai de 30 jours dans le fichier des candidats internes avait été délibérément prise par l'administration à partir de son interprétation de l'instruction administrative et de l'application des directives plutôt que d'une incapacité à examiner séparément les candidats pouvant être considérés dans un délai de 15 jours.

Abordant la section 7.1 de l'instruction administrative selon laquelle la priorité devait être accordée « aux mutations latérales des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours », le Tribunal a précisé que la section 7.1 traitait des candidats dont la candidature pouvait être examinée dans un délai de 15 jours comme faisant partie d'une classe particulière pouvant prétendre à une mutation latérale plutôt que de ce qui allait se passer à telle ou telle date. Cette section prévoyait clairement et sans ambiguïté l'application d'une procédure de sélection en deux stades, le second ne survenant que si aucun candidat n'avait été sélectionné au premier stade.

À cet égard, le Tribunal a rejeté l'argument de l'Organisation selon lequel il conviendrait d'interpréter la disposition à la lumière du libellé général de la Charte des Nations Unies ou du Statut du personnel, dès lors que les résultats d'une telle interprétation, en l'absence de règles transparentes capables de donner des résultats prévisibles, rationnels et compréhensibles, pourraient à juste titre être considérés comme arbitraires, changeants, incohérents et imprévisibles. Le Tribunal a également rejeté l'argument selon lequel la section 7.1 était incompatible avec la Charte et le Statut du personnel. Il a indiqué que le principe *generalia specialibus non derogant* (les lois de portée générale ne dérogent pas à celles qui ont un objectif spécial) s'appliquait et que, lorsqu'une instruction administrative était claire et non équivoque, ce n'était que dans les cas les plus clairs qu'elle pouvait être considérée avoir un sens différent en fonction d'un énoncé de politique générale tiré d'un autre instrument, fût-il supérieur.

Le Tribunal a contesté l'argument de l'Organisation en s'appuyant sur le jugement n° 310 (*Estabial*, 10 juin 1983) du Tribunal administratif des Nations Unies. Dans ledit jugement, le Secrétaire général avait décidé que seuls les candidats venant de pays africains francophones seraient pris en considération pour un poste vacant et que cette condition faisait partie des critères de sélection annoncés. Dans cette affaire, le Tribunal administratif avait soutenu que, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et du paragraphe 2 de l'article 4 du Statut du personnel, il n'appartenait pas au Secrétaire général de limiter les candidatures à des ressortissants africains francophones. Le Tribunal établissait une distinction entre la présente affaire et le jugement n° 310, précisant que ce dernier se rapportait à une décision spéciale du Secrétaire général qui avait été considérée comme incompatible avec la Charte et le Statut du personnel, tandis que la présente affaire portait sur l'interprétation correcte de l'instruction administrative pertinente. De plus, le Tribunal a déclaré que, compte tenu de la politique de l'Organisation de promouvoir la diversité dans les nominations, le jugement n° 310 avait été rendu d'une manière erronée.

Enfin, le Tribunal a rejeté l'argument de l'Organisation selon lequel les critères d'évaluation et de sélection figurant à l'annexe IV de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 pourraient être utilisés pour interpréter l'instruction administrative au cas où les premiers seraient incompatibles avec les derniers. Toutefois, le simple fait que les critères semblaient

supposer une procédure différente de celle énoncée dans l'instruction administrative ne suffirait pas à fournir une interprétation allant directement à l'encontre du libellé des dispositions de l'instruction administrative, d'autant plus que les critères étaient subordonnés à l'instruction administrative.

En conclusion, le Tribunal a considéré qu'il ressortait clairement et impérativement de la section 7.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 que s'il n'était pas possible d'évaluer dans le délai de 30 jours les candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours, ceux-ci devraient être inscrits dans un fichier distinct et évalués avant les candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours. Si un candidat pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours était sélectionné à ce stade, il n'était donc pas nécessaire d'examiner les candidatures des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours. Par conséquent, en l'espèce, le requérant n'avait pas été pris en considération conformément à l'instruction administrative ST/AI/2006/3, comme il était en droit de l'être. Les parties ont été invitées à présenter des observations écrites pour déterminer quelle serait la réparation appropriée en l'espèce.

3. Jugement n° 2009/027 (30 septembre 2009) : *Sina c. le Secrétaire général des Nations Unies, jugement sur une requête en jugement sommaire*¹⁰

REQUÊTE EN JUGEMENT SOMMAIRE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 9 DU RÈGLEMENT DE PROCÉDURE — PREUVE PERMETTANT D'ÉTABLIR LA PROBABILITÉ D'UN LIEN ENTRE DES ALLÉGATIONS CONCERNANT LES CONCLUSIONS D'UNE ENQUÊTE NÉGATIVES À L'ÉGARD DU REQUÉRANT ET UNE DÉCISION DE NE PAS RENOUELER SON CONTRAT

Le requérant était au service du bureau de Kaboul du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) au titre d'un engagement de durée limitée régi par la série 300, qui venait à expiration le 28 février 2007. En qualité d'expert en munitions, il participait au programme de démantèlement et de désarmement de ce qu'on appelait à l'époque les « milices du nord » et travaillait dans une installation de stockage des munitions à Kaboul.

Le requérant vivait dans une maison de chambres à Kaboul. Le 12 octobre 2006, une explosion s'est produite dans sa chambre. Il a été gravement blessé, ce qui a nécessité son hospitalisation et des soins médicaux approfondis. Une enquête s'en est immédiatement suivie, à laquelle ont participé des membres de la police afghane et, apparemment, un certain nombre de personnes engagées par le PNUD dont le rôle précis n'était pas clairement défini.

Au moment venu, il a été établi, sans conteste, que l'explosion avait été causée par un coup de mortier qui, selon toute vraisemblance, n'avait explosé que partiellement. Un premier rapport a été établi le 26 octobre 2006 par le Groupe spécial d'enquête du Département de la sûreté et de la sécurité et a été remis au Bureau de l'audit et des études de performance du PNUD pour suite à donner. En substance, le rapport indiquait qu'un employé du PNUD et collègue du requérant était impliqué dans l'explosion. La seconde enquête visait essentiellement à vérifier les circonstances entourant l'incident du 12 octobre 2006. Les enquêteurs s'étaient montrés critiques à l'égard de l'enquête initiale effectuée sur les lieux et avaient énuméré plusieurs éléments démontrant que l'analyse balistique s'était écartée de la pratique élémentaire appropriée. Toutefois, étant donné les circonstances chaotiques, rien dans le

¹⁰ Juge Michael Adams (New York).

rapport ne laissait entendre que les fonctionnaires des Nations Unies avaient agi d'une manière négligente et non professionnelle.

L'enquête insinuait que le collègue du requérant avait été soupçonné à tort et que le requérant lui-même pouvait en fait avoir été impliqué, bien qu'on n'ait pu établir de manière précise comment l'incident s'était produit, en partie en raison des lacunes dans l'analyse balistique initiale des lieux. L'enquête a néanmoins révélé, les preuves balistiques disponibles étayant à tout le moins un soupçon raisonnable, que le requérant était d'une façon ou d'une autre responsable de l'explosion.

Le 21 décembre 2006, le Directeur de programme d'alors pour le PNUD à Kaboul a informé le requérant que, suivant la pratique établie relative à la notification, son contrat devant expirer le 28 février 2007 ne serait pas renouvelé. Or, diverses prolongations ont par la suite été accordées au requérant en raison de son état de santé et de ses droits à des congés de maladie.

Le requérant soutenait que la décision de ne pas renouveler son contrat avait été altérée par les opinions défavorables des enquêteurs, consignées dans le rapport daté de janvier 2007. Le défendeur a présenté une requête en jugement sommaire en vertu de l'article 9 du Règlement de procédure du Tribunal.

Selon le Tribunal, il était à tout le moins raisonnablement possible de penser que le Directeur de programme, au moment de prendre la décision de ne pas renouveler son contrat, était au courant des conclusions négatives des enquêteurs à l'encontre du requérant. Les preuves pouvaient donc établir, contrairement à la thèse du défendeur, un lien probable entre les conclusions de l'enquête, d'une part, et l'incapacité du requérant à obtenir un renouvellement de son contrat, d'autre part. Quand bien même, en dernière analyse, les éléments de preuve d'une telle conclusion seraient suffisants pour justifier la tenue d'un procès, le Tribunal n'était pas convaincu qu'il s'agissait d'une affaire où la requête en jugement sommaire était justifiée. Il a précisé que divers autres aspects de l'affaire du requérant n'avaient pas encore été adéquatement articulés, notamment, comme l'a indiqué le défendeur, d'importants obstacles juridiques que le requérant devait surmonter avant d'avoir gain de cause. Ces circonstances n'ont rien changé à la conclusion de l'affaire en question, et le Tribunal a donc rejeté la motion de jugement sommaire.

4. Jugement n° 2009/030 (7 octobre 2009) :
Hastings c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹¹

INADMISSIBILITÉ DES REQUÉRANTS À OCCUPER UN POSTE D'UNE CLASSE PLUS ÉLEVÉE QUE LA CLASSE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEURE À CELLE DU POSTE QU'ILS OCCUPENT — POUR ÉTABLIR LE SENS ET L'INTENTION D'UNE DISPOSITION DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, LE CONTEXTE À CONSIDÉRER EST CELUI DE LA HIÉRARCHIE DE LA LÉGISLATION INTERNE DE L'ORGANISATION — LA DISPOSITION 112.2 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL PRÉVOIT CERTAINES DÉROGATIONS AU RÈGLEMENT — DES DÉROGATIONS AUX INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES, QUI SONT DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES, PEUVENT ÉGALEMENT ÊTRE ACCORDÉES — LA DEMANDE DE DÉROGATION FORMULÉE PAR LA REQUÉRANTE N'A PAS ÉTÉ DÛMENT EXAMINÉE

La requérante était fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies depuis 1978 et travaillait au Secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) depuis 1999. En 2000, elle a été promue à la classe P-5 au poste de spécialiste de la gestion administrative (hors classe). En juillet 2006, la requérante a posé sa candidature au poste vacant de Secrétaire exécutif à la classe D-2. À ce moment-là, l'instruction administrative¹² ST/AI/2002/4 était en vigueur et n'imposait aucune restriction d'admissibilité aux fonctionnaires faisant acte de candidature à un poste de deux classes plus élevées que la classe immédiatement supérieure à celle du poste qu'ils occupaient. La requérante a participé à un entretien sur les compétences, mais n'a pas été sélectionnée pour le poste.

Le 1^{er} janvier 2007, l'instruction administrative ST/AI/2006/3 est entrée en vigueur en remplacement de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. Selon la section 5.2 de l'instruction ST/AI/2006/3, les fonctionnaires ne pouvaient prétendre à une promotion à un poste d'une classe plus élevée que la classe immédiatement supérieure à celle du poste qu'ils occupaient.

Le 1^{er} septembre 2008, le Secrétaire exécutif d'alors a quitté le service en vertu d'un licenciement amiable. La requérante a été nommée au poste de Secrétaire exécutif par intérim et a bénéficié d'une indemnité de fonctions à la classe D-1 tout en conservant son poste à la classe P-5.

Le 13 janvier 2009, la vacance du poste de Secrétaire exécutif à la classe D-2 a été annoncée. Un mois plus tard, la requérante a adressé une lettre au Secrétaire général, dans laquelle elle lui demandait de lui accorder une dérogation à la section 5.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 pour lui permettre de poser sa candidature au poste D-2. Dans cette lettre, elle énonçait les raisons pour lesquelles elle devrait être prise en considération pour le poste, notamment sa longue expérience et les responsabilités accrues au sein du Secrétariat du CCQAB, l'indemnité de fonctions à la classe D-1 qu'elle recevait depuis septembre 2008, ainsi que son comportement professionnel et ses réalisations en tant que Secrétaire exécutive par intérim. Elle a également rappelé que, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel devait être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

¹¹ Juge Coral Shaw (New York).

¹² Pour information sur les instructions administratives, voir note plus haut, sect. 2.

Le 16 mars 2009, le Service du recrutement et des affectations à la Division de la planification stratégique, du recrutement et des affectations du Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu à la requérante qu'il rejetait sa demande. Sur les instances de cette dernière, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a par la suite confirmé cette réponse. La requérante a demandé une révision administrative à l'issue de laquelle la décision originale a été maintenue. Elle a alors interjeté appel devant la Commission paritaire de recours. Le 1^{er} juillet 2009, l'affaire a été renvoyée à la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal a noté que la première question en l'espèce était de savoir si la section 5.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 permettait des dérogations à la règle selon laquelle les fonctionnaires ne pouvaient prétendre à une promotion à un poste d'une classe plus élevée que la classe immédiatement supérieure à celle du poste qu'ils occupaient. Le Tribunal a précisé que le sens de toute disposition législative était déterminé par la signification de ses termes en tenant compte de l'intention de l'ensemble des règles et que cette intention était généralement définie en fonction du contexte de la disposition contenue dans les règles. Quand le libellé d'une instruction donnait à entendre qu'aucune dérogation n'était autorisée, l'un des moyens pour en faciliter l'interprétation avait de tout temps été de se demander si une disposition était impérative ou supplétive. Pour déterminer le sens et l'intention d'une disposition de l'Organisation des Nations Unies, le contexte à considérer était celui de la hiérarchie de la législation interne de l'Organisation. La Charte des Nations Unies occupait le premier rang de cette hiérarchie, suivie par les résolutions de l'Assemblée générale, le Statut et le Règlement du personnel, les circulaires du Secrétaire général et, enfin, les instructions administratives. À cet égard, le Tribunal a relevé un certain nombre de dispositions pertinentes, notamment le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, stipulant que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » et la disposition 112.2 du Règlement du personnel selon lequel :

« Le Secrétaire général peut décider de dérogations au Règlement du personnel; toutefois, aucune dérogation ne doit être incompatible avec un article du Statut du personnel ou une autre décision de l'Assemblée générale; la dérogation doit être acceptée par le fonctionnaire directement intéressé et ne doit pas, de l'avis du Secrétaire général, porter préjudice aux intérêts d'un autre fonctionnaire ou d'un groupe de fonctionnaires. »

S'agissant de la hiérarchie de la législation des Nations Unies, le Tribunal a conclu qu'il était inadmissible que des dérogations puissent être prévues au Règlement du personnel et non aux instructions administratives, lesquelles étaient essentiellement des mesures législatives subordonnées. Les instructions administratives devaient par conséquent être régies par l'alinéa *b* de la disposition 112.2 de la même manière que l'étaient les dispositions du Règlement du personnel. Selon le Tribunal, il était concevable que, dans certaines circonstances, il faille prévoir une dérogation pour se conformer aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Par exemple, quand un candidat par ailleurs idéal, bien que possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, ne remplissait pas les conditions requises pour occuper le poste, il convenait d'invoquer l'alinéa *b* de la disposition 112.2 pour faire prévaloir les considérations dominantes afin de permettre une dérogation à la règle plutôt stricte.

La seconde question était celle de savoir si la décision de la Sous-Secrétaire générale de refuser d'accorder une dérogation était légale. De l'avis du Tribunal, pour que la décision

soit légale, la Sous-Secrétaire générale devait avoir examiné la possibilité d'autoriser une dérogation et les critères d'une telle dérogation et s'être demandé si la situation de la requérante le justifiait. Au vu de la formulation dans la correspondance entre la requérante et le défendeur, ayant précédé la réponse officielle de la Sous-Secrétaire générale, le Tribunal a conclu que, dans l'esprit du défendeur, la section 5.2 de l'instruction administrative sur la question ne permettait aucune dérogation.

Outre l'argument valable du défendeur selon lequel les dérogations devaient être très limitées, le Tribunal a noté qu'il n'y avait aucune mention quant aux directives (s'il en était) utilisées par la Sous-Secrétaire générale pour évaluer si la requérante pouvait être prise en considération au titre d'une dérogation. Il existait assurément des raisons de la prendre en considération, considérant qu'elle devait posséder les qualifications requises pour être sélectionnée pour un entretien en 2006, avant que les modifications ne soient apportées aux instructions administratives. Par ces motifs, le Tribunal a conclu que la demande de dérogation de la requérante n'avait fort probablement pas été dûment examinée et que, partant, la décision de rejeter sa candidature n'avait pas été légale.

5. Jugement n° 2009/034 (13 octobre 2009) :
Shashaa c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹³

LES CONDITIONS PRÉALABLES PRÉVUES À L'ARTICLE IX DU STATUT DU PERSONNEL ET AU CHAPITRE IX DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DOIVENT ÊTRE PRÉSENTES POUR METTRE FIN À UN ENGAGEMENT PERMANENT À L'ORGANISATION — L'ORGANISATION DOIT DÉPLOYER DES EFFORTS DE BONNE FOI POUR TROUVER D'AUTRES POSTES AUX FONCTIONNAIRES PERMANENTS DONT LES POSTES ONT ÉTÉ SUPPRIMÉS — DROIT DU FONCTIONNAIRE À TROIS MOIS DE PRÉAVIS EN CAS DE FIN DE CONTRAT — OBLIGATION DE L'ORGANISATION DE PROPOSER D'AUTRES POSTES AU SEIN DE L'ORGANISATION — UNE COOPÉRATION RAISONNABLE EST ATTENDUE DE LA PART DU FONCTIONNAIRE, MAIS IL INCOMBE À L'ORGANISATION DE PROTÉGER UN FONCTIONNAIRE PERMANENT — L'OBLIGATION UNIVERSELLE DE L'EMPLOYÉ ET DE L'EMPLOYEUR D'AGIR DE BONNE FOI L'UN ENVERS L'AUTRE COMPORTE L'OBLIGATION D'AGIR RATIONNELLEMENT, ÉQUITABLEMENT, HONNÊTEMENT ET DANS LE RESPECT DE LA LÉGALITÉ

Le requérant était entré au service du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en Jordanie en 1978 en qualité d'agent des services généraux recruté localement. En 1985, on lui a octroyé un engagement permanent au titre de la série 100 du Règlement du personnel. En 1999, à la demande du bureau du PNUD en Iraq, il a été affecté au Programme de remise en état du réseau électrique du nord de l'Iraq pour une période de deux ans à un poste de fonctionnaire des finances à la classe L-4 au titre de la série 200 du Règlement du personnel. Il conservait cependant des liens formels avec son poste d'agent local en Jordanie pour une durée de deux ans. Or, deux ans plus tard, à la demande du PNUD, le requérant a accepté de rester dans le nord de l'Iraq et a ainsi renoncé à ses liens avec son poste en Jordanie. Il est demeuré dans le nord de l'Iraq pendant les huit années qui ont suivi.

¹³ Juge Coral Shaw (New York).

En 2004, son contrat avec le Programme de remise en état du réseau électrique du nord de l'Iraq a pris fin. Dans une lettre datée du 9 mars 2004, le Bureau des ressources humaines lui avait indiqué que certains problèmes concernant la fin de son contrat étaient liés à sa dernière cessation de service et sa présente requête. À la suite de cette lettre, le requérant a été affecté à un autre poste régi par la série 200 au PNUD en Iraq dont la date d'expiration était fixée au 30 avril 2007.

Le 7 avril 2007, le requérant a été informé qu'il serait mis fin à son service le 30 avril 2007. En agissant ainsi, le PNUD ne reconnaissait pas la nature permanente de son engagement initial en Jordanie et considérait que son seul engagement au sein du PNUD était un engagement temporaire relevant de la série 200 ayant expiré le 30 avril 2007. Le requérant n'a donc reçu que l'indemnité de cessation de service correspondant à la fin de son engagement à titre temporaire.

Le requérant a demandé une révision de la décision administrative de mettre fin à son service. À la suite de cette révision, le PNUD a reconnu qu'une erreur s'était produite et a décidé de verser au requérant les indemnités de cessation de service auxquelles il avait également droit au titre d'un engagement régi par la série 100. Le requérant a interjeté appel de la décision de mettre fin à son service.

Le Tribunal a relevé que le Règlement et le Statut du personnel limitaient considérablement les circonstances dans lesquelles il pouvait être mis fin à un contrat permanent avec l'Organisation avant l'âge obligatoire de la retraite, étant donné les garanties que comportait ce type d'engagement. La protection dont jouissait un fonctionnaire permanent avait fait l'objet de plusieurs jugements du Tribunal administratif des Nations Unies, notamment dans *Fagan* (1994) et *Carson* (1962), qui affirmaient l'obligation pour l'Organisation de prouver qu'il avait été fait diligence pour essayer de trouver d'autres postes aux fonctionnaires dont les postes avaient été supprimés, afin d'éviter autant que possible qu'un fonctionnaire ayant d'excellents états de service au sein de l'Organisation ne soit licencié et tenu à une tardive et aléatoire reconversion. En pareil cas, l'Organisation devait démontrer que le fonctionnaire avait effectivement été pris en considération pour les postes vacants et que, de bonne foi, le requérant n'avait été jugé qualifié pour aucun de ces postes.

En l'espèce, le défendeur a cité la lettre de mars 2004 adressée au requérant comme élément de preuve de la politique du PNUD relative à la responsabilité des fonctionnaires se trouvant dans la situation du requérant de trouver d'autres postes appropriés. Toutefois, le Tribunal a estimé que la politique n'était pas conforme au Règlement du personnel. Par exemple, elle ne prenait pas en compte l'obligation positive de l'alinéa i de la disposition 109.1, c du Règlement du personnel selon laquelle l'employeur devait maintenir en poste les fonctionnaires nommés à titre permanent de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type et l'obligation de l'alinéa ii selon laquelle la possibilité d'affecter les fonctionnaires recrutés sur le plan local à des postes vacants à leur lieu d'affectation devait être examinée. L'employeur était certes en droit de s'attendre à une coopération raisonnable de la part d'un fonctionnaire, mais il lui incombait de protéger le fonctionnaire permanent. La responsabilité de chercher et de trouver un poste ne devait pas être assumée par le fonctionnaire comme le suggérait le PNUD dans la lettre de mars 2004.

Le Tribunal n'a relevé aucune preuve ni même aucune suggestion laissant croire que le PNUD avait l'intention de mettre fin à l'engagement du requérant pour des raisons de comportement professionnel ou parce qu'il ne semblait qualifié pour aucun poste au sein du système des Nations Unies. Au contraire, il avait été considéré au départ comme ayant cessé ses fonctions pour la seule raison que le poste de la série 200 avait été supprimé. Il

avait reçu un préavis de fin d'engagement temporaire de trois mois, mais aucun préavis d'une intention de mettre totalement fin à son service au sein de l'Organisation en résiliant son engagement au titre de la série 100. Le Tribunal a en outre noté que le PNUD, avant de décider de mettre totalement fin au service du requérant, aurait dû se demander si l'une des conditions préalables de l'article IX du Statut du personnel et du chapitre IX du Règlement du personnel pour résilier un engagement permanent avait été remplie. Il s'agissait d'un manquement à la procédure requise.

De plus, si l'une des conditions préalables de l'article 9.1 du Statut du personnel avait été remplie, l'intention du PNUD de mettre fin à l'engagement du requérant aurait dû être précédée d'un préavis de trois mois, conformément à la disposition 109.3 du Règlement du personnel. Le Tribunal a souligné qu'un tel préavis n'était pas une simple formalité. Une indemnité pouvait certes être accordée en lieu et place du préavis, mais celle-ci n'en demeurait pas moins une option secondaire. Le préavis de trois mois aurait donné aux deux parties la possibilité de prendre des mesures raisonnables pour vérifier si des postes convenant au requérant étaient vacants afin qu'il puisse être recruté comme fonctionnaire permanent ailleurs au sein de l'Organisation.

Enfin, si le PNUD n'avait d'autre choix que de mettre fin à l'engagement permanent du requérant, celui-ci avait cependant la possibilité de prendre un congé spécial sans traitement en vertu de l'alinéa *d* de la disposition 109.4 du Règlement du personnel, possibilité qui, selon le Tribunal, en l'absence de preuve contraire, existait en 2007. Cela aurait au moins permis au requérant de continuer à cotiser à la Caisse des pensions et bénéficier des autres avantages accordés au personnel, fût-ce à ses frais.

S'agissant de la question de savoir si le PNUD avait agi en violation de son obligation de bonne foi et de loyauté, le Tribunal a rappelé ses conclusions dans *James* (2009), où il soutenait que l'obligation universelle d'un employé et d'un employeur d'agir de bonne foi l'un envers l'autre comportait l'obligation d'agir rationnellement, équitablement, honnêtement et dans le respect de la légalité. Le Tribunal a fait observer que le PNUD ne s'était assurément pas conformé à ses obligations à l'égard du requérant, mais qu'il s'agissait davantage d'une erreur d'interprétation de sa part concernant la situation professionnelle du requérant que d'un processus malhonnête et inique. Dès qu'il a pris connaissance de l'erreur, le PNUD a agi de bonne foi pour corriger la situation d'une manière qui lui semblait adéquate, mais qui, selon le Tribunal, ne l'était pas.

Abordant la question des réparations, le Tribunal a considéré que le requérant, comme suite logique du présent jugement, aurait droit à des réparations, mais que celles-ci ne pouvaient être évaluées convenablement faute d'éléments de preuve et d'arguments suffisants. Il a précisé que l'un des points à éclaircir était celui de savoir si la possibilité d'un congé spécial sans traitement avait été offerte au requérant au moment où il a quitté son service. Un autre point était de savoir si le PNUD avait déjà indemnisé le requérant pour toute perte découlant de son manquement à reconnaître le statut permanent de celui-ci et, dans l'affirmative, quelle avait été cette indemnisation.

En conclusion, les parties devaient informer le Tribunal dans un délai de 30 jours à compter de la date du jugement : *a*) si elles étaient parvenues à un accord sur les réparations à accorder au requérant; *b*) si elles souhaitaient recourir à la médiation sur la question des réparations; ou *c*) si une autre audience suivie d'une décision du Tribunal pour déterminer les réparations appropriées était nécessaire.

6. Jugement n° 2009/036 (16 octobre 2009) :
Morsy c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹⁴

DEMANDE DE PROROGATION DU DÉLAI PRÉVU POUR L'INTRODUCTION D'UNE REQUÊTE AUPRÈS DU TRIBUNAL (ARTICLE 8.3 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES) — DIFFÉRENCE DANS LES TEXTES DES DISPOSITIONS PERTINENTES DES STATUTS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES ET DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — UN ORGANE LÉGISLATIF EST CENSÉ ÊTRE AU COURANT DE L'ÉTAT DU DROIT AU MOMENT DE PROMULGUER UN STATUT — LORSQUE DEUX LOIS SONT *PARI MATERIA*, ON PEUT EN INFÉRER QU'UNE DISPOSITION SE PRÊTERAIT À L'INTERPRÉTATION JUDICIAIRE QUI LUI A DÉJÀ ÉTÉ ATTRIBUÉE — LA DÉFINITION DE L'EXPRESSION « CAS EXCEPTIONNELS » DANS LE STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX EST PLUS LARGE QUE CELLE DE L'EXPRESSION « CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES » DANS LE STATUT DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF — LE TERME « EXCEPTIONNEL » DOIT ÊTRE INTERPRÉTÉ COMME SIGNIFIANT HORS DE L'ORDINAIRE, INHABITUEL, DISTINCT ET DÉTERMINÉ DANS CHAQUE CAS SELON SES PARTICULARITÉS — UNE PERSONNE PEUT PAR SON ACTION OU SON INACTION PERDRE SON DROIT À ÊTRE ENTENDUE EN NE RESPECTANT PAS LE DÉLAI FIXÉ — LE REQUÉRANT A ÉTÉ DILIGENT, MAIS IL S'EST RETROUVÉ DANS LA SITUATION INHABITUELLE D'UNE TRANSITION ENTRE DEUX SYSTÈMES — CONCLUSION SELON LAQUELLE, EN L'ESPÈCE, IL S'AGISSAIT D'UN CAS EXCEPTIONNEL

Entre le 30 mars et le 9 avril 2009 approximativement, le requérant a reçu une décision administrative du Secrétaire général datée du 27 mars 2009. Le 3 juin 2009, le requérant a adressé une lettre au Tribunal administratif des Nations Unies, dans laquelle il demandait une prorogation de 90 jours pour former son recours contre de ladite décision. Le Tribunal lui a accordé une prorogation jusqu'au 30 juin 2009. Il lui a également fait savoir que les affaires pourraient être introduites auprès du Tribunal du contentieux des Nations Unies après le 30 juin et que des renseignements concernant le lieu du greffe du Tribunal lui seraient fournis en temps opportun. Le 10 juin 2009, le requérant, par courrier électronique, a demandé au Tribunal administratif de renvoyer l'affaire au nouveau Tribunal ou de lui fournir les détails pour effectuer le renvoi. Vers le 24 juillet 2009, le requérant a reçu une lettre du Tribunal administratif datée du 14 juillet 2009 qui lui recommandait de présenter sa demande au Tribunal du contentieux et lui transmettait les coordonnées à cet effet. Par courriel daté du 4 août 2009, le requérant a demandé un avis sur la nouvelle procédure à suivre pour former un recours contre la décision devant le Tribunal du contentieux. Par courriel daté du 7 août 2009, le requérant a présenté la même demande sur le même formulaire que celle qu'il avait présentée au Tribunal administratif le 3 juin 2009, dans laquelle il demandait une prorogation de 90 jours pour introduire son instance aux motifs qu'il avait changé de conseil et qu'il s'était installé à l'étranger. Le 16 août 2009, le requérant, alors non représenté, a soumis une demande visant à proroger jusqu'au 8 octobre 2009 le délai pour introduire sa requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Après comparaison entre les nouveaux statuts, règlements et règles se rapportant à la prorogation d'un délai, le Tribunal a relevé que l'article 7.4 du Statut du Tribunal administratif articulait clairement qu'une demande, pour être recevable, devait être introduite dans les délais prescrits. Il a noté également que le Statut du Tribunal du contentieux ne comportait

¹⁴ Juge Memooda Ebrahim-Carstens (New York).

taut aucune prescription obligatoire de cette nature et, par conséquent, aucune prescription ou interdiction expresse concernant le délai de 90, 30 ou 45 jours; il se limitait à un délai de prescription de trois ans. Le Tribunal administratif appliquait le critère de « circonstances exceptionnelles » dans l'ancien processus de demande de prorogation du délai, alors que le Tribunal du contentieux ne pouvait suspendre ou supprimer le délai « que dans des cas exceptionnels ». Le Tribunal a relevé que les dispositions en vigueur n'étaient pas inflexibles. Si l'article 8.4 du Statut du Tribunal du contentieux était de nature prohibitive ou normative, les articles 8.1 et 8.3 accordaient au Tribunal le pouvoir discrétionnaire de supprimer ou de suspendre les délais dans des cas exceptionnels.

Selon le Tribunal, en vertu du nouveau Règlement de procédure, le Tribunal du contentieux pouvait abréger ou proroger un délai fixé par le présent Règlement ou « écarter l'application de l'une quelconque de ses dispositions lorsque l'intérêt de la justice l'exige ». Ce pouvoir d'abréger ou de proroger le délai s'appliquait aux délais énoncés à l'article 7.1 du Règlement de procédure. Les délais mentionnés dans cet article étaient identiques à ceux de l'article 8.1 du Statut.

S'agissant du sens des dispositions pertinentes du nouveau Statut par rapport à l'ancien, le Tribunal a relevé qu'un organe législatif était censé être au courant de l'état du droit au moment d'adopter un statut. Ainsi, lorsqu'une disposition particulière avait fait l'objet d'une interprétation judiciaire et que le législateur l'avait reconduite ou l'avait incorporée dans un statut *pari materia*, les tribunaux pouvaient valablement en inférer que le législateur s'attendait à ce que la disposition se prête à l'interprétation judiciaire qui lui avait déjà été attribuée. Toutefois, les deux lois devaient être *pari materia*. Elles devaient être identiques et traiter du même sujet et non simplement donner effet à la même politique.

Le Tribunal a indiqué que les anciens et les nouveaux Statuts n'étaient pas *pari materia*. L'Assemblée générale, censée avoir été au courant de l'état du droit au moment de promulguer le Statut, en ne reconduisant pas les anciennes dispositions ou en ne les adoptant pas, avait, selon le Tribunal, clairement manifesté son intention de ne pas appliquer l'ancien critère basé sur la définition du Tribunal administratif de « circonstances exceptionnelles ».

Le Tribunal a également indiqué que la définition de « cas exceptionnel » était beaucoup plus large et ne pouvait pas être assimilée à l'ancienne définition de « circonstances exceptionnelles ». Un cas était exceptionnel lorsqu'il soulevait une question de jurisprudence importante dont l'applicabilité générale d'une disposition ou d'une règle particulière devait être arrêtée, indépendamment des circonstances personnelles ou extrinsèques empêchant le requérant de produire sa demande en temps voulu. Un cas pouvait également être exceptionnel dès lors qu'il survenait dans une période de transition entre l'ancien et le nouveau système et était différé en raison d'une véritable confusion des procédures applicables. Selon le Tribunal, l'intention de ne pas appliquer l'ancien critère était clairement avouée. Le Tribunal a donc conclu qu'il ne devait pas être lié par le libellé précédent et la définition stricte de « circonstances exceptionnelles » en interprétant les expressions « raisons exceptionnelles » et « cas exceptionnels ». Il a de plus précisé que le terme « exceptionnel » signifiait simplement une situation hors de l'ordinaire, inhabituelle, distincte. Pour être exceptionnelle, une circonstance ou une raison devait être unique ou inédite ou très rare, mais elle ne saurait être habituelle, routinière ou normale. Ce qui constituait un cas « exceptionnel » devait être déterminé au cas par cas.

Le Tribunal a également indiqué qu'une construction subjective voulant que le critère reflète la perception qu'avait le requérant de la notion de « raisons exceptionnelles » conduirait certainement à une absurdité puisque chaque requérant considérerait ses raisons

comme étant « exceptionnelles ». En conséquence, le Tribunal devait exercer judicieusement son pouvoir discrétionnaire, après avoir examiné tous les faits pertinents dans chaque cas particulier, afin d'établir si le cas du requérant était hors de l'ordinaire, inhabituel ou distinct. Qu'un requérant expose des « raisons » ou des « circonstances » exceptionnelles n'était qu'une simple question de sémantique, pourvu que le Tribunal considère son cas exceptionnel comme une situation hors de l'ordinaire.

De plus, le Tribunal a fait observer qu'un délai était fixé pour des raisons de certitude et de célérité dans le règlement des litiges sur le lieu de travail. Une personne pouvait par son action ou son inaction perdre son droit à être entendue en ne respectant pas le délai fixé, si bien que la maxime *vigilantibus, non dormientibus, subveniunt jura* (la loi assiste les vigilants et non les endormis) s'appliquerait sûrement.

En l'espèce, le Tribunal administratif avait déjà accordé au requérant une prorogation du délai jusqu'au 30 juin 2009. Le requérant n'ayant reçu l'information qu'à la fin de juillet, le retard dans le dépôt de la requête, soit le 16 août, devant le Tribunal du contentieux administratif n'était pas excessif. Les raisons avancées par le requérant, à savoir son nouveau conseil et son déménagement, considérées isolément, n'ont guère convaincu le Tribunal de leur caractère exceptionnel. Toutefois, le requérant avait fait preuve de diligence et, en aucun temps, il ne s'était contenté d'attendre ni n'avait renoncé à ses droits. Son retard n'était pas dû à un acte délibéré ou à une négligence grave de sa part et rien ne démontrait qu'il avait agi de mauvaise foi.

Le Tribunal a fait observer qu'un délai n'était pas censé piéger un requérant qui agissait de bonne foi. En l'espèce, il apparaissait clairement que, pour des raisons indépendantes de sa volonté, le requérant s'était trouvé dans la circonstance inhabituelle d'une transition vers un nouveau système de justice interne alors que les procédures étaient mal définies ou en cours d'élaboration et n'avait pas pu se procurer en temps opportun les indications sur la marche à suivre. Cela ne voulait pas dire que tous les cas visés par la période de transition seraient considérés comme suffisamment exceptionnels. Toutefois, en examinant l'ensemble de la situation particulière du requérant, le Tribunal s'est dit convaincu qu'il s'agissait d'un cas exceptionnel dont les raisons exceptionnelles justifiaient une prorogation.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé de proroger jusqu'au 16 novembre 2009 le délai du requérant pour déposer sa demande devant le greffe du Tribunal du contentieux administratif.

7. Jugement n° 2009/054 (26 octobre 2009) : *Nwuke c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, jugement sur la recevabilité*¹⁵

REQUÊTE EN SUSPENSION D'EXÉCUTION D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE CONTESTÉE — AUCUNE MESURE CONSERVATOIRE NE PEUT ÊTRE ORDONNÉE DANS LE CAS DE NOMINATION, PROMOTION OU LICENCIEMENT — LA DÉCISION CONTESTÉE N'APPARAÎT PAS DE PRIME ABORD IRRÉGULIÈRE

Le requérant soutenait qu'il avait été convoqué pour un entretien pour le poste de directeur de la Division du commerce, des finances et du développement économique de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) le 12 juin 2009. Le 13 juin 2009, le requé-

¹⁵ Juge Vinod Boolell (Nairobi).

rant a écrit à la Section des ressources humaines de la CEA faisant valoir que la CEA avait, dans le passé, nommé des candidats inscrits au fichier et que, de ce fait, il aurait dû être considéré de la même manière que ces candidats. Le même jour, selon le requérant, il a écrit au Bureau de la gestion des ressources humaines pour demander une interprétation faisant autorité des dispositions de l'instruction administrative¹⁶ ST/AI/2006/3 intitulée « Système de sélection du personnel », mais il n'a jamais reçu de réponse.

Le 24 juin 2009, le requérant a écrit au Secrétaire général des Nations Unies pour se plaindre du traitement discriminatoire et de l'abus de procédure dans les promotions à la CEA. Le requérant alléguait qu'il avait refusé un poste L-6 que lui avait offert le Secrétaire exécutif de la CEA dans son bureau où ce dernier avait ajouté qu'il « écrivait en sa faveur ». Le requérant alléguait que cette discrimination s'était à nouveau manifestée dans la procédure d'attribution du poste vacant de directeur de la Division du commerce, des finances et du développement économique.

Dans une lettre datée du 3 août 2009, le Groupe de contrôle hiérarchique a demandé que le requérant soit convoqué pour un entretien d'évaluation des compétences pour le poste de directeur de la Division du commerce, des finances et du développement économique de la CEA. Le Groupe a également fait savoir que, sur la base du contrôle hiérarchique, le Secrétaire général avait conclu que la décision d'inviter le requérant à participer à un entretien d'évaluation des compétences était appropriée dans son cas. Il a ensuite conclu que, pour éviter toute apparence de conflit d'intérêts, il serait préférable que la CEA reconfigure la composition du Groupe consultatif de sélection constitué pour lui faire passer l'entretien.

Le 8 septembre 2009, le requérant a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux des Nations Unies de Nairobi, dans laquelle il demandait notamment que le Tribunal contraigne l'Organisation à enquêter sur ses plaintes contre la direction de la CEA, en particulier le Secrétaire exécutif, concernant des irrégularités de procédure et des pratiques discriminatoires dans les nominations, et à empêcher le Secrétaire exécutif et/ou l'un de ses agents d'annuler l'avis de vacance pour le poste de directeur de la Division jusqu'à ce que cette question soit entièrement réglée ou tranchée par le Tribunal du contentieux administratif.

Le 5 octobre 2009, le Secrétaire exécutif de la Division a annoncé sa décision de pourvoir le poste de directeur de la Division.

Le Tribunal a relevé que le paragraphe 1 de l'article 13 du Règlement de procédure, interprété à la lumière du paragraphe 2 de l'article 2 du Statut du Tribunal, stipulait clairement qu'une requête en suspension d'exécution d'une décision administrative contestée en instance de contrôle hiérarchique pouvait être introduite. Conformément à la disposition 111.2 du Règlement du personnel, un fonctionnaire devait d'abord demander un nouvel examen de la décision contestée. Le Tribunal a souligné que ces dispositions devaient être interprétées de manière à donner effet à la philosophie qui les sous-tendait et qui, à son avis, visait à permettre à la direction de rectifier une décision erronée, arbitraire ou injuste, ainsi qu'à permettre à un fonctionnaire de présenter une requête en suspension d'exécution d'une décision attaquée en attendant qu'il soit procédé au contrôle hiérarchique. Le Tribunal a conclu que les dispositions ne sauraient être interprétées comme signifiant que le contrôle hiérarchique était facultatif. Dans le même temps, le paragraphe 1 de l'article 14

¹⁶ Pour toute information sur les instructions administratives, voir note plus haut, sect. 2.

du Règlement, interprété à la lumière du paragraphe 2 de l'article 10 du Statut du Tribunal, limitait le pouvoir du Tribunal d'ordonner des mesures conservatoires visant à surseoir à l'exécution d'une décision administrative, et ce, même si toutes les autres conditions étaient remplies. De telles mesures conservatoires ne pouvaient pas être ordonnées dans le cas de nomination, de promotion ou de licenciement.

Le Tribunal a indiqué que la philosophie sous-tendant la dérogation expresse au paragraphe 1 de l'article 14 visait à éviter toute paralysie des travaux de l'Organisation et à entraver ses activités. Considérant les buts et principes de l'Organisation énoncés à l'Article premier de la Charte, il était en effet déconseillé d'ordonner une suspension d'exécution dans le cas de nomination ou de promotion, particulièrement lorsque ces mesures avaient été appliquées pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation. Cette dérogation n'interdisait pas toutefois à un requérant de demander réparation par le biais d'autres procédures.

En l'espèce, le Tribunal n'a relevé aucune irrégularité dans la décision de l'Organisation de ne pas nommer le requérant au poste de directeur de la Division du commerce, des finances et du développement économique de la Commission économique pour l'Afrique. Il a précisé que le requérant n'avait que lui-même à blâmer, car il avait refusé de se présenter à l'entretien auquel il avait été invité. Il ne pouvait donc pas invoquer ses propres omissions pour implorer un recours équitable.

Le poste que revendiquait le requérant était lié à une nomination, comme l'était la décision administrative datée du 5 octobre 2009 du Secrétaire exécutif de la CEA de pourvoir le poste. Cette situation ne pouvait faire l'objet d'aucune mesure conservatoire eu égard à la dérogation prévue à l'article 14 du Règlement.

Par ces motifs, le Tribunal a conclu que la décision n'était pas de prime abord irrégulière. La demande n'était donc pas recevable en vertu des articles 13 et 14 du Règlement de procédure.

8. Jugement n° 2009/075 (13 novembre 2009) :
Castelli c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹⁷

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DE RÉINSTALLATION — UNE INTERRUPTION DE SERVICE A POUR BUT D'ÉLUDER LE PAIEMENT D'INDEMNITÉS DUES AUX FONCTIONNAIRES AYANT PLUS DE 12 MOIS DE SERVICE ININTERROMPU — LA PRIME DE RÉINSTALLATION DUE AU MOMENT D'UNE NOMINATION OU D'UNE AFFECTATION D'UN AN AU MOINS N'EST PAS FORCÉMENT APPLICABLE DANS LE CAS D'UN SERVICE ININTERROMPU PENDANT UN AN — L'EMPLOI S'EST POURSUIVI SANS CHANGEMENT MALGRÉ UNE INTERRUPTION DE SERVICE FORMELLE — L'AVIS DES ORGANES CENTRAUX DE CONTRÔLE N'EST PAS REQUIS POUR UNE NOMINATION QUI AURAIT POUR EFFET DE CONFÉRER UN SERVICE CONTINU D'UN AN AU MOINS EN RAISON D'UNE ACCUMULATION — EN ACCEPTANT UNE OFFRE D'EMPLOI, UN FONCTIONNAIRE DOIT POUVOIR PARTIR DU PRINCIPE QUE L'OFFRE A ÉTÉ DÛMENT AUTORISÉE — L'ATTESTATION D'ACCEPTATION D'UNE NOMINATION SOUS RÉSERVE DES CONDITIONS ÉNONCÉES DANS LE STATUT ET LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL NE SAURAIT EN AUCUNE MANIÈRE ÊTRE CONSIDÉRÉE COMME ÉQUIVALANT À UNE ACCEPTATION CONDITIONNELLE — IL NE PEUT ÊTRE MIS FIN À UN ENGAGEMENT QUE DANS DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES PRÉVUES PAR LES DISPOSITIONS PERTINENTES DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Le requérant était entré au service de la Mission des Nations Unies au Népal (MINUNEP), à New York pour une période commençant le 4 avril et se terminant le 31 décembre 2007. Le contrat était limité à la MINUNEP et sa prorogation était subordonnée à la prorogation du mandat de la MINUNEP et à la disponibilité des fonds. Le 4 janvier 2008, il a signé un autre contrat d'emploi avec effet à compter du 1^{er} janvier 2008 jusqu'au 30 juin 2008. Ce contrat stipulait que l'engagement était limité à la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (MONUG). Les parties ont toutefois semblé convenir qu'il y avait eu une erreur. Le requérant est donc resté à son poste à la MINUNEP à New York et a continué d'exercer les mêmes fonctions qu'auparavant. Le 25 février 2008, le requérant a été informé qu'il devait interrompre son service à compter du 4 mars 2008 et que cette interruption serait suivie d'un « réengagement » à compter du 7 mars jusqu'au 30 juin 2008. Le requérant a refusé d'interrompre son service considérant que cette interruption aurait pour effet de le priver des avantages dus aux agents employés pour un an ou plus et a donc continué à travailler sans en tenir compte. Or, l'Organisation a soutenu que le requérant, en vertu de son second contrat, n'avait pas été engagé pour occuper le même poste et qu'il n'était pas au service de l'Organisation pendant les jours correspondant à l'interruption de service. Lorsque le requérant a par la suite cherché à obtenir les prestations auxquelles il avait droit, l'Organisation a refusé de les lui payer. L'argument de l'Organisation selon lequel le second contrat était irrégulier faute d'avoir été soumis aux organes centraux de contrôle chargés de donner leur avis sur toute nomination d'un an ou plus était une tentative de mettre fin à l'engagement du requérant.

Le 28 mars 2008, le requérant a accepté une autre offre d'emploi et a donc démissionné de son poste le 7 avril 2008.

Le requérant a contesté la décision de l'Organisation de ne pas lui verser certaines indemnités pour frais de voyage et autres primes d'affectation et de réinstallation. Le droit

¹⁷ Juge Michael Adams (New York).

du requérant aux indemnités dépendait en grande partie de la question de savoir s'il avait accompli un service continu d'un an et plus, ainsi que de celle de savoir s'il était possible que sa non-conformité à certaines exigences formelles fasse l'objet d'une dérogation comme il est prévu dans le *Manuel de gestion des ressources humaines* du Département des opérations de maintien de la paix.

Le Tribunal a fait observer que la demande du requérant relative au paiement de sa prime de réinstallation était fonction de l'interprétation de la section 11 de l'instruction administrative¹⁸ ST/AI/2006/5 du 24 novembre 2006 selon laquelle la prime de réinstallation était versée lors « d'une nomination ou d'une affectation d'un an au moins ». Il a indiqué qu'il n'était pas tout à fait certain si les termes « nomination » et « engagement » étaient synonymes. Toutefois, cette pratique étant en vigueur au moment du contrat, il était implicitement convenu que le requérant bénéficierait des avantages d'un fonctionnaire qui avait accompli un an de services ininterrompus. En effet, l'Organisation avait dès le début reconnu que, si le service du requérant était continu, il aurait droit à la prime de réinstallation. C'est la raison qui avait été explicitement donnée pour demander au requérant d'interrompre son service.

Le Tribunal a noté que l'interruption semblait être un montage artificiel dans le but de permettre à l'Organisation de justifier le non-paiement des indemnités dues à un fonctionnaire qui accomplissait plus d'un an de services ininterrompus. Elle ne servait aucun objectif en matière de gestion ou d'organisation. Dans ces circonstances, comme il était convenu dans l'accord que le fonctionnaire serait réengagé après l'interruption, bien que celle-ci soit une forme de résiliation de contrat d'engagement suivi d'un réengagement, en substance l'emploi s'était poursuivi sans changement. Cette situation, de l'avis du Tribunal, était semblable en tous points à un congé sans traitement. Il a précisé que le simple fait qu'il y ait eu deux contrats ne changeait en rien le fait que l'engagement s'était poursuivi pendant une période d'un an ou plus. Selon le Tribunal, le fait que l'ONU pouvait obtenir l'accord de fonctionnaires sur un montage artificiel par lequel ils renonçaient à d'importants avantages reflétait l'extrême pouvoir de négociation de l'Organisation en tant qu'employeur.

Pour avancer l'argument selon lequel le second contrat était invalidé, l'Organisation s'était prévalue de la disposition 104.14 du Règlement du personnel promulguée par la circulaire¹⁹ ST/SGB/2003/1 du Secrétaire général. Conformément à cette disposition, les organes centraux de contrôle donnaient des avis au Secrétaire général sur toutes les nominations d'un an ou plus. Le Tribunal a jugé que le terme « nomination » utilisé tout au long du Règlement n'était pas cumulatif mais singulier. De plus, la distinction entre nomination, d'une part, et service continu, de l'autre, était énoncée dans le Règlement. Le Tribunal a conclu que l'intention n'était donc pas d'obliger les organes centraux de contrôle à donner des avis sur une nomination qui aurait pour effet de conférer un service continu en raison d'une période cumulée d'un an ou plus.

En outre, selon le Tribunal, à supposer que le second contrat eût été l'un de ceux sur lesquels les organes centraux de contrôle auraient dû normalement donner un avis, une dérogation à l'alinéa *h* de la disposition 104.14 s'appliquait aux personnes « expressément recrutées pour une mission ». Bien que basé à New York, il était admis que le requérant avait été recruté par la MINUNEP. Le Tribunal a rejeté l'argument avancé par l'Organisation se-

¹⁸ Pour toute information sur les instructions administratives, voir note plus haut, sect. 2.

¹⁹ Pour toute information sur les circulaires du Secrétaire général, voir note plus haut, sect. 1, chap. V A.

lon lequel l'engagement du requérant au sein de la MINUNEP avait pris fin en même temps que son premier contrat. Tout en reconnaissant que les dispositions financières avaient pu changer, le Tribunal a néanmoins rejeté l'idée que l'Organisation puisse altérer unilatéralement le caractère du contrat d'engagement.

En outre, le Tribunal a rejeté l'argument selon lequel le fait de ne pas avoir soumis le second contrat à l'avis des organes centraux de contrôle aurait eu pour effet de l'invalider. Le Tribunal a été d'avis que le requérant, lorsqu'on lui a offert un emploi, devait pouvoir partir du principe que la personne qui lui faisait l'offre était dûment autorisée à le faire. L'offre et l'acceptation étant inconditionnelles, conformément aux principes du droit des contrats, un contrat valide et intégralement applicable avait donc été conclu.

S'agissant de l'argument avancé par l'Organisation selon lequel le requérant, en tant que fonctionnaire des finances, aurait dû être au courant de l'imprévisibilité des dispositions financières de l'Organisation, le Tribunal a noté que ce raisonnement démontrait une façon d'aborder les contrats d'emploi qui était contraire aux exigences de transparence et de bonne foi et créait des incertitudes.

Le Tribunal s'est penché sur la portée juridique de l'attestation que le requérant avait été tenu de signer au moment de son engagement, qui se lit comme suit :

« J'accepte par les présentes la nomination décrite dans la présente lettre, sous réserve des conditions qui y sont stipulées et de celles énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel régissant les nominations temporaires de durée déterminée. J'ai pris connaissance desdits Règlement et Statut, dont copie est jointe à la présente lettre de nomination. »

Le Tribunal a conclu que cette condition, trop vague pour avoir une quelconque portée juridique, ne pouvait en aucune manière être considérée comme constituant l'acceptation du contrat conditionnel.

Enfin, s'agissant de la résiliation du contrat du requérant, le Tribunal a noté que les dispositions pertinentes du Règlement du personnel (ST/SGB/2002/1) prévoyaient des circonstances précises dans lesquelles il pouvait être mis fin à un engagement (voir chapitre IX), mais aucune ne s'appliquait à la présente situation. S'agissant de la prétention de l'Organisation selon laquelle le second contrat ayant été invalidé, elle était juridiquement en droit de mettre fin à l'emploi du requérant le 4 mars 2008, le Tribunal a noté que, à supposer qu'elle ait eu ce droit (ce qui, pour les raisons déjà mentionnées, n'était pas le cas), l'Organisation ne l'avait en fait pas exercé. Le requérant avait refusé de se conformer à « l'exigence » de l'Organisation d'interrompre son service et celle-ci n'avait rien fait pour empêcher le requérant de travailler durant cette période. Elle ne pouvait donc prétendre le contraire.

Le Tribunal a donc conclu que la demande concernant la prime de réinstallation était fondée.

9. Jugement n° 2009/091 (17 décembre 2009) :
Coulibaly c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies²⁰

RENOI SANS PRÉAVIS POUR FAUTE GRAVE — LES FONCTIONNAIRES DOIVENT FAIRE PREUVE DES PLUS HAUTES QUALITÉS D'INTÉGRITÉ — LE REQUÉRANT A FOURNI DE FAUSSES INFORMATIONS SUR SON FORMULAIRE DE RECRUTEMENT, A CERTIFIÉ LEUR AUTHENTICITÉ ET A SOUMIS UNE FAUSSE ATTESTATION POUR APPUYER SES DÉCLARATIONS EN VIOLATION DE LA CHARTE ET DU STATUT DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES — *NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS* — LA SANCTION DE RENVOI N'ÉTAIT NI INFONDÉE, NI DISPROPORTIONNÉE, NI PARTIALE

Le requérant est entré au service du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à la Représentation d'Abidjan le 5 février 2001 en tant que commis aux finances à la classe G-4. Entre janvier 2003 et la fin de 2006, son contrat a été renouvelé à plusieurs reprises sur la base d'engagements de durée déterminée, à la suite desquels le requérant a été promu comme assistant administratif à la classe G-6. Le 1^{er} janvier 2007, son contrat à durée déterminée a été prorogé pour une durée supplémentaire d'un an.

Lors de son recrutement, à la rubrique « Études » du formulaire P11, le requérant a mentionné qu'il avait obtenu un niveau BTS (brevet technicien supérieur) option comptabilité à l'école Pigier d'Abidjan (Côte d'Ivoire). De même, dans son curriculum vitae soumis en juin 2002 pour postuler au poste d'assistant administratif, le requérant a mentionné avoir acquis la même formation.

Le 4 septembre 2006, le requérant a été reçu à l'examen des finances des Nations Unies et a, par la suite, soumis à la Division de la gestion des ressources humaines les mêmes informations concernant sa formation. Le 11 septembre 2006, la Division de la gestion des ressources humaines a envoyé un courriel au requérant pour l'informer qu'il serait inscrit automatiquement sur le registre des administrateurs recrutés sur le plan international et qu'il serait considéré pour des postes d'administrateur correspondant à son profil et à son expérience. Afin de trouver un poste approprié correspondant à ses compétences et à son expérience, la Division lui a demandé de fournir des copies de ses qualifications et diplômes ainsi qu'un nouveau formulaire P11. Le jour suivant, le requérant a fourni plusieurs documents, notamment une attestation de scolarité de l'école Pigier d'Abidjan, indiquant qu'il avait fréquenté ledit établissement du 2 octobre 1995 au 15 mai 1998.

Conformément à la pratique des Nations Unies, la Division de la gestion des ressources humaines du HCR a écrit à l'école Pigier d'Abidjan le 8 novembre 2006 pour obtenir la confirmation de l'authenticité des documents soumis par le requérant. Le 4 décembre 2006, le Directeur des études de l'école Pigier a informé la Division qu'aucun étudiant du nom du requérant ne figurait dans les registres de l'école pour la période en question et que l'attestation fournie par le requérant était un faux. La Division a fait part de cette réponse au requérant et l'a invité à faire ses commentaires. Le requérant a répondu le 18 décembre 2006 qu'il était « sous le choc » et qu'il se rendrait à l'école. Le 22 décembre 2006, le requérant a écrit à la Division, expliquant que l'attestation qu'il avait fournie était un document qui avait été établi à l'époque des faits pour lui permettre de s'inscrire en tant que candidat libre à l'examen du BTS option comptabilité. Il a indiqué qu'il ignorait que cette attestation n'avait pas été enregistrée dans les registres de l'établissement. Il a également mentionné

²⁰ Juge Vinod Boolell (Nairobi).

qu'il avait reçu une formation en informatique (stage en micro-informatique) dans la même école en 1991 et a joint un reçu et un certificat. Il a ajouté qu'il n'avait eu aucun doute quant à l'authenticité des documents fournis lors de son recrutement et qu'il n'avait nullement eu l'intention de tricher.

Après avoir reçu ces informations, la Division a demandé à la Représentation d'Abidjan de mener une enquête. À cette fin, le Représentant adjoint du HCR à Abidjan a rencontré le Directeur des études de l'école Pigier le 23 janvier 2007. Il a obtenu une confirmation que les codes des matières mentionnées dans l'attestation fournie par le requérant ne correspondaient pas aux codes normalement utilisés par l'école Pigier.

Le 13 juillet 2007, un membre du Bureau de l'Inspecteur général s'est entretenu avec le requérant par téléphone. En réponse aux questions de l'inspecteur, le requérant a expliqué qu'il avait eu besoin d'une attestation d'inscription afin de suivre la formation de BTS ivoirien en comptabilité en juin 1999. Selon le requérant, il avait obtenu, à ce moment-là, d'une personne de l'école Pigier, dont il a tu le nom, l'attestation de scolarité contestée en échange de 200 000 francs CFA (environ 460,09 dollars É.-U.). Pendant l'audience, le requérant a affirmé qu'il s'agissait d'une pratique établie. Ce n'est que plus tard que le requérant s'est rendu compte qu'il avait étudié la fiscalité française et non pas ivoirienne. Il est donc retourné à l'école Pigier en 2006. C'est là qu'il a appris que le document était en fait un faux et que la personne qui lui avait remis cette attestation avait été renvoyée. Le requérant a affirmé qu'il ne s'était pas présenté à l'examen parce que le programme de fiscalité ivoirienne était différent de celui qu'il avait étudié à l'Institut national supérieur de l'enseignement technique (INSET) en France, et non pas à cause de l'attestation. Pendant l'audience, le requérant a également affirmé qu'il n'avait jamais obtenu le diplôme BTS et qu'il n'avait jamais fréquenté l'école Pigier. Il avait acquis cette attestation en vue d'obtenir une équivalence dans son pays d'origine, sur la base d'une unité de valeur en comptabilité obtenue en France et de son certificat de scolarité de l'INSET.

Par mémorandum du 13 novembre 2007, le chef de la Section des affaires juridiques a informé la Directrice de la Division de la gestion des ressources humaines que le requérant avait commis une faute grave et a recommandé le renvoi sans préavis du fonctionnaire. La recommandation a été entérinée par la direction de la Division et le requérant a été informé de son renvoi sans préavis le 8 décembre 2007.

Dans un recours formé devant la Commission paritaire de recours de New York le 29 janvier 2008 et enregistré le 13 février 2008 et transmis au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} juillet 2009, le requérant a contesté son renvoi sans préavis ni indemnité pour faute grave.

Lors de l'audience du 15 décembre 2009, M. Nicaise Zocli, Directeur des études de l'école Pigier depuis 1984, a fourni un témoignage dans lequel il a contesté, notamment, le faux en-tête du document, la signature sur ladite attestation qui n'était pas la sienne, les cours du soir qui n'existaient plus pendant les années d'études mentionnées sur l'attestation et l'inscription du requérant à l'école entre 1995 et 1998.

Le Tribunal a considéré que la question primordiale du litige était de savoir si les circonstances entourant cette fausse attestation pouvaient justifier le renvoi pour faute grave du requérant. À cet égard, la question était de savoir si le requérant, lors de son engagement, avait intentionnellement fourni de faux renseignements sur son formulaire P11 et, par la suite, une fausse attestation pour appuyer ces déclarations. Le requérant avait clairement mentionné avoir obtenu le niveau BTS après avoir suivi une scolarité de trois ans à l'école Pigier. Le Tribunal a indiqué que le contenu de l'attestation pouvait être interprété comme

signifiant qu'il avait fréquenté régulièrement l'établissement et avait obtenu des notes suffisantes pour valider son niveau d'études. Toutefois, le requérant a affirmé n'avoir jamais étudié à l'école Pigier.

L'argument du requérant selon lequel il ne s'était rendu compte de la falsification du document qu'en 2006 n'a pas convaincu le Tribunal. En effet, celui-ci a rappelé que tout fonctionnaire devait faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité, valeur fondamentale des Nations Unies. Sachant que l'attestation était fautive, le requérant a néanmoins soumis de nouveau les mêmes informations sur son formulaire P11, a certifié l'authenticité de ses déclarations en signant le formulaire et a soumis une fautive attestation pour appuyer ses déclarations. Selon le Tribunal, ce n'est qu'en se manifestant auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines afin de modifier son formulaire que le requérant aurait pu faire preuve d'intégrité. Le Tribunal a donc jugé que le requérant ne pouvait se prévaloir de sa propre turpitude (*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*) et que le fait de faire de fausses déclarations était clairement en violation des dispositions de la Charte des Nations Unies et du Statut du personnel.

Compte tenu de ce qui précède, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la question de savoir si cette fautive attestation avait été déterminante pour l'engagement du requérant ou s'il était l'auteur de la falsification, le Tribunal a conclu que la sanction prise par le HCR n'était ni infondée, ni disproportionnée, ni partielle. Il a relevé que le formulaire P11 indiquait sans ambiguïté que la sanction encourue pour une fautive déclaration ou un faux document était un licenciement ou un renvoi sans préavis. Le recours du requérant a donc été rejeté.

10. Jugement n° 2009/097 (31 décembre 2009) : *Lewis c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, ordonnance de suspension d'exécution*²¹

REQUÊTE EN SUSPENSION D'EXÉCUTION PENDANT LA DURÉE DU CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE — LA DÉCISION DE NE PAS RÉEXAMINER UN CONTRAT PARAÎT DE PRIME ABORD IRRÉGULIÈRE — DE SIMPLES PERTES ÉCONOMIQUES NE PEUVENT JAMAIS ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME UN PRÉJUDICE IRRÉPARABLE — UNE PERTE D'EMPLOI POUR DES RAISONS LIÉES À UN COMPORTEMENT PROFESSIONNEL A DES CONSÉQUENCES ENCORE PLUS GRAVES QU'UN ACTE ÉCONOMIQUE ET PEUT CONSTITUER UN PRÉJUDICE IRRÉPARABLE

La requérante était au service du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) en Jamaïque en vertu d'un contrat de durée déterminée de 12 mois comme agent local. Son contrat venait à expiration le 31 décembre 2009. Le 30 novembre 2009, le Représentant de l'UNICEF Jamaïque (le Représentant) a informé par écrit la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé après son expiration le 31 décembre 2009.

Le 29 décembre 2009, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique ainsi qu'une suspension d'exécution de la décision contestée de ne pas renouveler son contrat. Le contrôle hiérarchique n'était pas achevé au moment de la présente procédure et ne devait l'être qu'un mois plus tard environ.

La requérante soutenait que la décision de ne pas renouveler son contrat était fondée sur de prétendues insuffisances professionnelles. Ces renseignements concernant le com-

²¹ Juge Coral Shaw (New York).

portement professionnel de la requérante venaient apparemment de la Représentante adjointe d'UNICEF Jamaïque (la Représentante adjointe), sa supérieure hiérarchique immédiate. Selon la requérante, celle-ci avait développé un sentiment d'animosité à son égard, ce qui avait contribué à induire en erreur le Représentant à propos du comportement professionnel de la requérante. L'affaire dite à l'origine du sentiment d'animosité dont faisait état la requérante concernait un grief qu'elle avait formulé sur le fait que la Représentante adjointe ne lui avait pas accordé une allocation de participation suffisante lors d'une conférence au Panama, problème qu'elle avait soumis à l'association du personnel à son retour de la formation. Selon la requérante, à la suite de ce rapport, la Représentante adjointe a cessé de lui parler, ce qui marquait un changement par rapport à son approche « ouverte » précédemment adoptée.

La requérante s'appuyait également sur un rapport d'évaluation du comportement professionnel qui avait été achevé le 17 décembre 2009 après qu'elle a été informée du non-renouvellement de son contrat. Contrairement à ses deux premières évaluations, celle-ci était négative et, bien que l'ensemble de ses résultats démontrait qu'elle avait « répondu à la plupart des attentes avec possibilités d'amélioration », on pouvait y lire des observations très négatives de la Représentante adjointe à l'égard du comportement de la requérante sur de nombreux aspects importants.

Le Tribunal a indiqué qu'il n'était pas en mesure d'évaluer la justesse de l'évaluation qu'avait faite la Représentante adjointe du comportement professionnel de la requérante. Il a cependant jugé que le langage employé, si la preuve de la requérante devait être retenue, reflétait assurément un manque d'objectivité.

S'agissant des conditions préalables pour suspendre l'exécution d'une décision, le Tribunal a conclu que, tout bien considéré, le moyen qu'a fait valoir la requérante justifiait l'intervention du Tribunal et que la condition préalable de présenter une preuve *prima facie* d'une irrégularité était donc remplie.

Quant à la condition de l'urgence, le Tribunal a estimé qu'elle était clairement démontrée, d'autant que le contrat expirait le même jour que le présent jugement. Le conseil du défendeur n'a pas cherché à infirmer cette assertion.

S'agissant de la condition du préjudice irréparable causé si la demande n'était pas accueillie, le Tribunal a fait observer que celle-ci soulevait une plus grande difficulté. Il lui semblait évident qu'une simple perte économique n'entraînait jamais un préjudice irréparable, puisque la requérante, si elle obtenait gain de cause sur le fond, serait indemnisée. De prime abord, rien en l'espèce ne permet de conclure que la perte subie par la requérante était autre chose qu'une perte économique. Dans le même temps, le Tribunal a relevé que la perte d'emploi en raison du comportement professionnel était loin d'être un acte aux conséquences purement économiques et pouvait constituer un préjudice irréparable aux fins d'application des articles 13 et 14 du Règlement de procédure du Tribunal, comme il avait été mentionné dans plusieurs autres affaires relatives à des requêtes en suspension d'exécution. Le Tribunal s'est montré quelque peu sceptique quant à cet argument, mais il a néanmoins décidé d'adopter la même approche. Il a noté qu'une suspension d'exécution en vertu de l'article 13, si elle était accordée, n'était valable que pour la durée du contrôle hiérarchique. Il incombait donc au défendeur, dans une certaine mesure, de limiter le coût d'une telle ordonnance.

En conclusion, le Tribunal a décidé que, tout bien considéré, il convenait d'accorder la suspension d'exécution en attendant qu'il soit procédé au contrôle hiérarchique et d'informer la requérante de l'issue dudit contrôle.

C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES

Par sa résolution 61/261 du 4 avril 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé que la procédure formelle d'administration de la justice comporterait un double degré, soit une instance du premier degré appelée Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et une instance d'appel appelée Tribunal d'appel des Nations Unies, rendant des décisions revêtues de force obligatoire et ordonnant les réparations appropriées.

Par sa résolution 62/228 du 22 décembre 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé d'instituer une procédure formelle d'administration de la justice comportant un double degré, soit une instance du premier degré, appelée Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et une instance d'appel, appelée Tribunal d'appel des Nations Unies. Elle a en outre décidé que le Tribunal d'appel des Nations Unies se composerait de sept membres qui siègeraient en formation d'au moins trois juges.

Par sa résolution 63/253 du 24 décembre 2008 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé d'adopter le Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies. Elle a également décidé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies commenceraient à fonctionner le 1^{er} juillet 2009.

Aucune décision n'a été rendue par le Tribunal d'appel des Nations Unies en 2009.

D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL²²

**1. Jugement n° 2778 (4 février 2009) : G. J. B., G. D., M. G. et S. M. A.
c. l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN)²³**

EXAMEN QUINQUENNAL DES CONDITIONS FINANCIÈRES ET SOCIALES APPLICABLES AUX
MEMBRES DU PERSONNEL — LIBERTÉ DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES DE CHOI-

²² 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 épizoïtes, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL), le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de justice de l'Association européenne de libre-échange, l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, le Service international pour la recherche agricole nationale, l'Organisation internationale pour les migrations, le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie, l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, l'Organisation hydrographique internationale, la Conférence de la Charte 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 phyto-génétiques, 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 (CTA), 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 et le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels. Le Tribunal est également compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats conclus par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail. Pour de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les textes intégraux de ses jugements, voir www.ilo.org/public/french/tribunal/index.htm.

²³ Seydou Ba, Président, Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

SIR UNE MÉTHODOLOGIE, UN SYSTÈME OU UNE NORME DE RÉFÉRENCE POUR DÉTERMINER LE RAJUSTEMENT DES SALAIRES DE LEUR PERSONNEL — LA MÉTHODOLOGIE CHOISIE DOIT PERMETTRE L'OBTENTION DE RÉSULTATS STABLES, PRÉVISIBLES ET TRANSPARENTS — MOTIFS JUSTIFIÉS POUR S'ÉCARTER D'UNE NORME DE RÉFÉRENCE EXTÉRIEURE — LA NÉCESSITÉ DE RÉALISER DES ÉCONOMIES N'EST PAS EN SOI UN MOTIF VALABLE POUR S'ÉCARTER D'UNE NORME DE RÉFÉRENCE PRÉÉTABLIE — LE RESPECT D'UNE CERTAINE ÉQUIVALENCE AVEC LES CONDITIONS OFFERTES PAR D'AUTRES EMPLOYEURS S'APPLIQUE À L'ENSEMBLE DES CONDITIONS FINANCIÈRES ET SOCIALES — DROIT DE L'ORGANISATION DE PRIVILÉGIER L'OCTROI D'AVANTAGES PORTANT SUR D'AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI QUE LES RÉMUNÉRATIONS — LES DÉCISIONS RELEVANT DU POUVOIR D'APPRÉCIATION DE L'ORGANISATION NE SAURAIENT ÊTRE CENSURÉES PAR LE TRIBUNAL QUE DANS L'HYPOTHÈSE OÙ CELLE-CI AURAIT FAIT DE CE POUVOIR UN USAGE MANIFESTEMENT ABUSIF

Tous les cinq ans, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) procède à un examen général des conditions financières et sociales applicables aux membres de son personnel afin d'en évaluer la compétitivité. Avant le début d'un tel examen, le Conseil décide quelles seront les conditions financières et sociales visées par l'examen et choisit les employeurs auprès desquels les informations nécessaires seront recueillies; les conditions d'emploi qu'ils offrent seront alors comparées avec celles offertes par l'Organisation. Par une décision du 19 octobre 2006, le Conseil a approuvé un ensemble de mesures proposées par la direction en vue de donner effet aux résultats de l'examen quinquennal réalisé en 2005.

Les quatre requérants en l'espèce ont présenté chacun un recours le 23 mars 2007, dans lequel ils contestaient la décision du 19 octobre 2006 et estimaient qu'ils auraient dû bénéficier, si l'Organisation avait tiré des conclusions valables de l'examen quinquennal, de traitements nettement supérieurs à ceux qui leur avaient alors été attribués.

Le Tribunal a rappelé ses jugements n^{os} 1821 et 1912 dans lesquels il avait déterminé qu'une organisation internationale était libre de choisir une méthodologie, un système ou une norme de référence pour déterminer le rajustement des salaires de son personnel, à condition que la formule retenue respecte tous les autres principes du droit de la fonction publique internationale et que la méthodologie choisie permette l'obtention de résultats stables, prévisibles et transparents. Lorsqu'une méthodologie se réfère à une norme extérieure, mais autorise le conseil d'administration à s'écarter de cette norme, l'Organisation a le devoir de justifier des motifs pour lesquels elle a été conduite à ne pas suivre la norme de référence. Si la nécessité de réaliser des économies est un facteur valable à prendre en compte pour le rajustement des salaires, le simple désir de réaliser des économies aux dépens du personnel n'est pas, en soi, un motif valable pour s'écarter d'une norme de référence préétablie.

En interprétant l'annexe A1 du Statut du personnel, qui contient les règles régissant l'examen, le Tribunal a relevé que l'objectif de l'examen quinquennal était, en fin de compte, de maintenir la capacité de l'Organisation à recruter et fidéliser du personnel hautement qualifié. Le respect d'une certaine équivalence avec les conditions offertes par d'autres employeurs s'analysait donc plus comme un simple moyen d'atteindre cet objectif que comme un objectif en soi. Le Tribunal a souligné qu'en tout état de cause l'objectif d'équivalence ne portait pas spécifiquement sur les rémunérations, mais, en gros, sur l'ensemble des « conditions financières et sociales » applicables aux membres du personnel de l'Organisation.

Le Tribunal a relevé qu'on pouvait déduire de l'ensemble des dispositions en cause que les rémunérations devaient impérativement figurer parmi les conditions financières concernées par l'étude et que l'Organisation devait avoir l'obligation de s'interroger sur la nécessité d'une éventuelle adaptation des rémunérations. Toutefois, les règles de gestion financière

nobligeaient pas l'Organisation à procéder à un relèvement du barème des traitements en cas de constatation d'une évolution comparative nettement défavorable des rémunérations, excluant des données relatives à d'autres conditions d'emploi. En outre, les dispositions du Statut du personnel n'imposaient nullement que « l'éventuelle adaptation des rémunérations » qu'elles visent prenne nécessairement la forme d'un relèvement général du barème des traitements. Or, en dépit de leur impact évidemment plus modeste, les mesures touchant à l'échelle indiciaire de certaines filières de carrière et aux modalités de progression de rémunération décidées en l'espèce par le Conseil avaient bien pour objet une certaine adaptation des rémunérations. En outre, selon le Tribunal, dès lors que l'objectif ultime de l'exercice en cause était de permettre à l'Organisation de disposer d'un personnel du meilleur niveau, il apparaissait naturel que celle-ci soit en droit de privilégier l'octroi aux membres de son personnel d'avantages portant sur d'autres conditions d'emploi que les rémunérations, si un tel choix lui paraissait plus adapté au regard de cet objectif.

Le Tribunal a conclu qu'il ne saurait considérer que le Conseil s'était écarté de la norme de référence à titre de guide à laquelle il était invité à se référer pour arrêter ses décisions. En effet, le guide n'était pas le seul résultat de l'étude comparative des rémunérations, il consistait aussi, de façon beaucoup plus générale, dans la prise en compte de l'ensemble des données et analyses préparatoires à l'examen quinquennal. À supposer que tel eût été le cas, le Tribunal a souligné que le Conseil était en droit de s'écarter de la norme de référence, pour peu qu'elle justifie des motifs l'y ayant conduit. Or, la proposition approuvée par le Conseil indiquant de façon précise les motifs, les trois conditions énoncées dans les jugements 1821 et 1912 avaient été bien remplies en l'espèce. Le Tribunal a conclu que la requête des requérants selon laquelle l'Organisation avait eu le simple désir de réaliser des économies aux dépens du personnel était infondée et l'a rejetée.

En ce qui concerne les contestations des requérants selon lesquelles le Conseil avait tiré des conclusions manifestement erronées des données qui lui avaient été soumises, et que l'Organisation avait fait une présentation favorable des nouvelles dispositions qui leur paraissaient sans rapport avec les avantages, selon eux très réduits, le Tribunal a noté que ces aspects relevaient du pouvoir d'appréciation du Conseil et qu'il ne saurait les censurer que dans l'hypothèse où ce dernier aurait fait de ce pouvoir un usage manifestement abusif.

Le Tribunal a donc conclu que l'Organisation était justifiée de refuser le relèvement général des traitements demandés par les requérants et a rejeté la requête.

2. Jugement n° 2791 (4 février 2009) :
E. H. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)²⁴

AUTRE PROCÉDURE DE RECRUTEMENT POUR LE POSTE DE DIRECTEUR PRINCIPAL — RECONNAISSANCE AUX MEMBRES INDIVIDUELS DU COMITÉ DU PERSONNEL DE LA CAPACITÉ À RECOURIR EN TANT QUE REPRÉSENTANTS DE CET ORGANE — LE RECRUTEMENT DEVRAIT GÉNÉRALEMENT S'EFFECTUER PAR VOIE DE CONCOURS — POSSIBILITÉ DE SUIVRE UNE PROCÉDURE AUTRE QUE LE CONCOURS DANS DES CAS EXCEPTIONNELS POUR DES EMPLOIS NÉCESSITANT DES QUALIFICATIONS SPÉCIALES — L'ADMINISTRATION DEVRAIT PRÉCISER LES QUALIFICATIONS SPÉCIALES REQUISES — LE PERSONNEL DOIT ÊTRE INFORMÉ DE CHAQUE POSTE VACANT — LE PERSONNEL AURAIT DÛ ÊTRE INFORMÉ DE LA DÉCISION D'ABANDONNER LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT INITIALE ET D'EN ENTAMER UNE NOUVELLE — LE PERSONNEL AURAIT DÛ ÉGALEMENT ÊTRE INFORMÉ DU CHANGEMENT IMPORTANT DANS L'AVIS DE VACANCE DE POSTE — OCTROI DE DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL

En août 2003, l'Office européen des brevets a publié un avis de vacance pour le poste de directeur principal chargé de la communication à la classe A-6. Après avoir examiné la centaine de candidats qui avaient présenté leur candidature, le Directeur principal du personnel, estimant qu'aucune de ces candidatures ne convenait, a décidé, après avoir consulté les représentants du personnel et le Vice-Président de la Direction générale 4, d'engager un conseiller en recrutement. Quelques mois plus tard, le conseiller a remis à l'Office une liste de 10 candidats. Après leur avoir fait passer un entretien, le Directeur principal du personnel a présélectionné trois de ces candidats. Le poste a été offert à M. S., l'un des trois candidats présélectionnés, qui n'avait pas présenté de candidature en réponse à l'avis de vacance original.

Le 14 janvier 2005, la requérante, en sa qualité de Présidente adjointe du Comité du personnel de Munich, a demandé au Président de l'Office d'annuler la nomination de M. S. ou, à défaut, de considérer sa lettre comme un recours interne. Elle a été informée par lettre du 28 février 2005 que le Président n'avait pas accédé à sa demande et que la question avait été renvoyée devant la Commission de recours interne.

Dans un avis daté du 10 octobre 2006, la majorité des membres de la Commission ont conclu que l'Office avait suivi une procédure arbitraire dans le recrutement d'un directeur principal et qu'il avait de ce fait porté atteinte aux « droits de consultation » des représentants du personnel. Dans une lettre datée du 8 décembre 2006, le Directeur chargé de la gestion et des systèmes du personnel a fait savoir à la requérante que le Président de l'Office avait décidé de rejeter son recours comme étant en partie irrecevable et totalement dénué de fondement. Le Président considérait que le recours n'était recevable que dans la mesure où il concernait les droits du Comité du personnel. Telle était la décision attaquée.

S'agissant de la question de savoir si la requérante avait qualité pour agir, le Tribunal a réitéré sa jurisprudence constante selon laquelle il convenait de reconnaître aux membres individuels du Comité du personnel la capacité à recourir en tant que représentants de cet organe. La raison en était que, si le Comité du personnel ne pouvait recourir, la seule manière de préserver les droits et intérêts collectifs du personnel était d'autoriser l'action individuelle de fonctionnaires agissant en tant que représentants.

²⁴ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron, Vice-Présidente et Dolores M. Hansen, juge.

Conformément au paragraphe 1 de l'article 7 du Statut du personnel, le recrutement devait généralement s'effectuer par voie de concours, mais il était également possible de suivre une procédure autre que le concours dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales. Le Tribunal a indiqué que, dans ces conditions, il appartenait à l'Administration de préciser également les qualifications spéciales requises, car, en l'absence de cette information, un requérant potentiel n'avait aucune base sur laquelle s'appuyer pour déterminer s'il y avait motif à introduire une requête en invoquant cette disposition. Le Tribunal a relevé que l'Office justifiait son recours à la dérogation en faisant valoir le rang élevé du poste et les étroites relations de travail avec le Président qu'il nécessitait. Le Tribunal, notant que les arguments invoqués par l'Office ne faisaient que décrire le poste sans préciser les qualifications spéciales qu'il requérait, a conclu que l'Office n'avait pas suffisamment justifié son recours à une autre procédure de recrutement.

Quant à la justification de l'Office du fait que le contrat type ne prévoyait aucune procédure de recrutement, le Tribunal a noté que non seulement il n'était pas utile de fournir des informations sur la procédure de recrutement dans un contrat d'engagement définissant les conditions d'emploi, mais on ne s'attendait pas à les y trouver. En outre, l'Office avait établi des conditions d'emploi spécifiques pour certains postes supérieurs. Le Tribunal a considéré que les conditions d'emploi des agents contractuels et en particulier les dispositions de l'article 3 relatives au recrutement ne s'appliquaient pas aux directeurs principaux.

Le Tribunal s'est penché sur la question de savoir si l'Office avait enfreint le paragraphe 2 de l'article 4 du Statut des fonctionnaires qui exigent de porter à la connaissance du personnel chaque emploi vacant lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination a décidé d'y pourvoir. De l'avis du Tribunal, au moment où le conseiller en recrutement a été engagé, la décision avait été prise d'abandonner la procédure de recrutement initiale et d'entamer une nouvelle. Il a estimé qu'au minimum les agents auraient dû être informés que le recrutement avait été confié à un conseiller et aurait dû recevoir des informations concernant la procédure de dépôt des candidatures. En ne prenant pas ces mesures, la défenderesse a enfreint le paragraphe 2 de l'article 4 du Statut qui, outre le fait d'assurer la transparence institutionnelle, reconnaissait et protégeait le droit d'un agent à présenter en toute équité sa candidature à un poste vacant. Le Tribunal a fait observer que, contrairement à l'hypothèse de l'Office, il s'agissait d'un droit qui existait indépendamment des procédures de recrutement et qu'il n'existait aucune règle limitant l'applicabilité du paragraphe 2 de l'article 4 aux seuls recrutements effectués par voie de concours. Enfin, le Tribunal a relevé que le contrat qui avait finalement été conclu portait sur une durée plus longue que celle initialement annoncée. Il s'agissait d'un changement important dont le personnel aurait dû également en être informé.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé d'annuler la décision contestée. Il a toutefois conclu qu'il n'était pas de sa compétence de rendre une décision au sujet de la demande tendant à ce qu'il soit ordonné à l'Office d'entamer une procédure régulière de recrutement afin de pourvoir le poste. La requérante avait droit à des dommages-intérêts pour tort moral en raison des violations du Statut des fonctionnaires et le retard excessif pris dans le traitement du recours interne.

3. Jugement n° 2797 (4 février 2009) : *J. B. c. l'Organisation internationale du Travail (OIT)*²⁵

RECOURS À UN CONTRAT DE COLLABORATION EXTÉRIEURE POUR DES TÂCHES PRÉCISES ET BIEN DÉFINIES OU DES MISSIONS DE CONSULTATION — LES TÂCHES N'ÉTAIENT PAS IDENTIQUES ET DANS LA CONTINUITÉ, MAIS DIVERSIFIÉES, ET NE CORRESPONDAIENT PAS AUX FONCTIONS D'UN « RESPONSABLE DE PROJETS ET DE PROGRAMMES » — UTILISATION INDUE DES CONTRATS DE COLLABORATION EXTÉRIEURE

Entre le 17 juillet 2000 et le 14 octobre 2001, le requérant a effectué un stage non rémunéré au Bureau de correspondance de l'OIT à Madrid. Le 15 octobre, le Directeur dudit Bureau a conclu avec lui un contrat de collaboration extérieure ayant pour objet l'identification de donateurs potentiels parmi les communautés autonomes espagnoles et l'établissement de contrats pertinents. Neuf contrats de collaboration extérieure ont été signés entre les deux parties. Des interruptions ont eu lieu entre certains contrats ayant des objets différents, à l'exception du dernier conclu le 1^{er} février 2005, dont l'objet était la poursuite du précédent. Le dernier contrat a pris fin le 31 août 2005.

Le 10 octobre 2005, le requérant a intenté une action pour licenciement abusif devant le Tribunal des affaires sociales de Madrid. Le 16 janvier 2006, le Tribunal a prononcé un jugement de condamnation à l'encontre de l'OIT. En outre, le 24 octobre 2005, le requérant a déposé une plainte devant l'Administration au titre de l'article 13.2 du chapitre XIII du Statut du personnel du BIT pour demander le réexamen de la « décision de ne pas renouveler » son contrat de collaboration extérieure ayant pris fin le 31 août 2005. Sa plainte ayant été jugée irrecevable, il a saisi la Commission consultative paritaire de recours le 6 mars 2006.

Dans son rapport du 26 mars 2007, la Commission consultative paritaire de recours a estimé que la plainte était recevable et fondée et a recommandé au Directeur général de requalifier la relation contractuelle entre le Bureau et le requérant, de remplacer les contrats de collaboration extérieure par autant de contrats de durée déterminée pour la période allant du 15 octobre 2001 au 31 août 2005 et de tirer toutes les conséquences de cette requalification. Par lettre du 25 mai 2007, la Directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration a communiqué au requérant la décision définitive par laquelle le Directeur général rejetait sa plainte comme étant irrecevable. Telle était la décision attaquée.

Le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel il avait exercé des fonctions correspondant à celles d'un fonctionnaire et que l'Organisation avait violé les prescriptions de l'alinéa *b* du paragraphe 1 de la circulaire n° 11, série 6, en faisant une utilisation indue des contrats de collaboration extérieure. Le Tribunal a constaté que les contrats signés par le requérant avaient pour objet soit des tâches bien définies, soit des missions de consultation auprès du Bureau de Madrid, tel qu'il était formellement stipulé dans lesdits contrats. Il a admis l'argument de l'Organisation selon lequel la diversité des tâches prévues dans les différents contrats suffisait à montrer que le titre de « responsable de projet » revendiqué par le requérant, pour justifier sa prétention, ne correspondait pas à la réalité des tâches qu'il avait accomplies. La quasi-totalité des contrats s'était achevée par la remise de rapports établis par le requérant à l'issue de ses activités dans le cadre de ses engagements. Le Tribunal a conclu que pendant cinq années le requérant avait exercé des fonctions non pas identiques et dans la continuité, mais diversifiées et qui répondaient à des besoins immédiats du Bureau de

²⁵ Seydou Ba, Président, Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

Madrid. Le Tribunal a en outre conclu que les circonstances de l'espèce n'étaient donc pas analogues à celles soumises à l'examen du Tribunal à l'occasion du jugement 2708 et aucune pièce n'avait été produite concernant les autres demandes en rapport avec la circulaire n° 11.

Le Tribunal a également rejeté la prétention du requérant selon laquelle l'Organisation avait enfreint le paragraphe 12 de la circulaire n° 630, série 6, car il lui apparaissait que les contrats de collaboration extérieure avaient respecté les normes applicables à ce type de contrat et avaient bien été utilisés en vue des finalités pour lesquelles de tels contrats étaient conçus.

Le Tribunal a conclu que le requérant était forclos quant à sa demande de requalification de sa relation de travail avec le Bureau international du Travail pendant la période de stage qui s'était déroulée du 17 juillet 2000 au 14 octobre 2001.

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

4. Jugement n° 2805 (4 février 2009) : ***A. H. K. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)***²⁶

AUCUNE OBLIGATION DE SPÉCIFIER LES MOTIFS DU RECOURS AU MOMENT DE SON INTRODUCTION — INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS PERTINENTES DU STATUT ET DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — QUAND UN STATUT, UN RÈGLEMENT OU TOUT AUTRE TEXTE DEMEURE SILENCIEUX SUR UNE QUESTION DONNÉE, TOUTE CONDITION QUI N'Y EST PAS MENTIONNÉE NE PEUT ÊTRE DÉDUITE QUE LORSQU'ELLE RESSORT DE MANIÈRE SI ÉVIDENTE DU LIBELLÉ DE CES TEXTES QU'IL EST INUTILE DE L'Y ÉNONCER EXPRESSÉMENT, OU BIEN LORSQU'ELLE EST NÉCESSAIRE POUR DONNER EFFET À UNE AUTRE CONDITION

Le requérant était entré au service de l'Office européen des brevets en décembre 1986, en qualité d'agent administratif de classe B-2. Au moment des faits, il occupait un poste de classe B-3.

Le 1^{er} juin 2005, le requérant a déposé une plainte pour harcèlement en vertu de la circulaire n° 286 sur la protection de la dignité du personnel, en mettant en cause quatre responsables. À la réception de la plainte par le Président de l'Office, la procédure formelle de règlement des griefs de harcèlement a été engagée conformément à la circulaire susmentionnée et un résumé de la plainte a été transmis à la médiatrice. Dans son rapport au Président de l'Office en date du 9 mars 2006, la médiatrice avait jugé qu'il n'était pas possible de conclure à l'existence d'actes constitutifs de harcèlement continu ou répétitif de la part des responsables en cause. Par lettre du 19 mai 2006, le Président a informé le requérant qu'il avait décidé de rejeter sa plainte.

Dans une lettre adressée au Président le 21 août 2006, le requérant a indiqué qu'il formait un recours interne contre cette décision en vertu de l'article 15 de la circulaire n° 286 et que de plus amples détails seraient communiqués ultérieurement par son conseil. Le Directeur de la Direction du droit applicable aux agents a répondu le 8 septembre 2006 que, en l'absence d'éléments de motivation à l'appui de son recours, le Président n'avait pas pu examiner les moyens invoqués pour contester la décision et qu'il avait donc décidé de rejeter le recours. Il a ajouté que l'avis de la Commission de recours interne ne serait demandé

²⁶ Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

que lorsque le requérant aurait fourni des éléments de motivation suffisants à l'appui de son recours.

Dans une lettre datée du 6 mars 2007, le conseil du requérant, soutenant que l'exposé des motifs du recours n'était pas nécessaire, a demandé que le recours formé par son client le 21 août 2006 soit transmis à la Commission de recours interne ou, subsidiairement, que sa lettre soit considérée comme une plainte pour harcèlement au sens de l'article 9 de la circulaire n° 286. Dans une lettre datée du 29 mars 2007, le Président a expliqué les raisons pour lesquelles il n'accédait à aucune de ses deux demandes, sans toutefois les rejeter expressément. Telle était la décision contestée par le requérant devant le Tribunal le 11 juin 2007.

En réponse à la fin de non-recevoir de l'Organisation tirée de ce que le requérant n'avait pas épuisé les voies de recours interne, le Tribunal a fait observer que la question principale que soulevait la requête était celle de savoir s'il était nécessaire d'exposer les motifs d'un recours. Si l'exposé des motifs n'était pas obligatoire, le fait que le Président n'avait pas accédé à la demande formulée par le requérant le 6 mars 2007, ce qu'il avait notifié par sa lettre du 29 mars 2007, devait être considéré comme une décision définitive rejetant le recours du requérant concernant sa plainte pour harcèlement, de sorte que plus aucun recours interne ne lui était possible.

Le Tribunal a relevé que ni le Statut des fonctionnaires ni la circulaire n° 286 ne disposaient expressément que les motifs du recours devaient être spécifiés au moment de son introduction. S'agissant de l'argument de l'Organisation selon lequel la condition de spécifier les motifs du recours se déduisait implicitement du Statut des fonctionnaires, le Tribunal a soutenu que lorsqu'un statut, un règlement ou tout autre texte demeuraient silencieux sur une question donnée, toute condition qui n'y était pas mentionnée ne pouvait être déduite que lorsqu'elle ressortait de manière si évidente du libellé de ces textes qu'il était inutile de l'y énoncer expressément, ou bien lorsqu'elle était nécessaire pour donner effet à une autre condition. Le Tribunal a fait valoir que dans les expressions « introduire un recours interne » à l'article 107 et « [l]e recours interne est introduit » à l'article 108, l'obligation d'exposer les motifs du recours ne ressortait pas de manière si évidente qu'il était inutile de l'énoncer expressément. L'exposé des motifs du recours n'était pas non plus nécessaire pour donner effet aux dispositions de l'article 109 du Statut des fonctionnaires. Le Tribunal a précisé que si aucun motif n'était indiqué, le Président pouvait raisonnablement en conclure, et le ferait généralement, qu'il ne pouvait pas y donner une suite favorable. Il avait alors satisfait à la première partie de l'obligation qu'il tenait de cet article et pouvait et devait ensuite saisir la Commission de recours interne. Si le Président souhaitait s'assurer qu'à l'avenir les motifs du recours seraient indiqués, il pouvait prendre des mesures à cette fin. La requête n'était donc pas irrecevable.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé d'annuler la décision du Président en date du 29 mars 2007 dans la mesure où elle rejetait implicitement le recours interne introduit par le requérant le 21 août 2006 et refusait de renvoyer ce recours devant la Commission de recours interne. Le Tribunal a ordonné au Président de l'Office de transmettre le recours interne introduit par le requérant à la Commission de recours interne dans les 10 jours suivant le prononcé du jugement. La demande de dommages-intérêts du requérant pour préjudice moral a été rejetée. Le Tribunal a relevé que l'affaire aurait été portée devant la Commission de recours interne en temps voulu si les détails avaient été communiqués comme le requérant l'avait annoncé dans la lettre du 21 août. Dans ces conditions, les deux parties étaient tout aussi responsables du retard qui en avait résulté.

5. Jugement n° 2809 (4 février 2009) :
N. S. c. l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire²⁷

REFUS D'OCTROYER UN CONTRAT DE DURÉE INDÉTERMINÉE À UN FONCTIONNAIRE — DIFFÉRENTES PROCÉDURES POUR LE RECRUTEMENT ET L'OCTROI DE CONTRATS DE DURÉE INDÉTERMINÉE AUX FONCTIONNAIRES — DANS CE DERNIER CAS, IL SUFFIT QUE LES TITULAIRES SOIENT AVISÉS QUE DES EMPLOIS À LONG TERME EXISTENT DANS LEUR DOMAINE D'ACTIVITÉ — AUCUNE VIOLATION DES EXIGENCES DE CONFIANCE RÉCIPROQUE ENTRE L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNAIRE — UN RAPPORT DE NOTATION POSITIF NE SAURAIT SE SUBSTITUER AUX CONCLUSIONS D'UNE COMMISSION D'ÉVALUATION — CHAQUE ORGANISATION DISPOSE D'UN POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE POUR FIXER SELON SES PROPRES RÈGLES LE DÉROULEMENT DE L'ÉVALUATION POUR L'OCTROI DES CONTRATS

Le requérant, ressortissant suisse, était entré à l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) en 1993. En 2001, il a été recruté en tant que membre du personnel titulaire sur la base d'un contrat de durée limitée de trois ans. Ce contrat a été renouvelé en 2004 pour une autre période de trois ans, puis il a bénéficié d'une prolongation exceptionnelle dudit contrat du 1^{er} juillet au 31 décembre 2007.

En 2006, la politique contractuelle du CERN a changé. Avec cette nouvelle politique, il était devenu possible de convertir les contrats de durée limitée en contrats de durée indéterminée dans les conditions fixées par la circulaire administrative n° 2 (Rev.3) [la « circulaire »]. Trois emplois à long terme ayant été déclarés disponibles dans le cadre de la planification des effectifs du Département Physique, le 21 avril 2006, le Département des ressources humaines a proposé au requérant d'être évalué par le Comité d'examen de la situation contractuelle du Département Physique en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. À l'issue de l'évaluation en question, le Comité d'examen a estimé que le requérant satisfaisait à l'ensemble des critères énumérés dans la circulaire, tout en émettant certaines réserves sur la capacité de l'intéressé à communiquer, ce qui a eu pour résultat d'abaisser son classement. Le 16 octobre 2006, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée.

Le 12 décembre 2006, le requérant a introduit un recours contre la décision du Directeur général. Dans son rapport en date du 4 juillet 2007, la Commission paritaire consultative des recours a recommandé le rejet du recours. Le Directeur des finances et des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, a par la suite informé le requérant qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée. Telle était la décision attaquée.

Le Tribunal a fait référence au jugement n° 2711 dans lequel la nouvelle politique contractuelle de l'Organisation était bien décrite. En vertu de cette nouvelle politique, un contrat de durée indéterminée pouvait être octroyé pour autant qu'au moins un emploi à long terme soit disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département et que le candidat remplisse les critères liés à l'activité. Elle énonçait également les critères liés à la personne, notamment les performances, le comportement, l'esprit d'initiative, l'engagement et la flexibilité, la capacité à s'intégrer et la capacité à communiquer.

²⁷ Seydou Ba, Président, Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

En réponse à l'argument du requérant selon lequel la procédure de recrutement avait été irrégulière, le Tribunal a constaté, à la lecture de la circulaire administrative, que les procédures étaient différentes selon qu'il s'agissait de recruter un titulaire ou d'octroyer un contrat de durée indéterminée à un titulaire déjà en activité au sein de l'Organisation. Lorsqu'il s'agit de recruter des titulaires, un avis de vacance devait effectivement être publié pour attirer des candidats qualifiés. Toutefois, en l'espèce il était question d'octroyer un contrat de durée indéterminée à un titulaire dans le cadre des « possibilités d'évolution de la situation contractuelle » relevant de la circulaire, auquel cas il suffisait que les titulaires susceptibles d'être évalués soient avisés qu'un ou plusieurs emplois à long terme existaient dans leur domaine d'activité. C'est ce qui avait été fait pour le requérant, qui avait accepté, sans aucune objection, d'être évalué dans les conditions et selon la procédure prescrites par la circulaire. L'on ne pouvait dès lors affirmer que l'Organisation avait mené la procédure en violation des textes pertinents ou au mépris de la jurisprudence du Tribunal. De même, le Tribunal a estimé que le droit du requérant à être entendu avait été respecté dès lors qu'il avait été en mesure de faire connaître ses commentaires au Directeur général, avant que celui-ci prenne une décision définitive. En outre, le rapport final du Comité d'examen avait tenu compte des commentaires et des remarques du requérant et avait servi de fondement à la décision définitive du Directeur général.

Le Tribunal a rejeté la plainte selon laquelle l'Organisation n'avait pas respecté les exigences de confiance réciproque. Il a déclaré que l'Organisation n'avait pas l'obligation de porter à la connaissance du personnel la planification des effectifs qui contenait le nombre des postes pourvus et vacants. Conformément au libellé de la circulaire, lorsqu'il s'agissait d'octroyer un contrat de durée indéterminée, la seule obligation de l'Organisation était d'informer les candidats qu'au moins un emploi à long terme était disponible pour l'activité concernée. En l'espèce, il y avait lieu de considérer que l'Organisation avait respecté son obligation. Le Tribunal a également estimé que la question portant sur le nombre d'emplois disponibles n'était pas importante en l'espèce, car le requérant pouvait être évalué dès lors qu'au moins un emploi à long terme était disponible dans son domaine d'activité.

Enfin, en réponse à l'argument selon lequel le rapport du Comité d'examen contenait des conclusions manifestement erronées au regard de l'excellence des rapports d'évaluation du requérant, le Tribunal a soutenu que le contenu des rapports de notation ne saurait à lui seul justifier le choix d'un candidat en compétition avec d'autres candidats. L'opinion de l'auteur de la notation annuelle ne saurait se substituer aux conclusions d'une commission d'évaluation qui était chargée de choisir les candidats devant être considérés comme les meilleurs en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. Le Tribunal a conclu qu'on avait tenu compte des rapports d'évaluation annuels du requérant et que ses commentaires ainsi que les remarques de ses supérieurs hiérarchiques avaient été pris en considération, avant que le rapport du Comité d'examen ne soit soumis au Directeur général pour décision définitive. Le Tribunal a conclu que chaque organisation disposait d'un pouvoir discrétionnaire pour fixer selon ses propres règles le déroulement d'une évaluation. En l'espèce, l'évaluation ayant été menée dans le respect des règles établies par la circulaire, il a estimé qu'il ne lui appartenait pas de comparer les mérites des candidats ni de prendre position sur la sélection faite par l'Organisation.

6. Jugement n° 2840 (8 juillet 2009) :
K. J. L. c. l'Organisation mondiale de la Santé²⁸

RECEVABILITÉ D'UNE REQUÊTE D'UN ANCIEN FONCTIONNAIRE — AUCUNE DISPOSITION DANS LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL OU LE STATUT DU PERSONNEL DE L'OMS NE PRÉVOIT EXPRESSÉMENT QUE LES ANCIENS MEMBRES DU PERSONNEL ONT LA POSSIBILITÉ D'ENGAGER UNE PROCÉDURE DE RECOURS INTERNE — AUX TERMES DES DISPOSITIONS DU STATUT ET DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL, UN FONCTIONNAIRE AUQUEL UNE DÉCISION N'A ÉTÉ COMMUNIQUÉE QU'APRÈS QU'IL A CESSÉ D'ÊTRE AU SERVICE DE L'ORGANISATION N'A PAS ACCÈS À LA PROCÉDURE DE RECOURS INTERNE

La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), qui était entrée au service du Bureau régional pour l'Europe de l'OMS (EURO) à Copenhague le 1^{er} septembre 2003 en qualité d'administratrice des ressources humaines à la classe P-3 au sein de la Division de l'administration et des finances. Le 1^{er} juillet 2005, son engagement a été prolongé jusqu'au 31 août 2007. Le 14 septembre 2005, la requérante a été placée en congé de maladie et, par la suite, il a été établi qu'elle souffrait de troubles liés au stress. Le 15 septembre, elle a informé le Directeur régional pour l'Europe de sa décision de démissionner. Le 19 septembre, le Directeur régional lui a fait savoir qu'il acceptait sa démission.

Dans une lettre datée du 24 novembre 2005, le responsable par intérim du Département des ressources humaines a informé la requérante que l'on avait entamé les formalités relatives à sa cessation d'emploi qui, conformément à l'article 1010.1 du Règlement du personnel, prendrait effet le 15 décembre 2005. Il reconnaissait, au vu du récent certificat médical fourni par l'intéressée, que celle-ci ne pourrait peut-être pas reprendre son travail avant la date d'effet de sa démission et expliquait que, dans ce cas, le Directeur du Service médical et de santé l'examinerait en application du paragraphe II.9.570.4 du *Manuel de l'OMS* et qu'il reprendrait contact avec elle à ce sujet.

La date d'effet de sa démission a été différée à deux reprises en raison des prolongations de son congé de maladie. La requérante en a été informée par lettres du 13 décembre 2005 et du 21 avril 2006, la dernière indiquant que son congé de maladie avait été converti en congé de maladie sous régime d'assurance. Elle a également été informée que son congé de maladie sous régime d'assurance serait prolongé jusqu'à ce qu'elle soit déclarée apte à reprendre le travail ou jusqu'à épuisement des droits correspondants. Dans un rapport médical daté du 14 novembre 2006, le médecin traitant de la requérante a attesté que l'état de santé de cette dernière s'améliorait, mais qu'il n'était pas exclu que ses symptômes dépressifs réapparaissent si elle reprenait le travail. À son avis, il était possible qu'elle recommence à travailler, mais en dehors du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe.

Dans une lettre datée du 21 décembre 2006, le responsable du Département des ressources humaines a informé la requérante que, compte tenu de ses derniers rapports médicaux, son congé de maladie prendrait fin le 31 décembre 2006, que les formalités administratives avaient été accomplies et qu'elle recevrait en temps voulu un document, intitulé « Dispositions relatives au personnel », attestant qu'elle cesserait officiellement d'être au service de l'Organisation à compter du 1^{er} janvier 2007. Le 12 janvier 2007, on lui a fait parvenir les Dispositions relatives au personnel. L'Organisation a nié qu'une annexe intitulée

²⁸ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron, Vice-Présidente et Dolores M. Hansen, juge.

« Formalités administratives relatives à la cessation d'emploi » était jointe à cette lettre et indiquait que le Directeur du Service médical et de santé avait confirmé que, dans son cas, « un examen médical de fin d'engagement n'[était] pas nécessaire ». La requérante a affirmé n'avoir jamais reçu ce document.

Il s'est ensuivi un échange de courriels entre la requérante, docteur G. M. et le Directeur du Service médical et de santé, au cours duquel la requérante a déclaré qu'elle avait cessé de travailler pour l'Organisation sans avoir subi l'examen médical prévu par l'article 1085 du Règlement du personnel. Dans un courriel daté du 6 mars 2008, le Directeur de l'administration et des finances a répondu à la requérante que, sur la base des rapports médicaux de son médecin traitant, elle avait été jugée apte à reprendre le travail et la fin de son engagement avait donc pris effet le 1^{er} janvier 2007, conformément au paragraphe II.7.570.4 du *Manuel*. Il ajoutait que, au vu du bilan médical approfondi qui avait été établi le 16 août 2005, ainsi que des rapports médicaux transmis par la suite par son médecin traitant tout au long de l'année 2006, il avait été considéré que les dispositions du Règlement du personnel et du *Manuel de l'OMS* applicables en l'espèce avaient été correctement mises en œuvre.

Le 5 mai 2008, la requérante a introduit une requête devant le Tribunal pour contester la décision du 23 novembre 2006.

Le Tribunal a rejeté l'argument de l'Organisation selon lequel la requête était prescrite au motif que la décision du 23 novembre 2006 de dispenser la requérante de l'examen médical ne lui avait pas été communiquée avant le 6 mars 2008. Compte tenu du fait qu'un examen médical de fin d'engagement était une formalité obligatoire et qu'il était susceptible d'avoir des conséquences juridiques importantes, le Tribunal a estimé que toute dérogation en la matière n'avait pas été expressément communiquée à la requérante ni dans la lettre du 21 décembre 2006 ni dans l'annexe à la lettre du 12 janvier 2007.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si la requérante aurait dû, si tant est qu'elle le pût, engager la procédure de recours interne après mars 2008, compte tenu du fait qu'elle n'était plus fonctionnaire de l'OMS. Le Tribunal a relevé que ni le Statut ni le Règlement du personnel de l'OMS ne contenaient de dispositions semblables à celles existant dans d'autres organisations internationales, qui prévoyaient expressément que les anciens membres du personnel ont la possibilité d'engager une procédure de recours interne. En l'absence de toute jurisprudence sur cette question, le Tribunal a considéré qu'aux termes des dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'OMS, un fonctionnaire auquel une décision n'a été communiquée qu'après qu'il a cessé d'être au service de l'Organisation n'a pas accès à la procédure de recours interne.

Par ces motifs et en référence au jugement n° 2582, le Tribunal a conclu que, dans ces circonstances, l'ancienne fonctionnaire avait accès à la procédure de recours et que sa requête était donc recevable. L'Organisation disposait de 30 jours à partir du prononcé du jugement pour communiquer sa réponse sur le fond.

7. Jugement n° 2846 (8 juillet 2009) :
G. L. N. N. c. l'Organisation européenne des brevets²⁹

PROMOTION EN VERTU DE LA RÈGLE DES 50 ANS — LA COMMISSION DE PROMOTIONS DEVAIT PROCÉDER À L'EXAMEN INDIVIDUEL DES MÉRITES DU FONCTIONNAIRE ET TENIR COMPTE DE LA VALEUR D'ENSEMBLE DU TRAVAIL QU'IL AVAIT ACCOMPLI AU SERVICE DE L'ORGANISATION

Le requérant est entré au service de l'Office européen des brevets à la classe A-3, en novembre 1991. Il a été nommé à titre permanent le 1^{er} mai 1993. La dégradation de son état de santé à partir de 2001 ayant entraîné de très nombreuses absences pour maladie, il a été mis au bénéfice d'une pension d'invalidité le 1^{er} décembre 2004.

Dans son jugement n° 2272 prononcé le 4 février 2004, le Tribunal a soutenu que le Président de l'Office européen des brevets avait commis une erreur de droit et un abus de pouvoir en abandonnant, à compter de 1999, la règle dite « des 50 ans ». Cette règle, qui avait été appliquée sans interruption de 1981 à 1998, stipulait que la promotion à la classe A-4 à l'âge de 50 ans serait offerte à tous ceux qui avaient servi au moins cinq années dans la classe A-3, quelle que soit leur expérience totale acquise, à condition que leurs états de service soient bons.

À la suite de ce jugement, le Président a décidé de soumettre à la Commission de promotions tous les autres dossiers, à compter de 1999, d'agents susceptibles d'être promus à la classe A-4 à l'âge de 50 ans, afin qu'elle recommande une promotion de tous les agents de classe A-3 qui remplissaient les critères de promotion. Or, le requérant n'a pas obtenu de promotion.

Le 15 mars 2005, il s'est prévalu de la règle des 50 ans pour demander une promotion à la classe A-4 avec effet rétroactif au 24 mars 2001. Ayant été saisie de l'affaire, la Commission de recours interne a recommandé à l'unanimité, dans son avis du 7 août 2007, le rejet du recours. Le requérant a été informé, par une lettre datée du 28 septembre 2007, que la Présidente de l'Office avait décidé de faire sienne cette recommandation et de rejeter son recours. De plus, il a été informé que le rapport de notation couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2000 au 6 septembre 2001 comportant l'appréciation d'ensemble « passable » serait finalisé et consigné dans son dossier personnel. Telle était la décision contestée devant le Tribunal.

Le Tribunal a indiqué que le Président de l'Office, dans son communiqué à l'attention des présidents des commissions de promotions pour l'année 2001, avait précisé qu'une promotion à la classe A-4 pouvait être accordée aux fonctionnaires âgés de plus de 44 ans et bénéficiant d'une expérience reconnue de plus de 19 ans, à la condition qu'ils aient obtenu l'appréciation « bien » pendant une période couvrant au moins trois exercices de notation normaux. Le Tribunal a estimé que la Commission de promotions ne pouvait appliquer de façon automatique les critères prévus par ce communiqué et devait procéder à un examen individuel des mérites du requérant. À son avis, il n'était pas conforme au but de la règle des 50 ans de juger des mérites d'un fonctionnaire en ne tenant aucun compte de la valeur d'ensemble du travail qu'il avait accompli au service de l'Organisation, tel qu'il ressortait de l'ensemble de son dossier.

Tenant compte du fait que le requérant avait constamment obtenu, de 1992 à 1999, la note « bien » à toutes les rubriques de ses rapports de notation, et que l'appréciation d'en-

²⁹ Seydou Ba, Président, Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

semble « passable » pour la période de notation du 1^{er} janvier 2000 au 6 septembre 2001 n'avait pas pu être finalisée de manière contradictoire, vraisemblablement parce que l'état de santé du requérant ne le lui avait pas permis, le Tribunal a conclu que l'Organisation ne pouvait refuser de promouvoir l'intéressé.

La décision contestée devait donc être annulée et le Tribunal a conclu que l'Organisation devait promouvoir le requérant à la classe A-4 avec effet rétroactif à compter du 1^{er} avril 2001.

8. Jugement n° 2854 (8 juillet 2009) : R. B. B. c. la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge³⁰

MOTIFS VALABLES POUR LA RÉSILIATION D'UN ENGAGEMENT — AUCUN ABUS DE POUVOIR NI REPRÉSAILLES — DÉFINITION D'UNE « SANCTION DÉGUISÉE » — LA RÉSILIATION A CONSTITUÉ UNE SANCTION DISCIPLINAIRE DÉGUISÉE ET DOIT ÊTRE ANNULÉE — SI LA RÉSILIATION CONSTITUE UNE SANCTION DISCIPLINAIRE DÉGUISÉE ET QUE LA RÉINTÉGRATION N'EST PAS ENVISAGEABLE, LA RÉPARATION DOIT ÊTRE ÉVALUÉE EN FONCTION DE CE QUI SE SERAIT PRODUIT SI LES PROCÉDURES ADÉQUATES AVAIENT ÉTÉ SUIVIES — DROIT À DES DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL

Le requérant est l'ancien chef du Département de la gestion des risques et de l'audit de la Fédération. Il est entré au service de la Fédération le 7 janvier 2002 en vertu d'un engagement de durée déterminée. Le 1^{er} janvier 2005, il s'est vu accorder un contrat de durée indéterminée. Dans une lettre datée du 13 juillet 2007, le Secrétaire général de la Fédération a décidé, « dans l'intérêt de la Fédération », de mettre fin à l'engagement du requérant, alors chef du Département de la gestion des risques et de l'audit de la Fédération, en application de l'article 11.4 du Règlement interne, avec effet à compter du 31 décembre 2007.

Dans sa lettre, le Secrétaire général se référait à leur « profond désaccord » sur la fonction de vérificateur interne. Selon le Secrétaire général, il y avait eu un certain nombre d'incidents au cours desquels le requérant avait ignoré ses instructions en communiquant avec la Commission des finances, le Président de la Fédération, le Conseil d'administration et les représentants de sociétés nationales membres au sujet d'évaluations et de vérifications périodiques.

Le 15 septembre 2007, le requérant a fait appel de la décision du 13 juillet 2007 auprès de la Commission mixte de recours. La Commission a conclu qu'il y avait une divergence d'opinions professionnelles entre le requérant et le Secrétaire général sur la fonction de vérificateur sur laquelle elle n'était pas qualifiée pour se prononcer. Toutefois, elle était d'avis qu'il existait des motifs valables pour mettre fin à l'engagement de l'intéressé dès avril 2006 et s'est dite étonnée que le Secrétaire général ait laissé passer tant de temps avant de prendre une « mesure définitive » en juillet 2007. La Commission a recommandé que les parties s'efforcent de parvenir « à un accord mutuel en vue d'une juste réparation ». Il s'est avéré impossible de parvenir à un accord et, par lettre du 18 décembre 2007, le Secrétaire général a informé le requérant qu'il avait décidé de maintenir sa décision du 13 juillet 2007. Telle était la décision attaquée.

³⁰ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron, Vice-Présidente et Dolores M. Hansen, juge.

Le Tribunal a rejeté les arguments du requérant selon lesquels la décision attaquée constituait un abus de pouvoir et/ou des représailles parce qu'il avait informé certains membres des organes de direction de sa crainte que le Secrétaire général et la Commission des finances aient enfreint le Code de conduite de la Fédération. Le Tribunal a indiqué que la cause immédiate de la décision faisait suite aux échanges que le requérant avait eus avec le Président et les membres du Conseil de direction, entre mars et avril 2007, au sujet de la création d'un comité d'audit et de gestion des risques. Or, rien dans la description d'emploi du requérant ni dans la charte de vérification interne ne l'y autorisait.

En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel la décision attaquée était entachée d'irrégularités de procédure et constituait une mesure disciplinaire déguisée, le Tribunal s'est référé au jugement n° 2090 dans lequel il précisait que les dispositions du Règlement interne de la Fédération concernant la fin des engagements ne donnaient pas à l'organisation le pouvoir de mettre fin arbitrairement aux contrats et que la décision prise « [devait] respecter les principes du contradictoire et ne [devait] être entachée [...] ni de détournement de pouvoir ni d'erreur manifeste d'appréciation ». Ainsi, une décision présentée comme étant prise en vertu de l'article 11.4 du Règlement interne et dans l'intérêt de la Fédération serait donc annulée si elle constituait une mesure disciplinaire déguisée. Une telle décision ne pouvait en effet être prise dans l'intérêt de la Fédération puisqu'elle visait à contourner les règles de procédure applicables aux mesures disciplinaires. Se référant au jugement n° 2659, le Tribunal a rappelé la définition d'une sanction déguisée comme étant « une mesure qui, en apparence, est adoptée dans l'intérêt de l'organisation et conformément aux règles applicables, mais qui, en réalité, est une mesure disciplinaire visant à sanctionner une transgression, réelle ou supposée ». Il ne pouvait faire aucun doute que, selon le Secrétaire général, les communications non autorisées que le requérant avait eues avec le Président et les membres du Conseil de direction constituaient un acte de mauvaise conduite. Dans ces circonstances, le Tribunal a conclu que la résiliation du contrat du requérant constituait une sanction disciplinaire déguisée et que, de ce fait, la décision attaquée devait être annulée.

De l'avis du Tribunal, rien dans le dossier ne permettait de conclure que le Secrétaire général avait fait preuve de parti pris ou de malveillance ou bien qu'il y avait eu discrimination. Il existait un profond désaccord entre le Secrétaire général et le requérant quant à la fonction de vérificateur interne. Le Secrétaire général avait restreint à tort l'accès du requérant à la Commission des finances au sujet des documents de vérification, tandis que le requérant avait eu tort de penser qu'il avait le droit, ou le devoir, d'entrer en contact avec le Président de la Fédération et les membres du Conseil de direction.

Le Tribunal a estimé que dans un cas tel qu'en l'espèce où la résiliation d'un engagement constituait une sanction disciplinaire déguisée et où la réintégration n'était pas envisageable, la réparation devait être évaluée en fonction de ce qui se serait produit si les procédures adéquates avaient été suivies. Le Tribunal a indiqué que l'article 11.2.1 du Règlement interne permettait de mettre fin à un engagement avec préavis si un fonctionnaire n'entretenait pas de relations satisfaisantes avec le Secrétaire général, après avoir reçu « un avertissement formel écrit lui accordant une période de trois (3) mois pour s'améliorer ». Dans ce cas, si les procédures adéquates avaient été suivies, le requérant n'aurait été maintenu en service que pour la durée de l'avertissement et du préavis, ce qui représentait au total environ neuf mois. Du fait que le requérant avait bénéficié de cinq mois de préavis, le Tribunal a conclu qu'il convenait de lui accorder une réparation équivalant au traitement brut et aux indemnités et prestations qu'il aurait perçus pendant la période de quatre mois suivant l'expiration de la

période de préavis indiquée dans la lettre de renvoi du 13 juillet 2007. En outre, le requérant avait droit à 20 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral.

9. Jugement n° 2856 (8 juillet 2009) :
J. L. c. l'Organisation internationale du Travail³¹

RÉAFFECTATION À UN NOUVEAU POSTE À LA SUITE D'UNE SUPPRESSION DE POSTES POUR REMPLACER LE SYSTÈME CENTRAL IBM — L'ABSENCE D'OBJET N'EST PAS UN MOYEN D'IR-RECEVABILITÉ — UNE DEMANDE EST SANS OBJET LORSQU'IL N'Y A PLUS DE CONTROVERSE ENTRE LES PARTIES — UNE ORGANISATION INTERNATIONALE A NÉCESSAIREMENT LE POUVOIR DE RESTRUCTURER TOUS OU CERTAINS DE SES DÉPARTEMENTS OU UNITÉS, Y COMPRIS EN SUPPRIMANT DES POSTES, EN EN CRÉANT DES NOUVEAUX ET EN REDÉPLOYANT LE PERSONNEL — UNE MUTATION DE NATURE NON DISCIPLINAIRE DOIT RESPECTER DANS LA FORME ET LE FOND LA DIGNITÉ DU FONCTIONNAIRE CONCERNÉ — OBLIGATION DE DISPENSER UNE FORMATION — L'ORGANISATION AVAIT FAIT TOUT CE QU'ELLE POUVAIT POUR RESPECTER LA DIGNITÉ DU REQUÉRANT ET SA RÉPUTATION ET NE PAS LUI CAUSER DE PRÉJUDICE

Le requérant est entré au service du secrétariat de l'Organisation internationale du Travail (OIT) du Bureau international du Travail (BIT) en 1983 en qualité de programmeur système de classe P-2 au Bureau des systèmes d'information qui, par la suite, est devenu le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM). Son poste a été reclassé deux fois par le biais d'une promotion à la classe P-3 avec effet au 1^{er} février 1988, puis à la classe P-4 avec effet au 1^{er} août 1995. Il était titulaire d'un contrat sans limitation de durée depuis juillet 1989.

Le requérant était principalement chargé de la maintenance du système central IBM du Bureau au sein de l'ITCOM. En 2003, le BIT a procédé à l'élaboration du système intégré d'information sur les ressources (IRIS), un progiciel de gestion intégrée basé sur Oracle, conçu pour remplacer le système central IBM. Le 30 juin 2005, IRIS est devenu entièrement opérationnel et le système central IBM a cessé d'être en service. Le poste du requérant a donc été supprimé. À la suite de la suppression de son poste, en décembre 2005, le requérant a été affecté au poste d'administrateur du système des applications à l'ITCOM de classe P3.

Le 31 mai 2006, il a présenté une réclamation au Département du développement des ressources humaines, alléguant que sa mutation à un poste de classe P-3 était inéquitable. Un dialogue informel s'est ensuivi, au cours duquel il a été convenu que le poste de classe P-3 serait désigné comme étant de classe P-4 aussi longtemps que l'intéressé l'occuperait. Toutefois, il s'est avéré que ce dernier ne pouvait pas s'acquitter de toutes les tâches afférentes au poste de classe P-3 et qu'une formation supplémentaire devait donc être envisagée. Sur cette base, un bilan actualisé de ses compétences a été établi, ainsi qu'un programme de formation. Le 15 décembre 2006, l'Administration a confirmé la mutation du requérant au poste d'administrateur du système des applications à la classe P-4 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005.

Le 19 décembre 2006, en application de l'article 13.3.2 du Statut du personnel, le requérant a présenté à la Commission consultative paritaire de recours une réclamation dirigée

³¹ Seydou Ba, Président, Mary G. Gaudron, Vice-Présidente et Dolores M. Hansen, juge.

contre le rejet implicite de la réclamation qu'il avait adressée au Département du développement des ressources humaines le 31 mai 2006. Le 22 décembre 2006, la Directrice du Département a informé le requérant que, compte tenu de sa mutation et de la note du 15 décembre, le Département considérait que la question avait été réglée sur le plan administratif. La Commission a rendu son rapport le 25 juin 2007 et, par lettre datée du 24 août 2007, le requérant a été informé que le Directeur général avait souscrit aux recommandations de la Commission et qu'il avait rejeté sa réclamation comme étant sans objet et dénuée de fondement. Telle était la décision contestée par le requérant devant le Tribunal.

S'agissant de l'argument de l'Organisation selon lequel la conclusion était irrecevable car sans objet, le Tribunal a fait observer que l'absence d'objet n'est pas un moyen d'irrecevabilité. Il a indiqué qu'en droit une demande était sans objet lorsqu'il n'y avait plus de controverse et qu'il appartenait au Tribunal de trancher la question de savoir s'il y avait ou non controverse. Ainsi, même si une conclusion était sans objet, elle pouvait néanmoins être toujours recevable. Le Tribunal a considéré qu'il y avait toujours controverse entre les parties et, de ce fait, il examinerait la requête sur le fond.

Rappelant son jugement n° 2510, le Tribunal a indiqué qu'« une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer tous ou certains de ses départements ou unités, y compris en supprimant des postes, en créant des nouveaux et en redéployant le personnel ». Comme il l'a fait observer dans le jugement n° 1131, les décisions prises dans ce domaine relevaient du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et le pouvoir du Tribunal en la matière était limité. En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel sa mutation à un poste de classe inférieure était illicite et humiliante, le Tribunal a jugé utile de rappeler les conclusions de son jugement n° 2229, dans lequel il avait déclaré qu'une mutation de nature non disciplinaire devait respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné, notamment en lui assurant une activité de même niveau que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications.

S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il n'avait pas été affecté à un véritable poste P-4 et que le reclassement du poste à la classe P-4 ne s'était pas accompagné de la révision de description d'emploi, le Tribunal a relevé que la raison de la restructuration en question était la mise en place du nouveau système basé sur Oracle et que le passage au nouveau système exigeait l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences. Le Tribunal a indiqué que le requérant n'avait pas produit de preuves établissant qu'il avait les connaissances et les compétences spécifiques requises pour occuper un « véritable poste P-4 » au sein du nouveau système de l'Organisation basé sur Oracle. Même s'il prétendait que ses 27 ans d'expérience justifiaient son affectation, malheureusement pour lui cette expérience se limitait au système central IBM. Il restait encore à déterminer si l'Organisation avait permis au requérant de se familiariser suffisamment avec le nouveau système basé sur Oracle et lui avait dispensé la formation appropriée afin de faciliter son affectation à un poste adéquat. Le Tribunal a conclu que, dans ces conditions, l'Organisation avait fait tout ce qu'elle avait pu pour respecter la dignité du requérant et sa réputation et ne pas lui causer de préjudice. Bien qu'il n'ait pas eu les compétences requises, la classe personnelle du requérant n'a pas été modifiée. Compte tenu de ses lacunes, il n'avait pas été possible de lui offrir un travail de niveau P-4 au sein du système basé sur Oracle.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

10. Jugement n° 2857 (8 juillet 2009) :
L. R. M. c. l'Organisation européenne des brevets³²

DÉCISION DE DÉNONCER LE CONTRAT CONCLU AUPRÈS D'UNE SOCIÉTÉ EXTÉRIEURE DE COURTAGE EN ASSURANCE ET D'OPTER POUR UN RÉGIME D'ASSURANCE EN INTERNE — MONTANT DÉDUIT DE L'AJUSTEMENT RÉTROACTIF DES TRAITEMENTS POUR COUVRIR L'INSUFFISANCE DES CONTRIBUTIONS PROVISIONNELLES À L'ASSURANCE — CHANGEMENT DE FACTO OPÉRÉ DANS LA DÉCISION DE L'OFFICE DE SOUSCRIRE PLEINEMENT À LA RECOMMANDATION DE LA COMMISSION EN REFUSANT DE FOURNIR LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES — INFORMATIONS INSUFFISANTES FOURNIES AU CONSEIL CONSULTATIF GÉNÉRAL POUR RENDRE UN AVIS MOTIVÉ — LORS DE LA DEMANDE D'APPROBATION DES TAUX DE CONTRIBUTION, IL IMPORTE DE MONTRER COMMENT L'ON EN EST PARVENU À CES CHIFFRES

Le requérant était entré au service de l'Office européen des brevets en 1990. Il était, à l'époque des faits, membre du Conseil consultatif général, nommé par le Comité du personnel. Le Conseil consultatif général était un organe paritaire chargé de rendre un avis motivé, entre autres, sur tout projet de modification du Statut ou sur tout projet de règlement d'application, ou encore sur tout projet de mesure intéressant l'ensemble ou une partie du personnel.

En 2001, le Président de l'Office a proposé de dénoncer le contrat d'assurance décès et invalidité permanente que l'Office avait conclu avec une société extérieure de courtage en assurance. La proposition expliquait que, compte tenu de l'augmentation du personnel, il était préférable, selon une évaluation actuarielle, d'opter pour un régime d'assurance interne qui aurait l'avantage de faire l'économie de la marge bénéficiaire de la compagnie d'assurance. Par la décision CA/D7/01 du 28 juin 2001, le Conseil d'administration de l'Organisation européenne des brevets (OEB) a approuvé la proposition et a adopté notamment le Règlement d'application de l'article 84 du Statut qui fixait les taux de contribution provisionnels de l'assurance décès et invalidité permanente totale pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2004, date à laquelle un bilan devait être établi pour définir le taux à appliquer pour la période antérieure et opérer les ajustements nécessaires pour la période suivante. Le 8 novembre 2004, le Directeur principal du personnel a envoyé au Conseil consultatif général un bilan des taux de contribution provisionnels à l'assurance décès et invalidité permanente pour la période 2002-2004 et l'a invité à donner son avis sur le texte d'un projet de circulaire fixant les taux de contribution finals pour cette période ainsi que les taux provisionnels pour 2005. Selon ce bilan, les taux de contribution provisionnels pour 2002-2004 ne suffisaient pas à couvrir les prestations versées.

Alors que les membres du Conseil consultatif général nommés par le Président avaient exprimé un avis favorable sur la proposition, ceux nommés par le Comité du personnel s'étaient déclarés incapables, faute d'informations suffisantes, de rendre un avis motivé. Par la circulaire n° 283 du 13 décembre 2004, le personnel a été avisé que les contributions provisionnelles ne suffiraient pas à couvrir les prestations versées et que, selon une estimation des taux nécessaires pour financer les prestations, un montant équivalant à environ 7,5 % du traitement mensuel de base devrait être recouvré; ainsi, ce montant serait déduit de l'ajustement rétroactif des traitements qui seraient versés en décembre 2004.

³² Augustín Gordillo, Guiseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

Le requérant considérait que la déduction opérée sur son traitement de décembre et, partant, l'augmentation des taux de contribution étaient illégales et a contesté la circulaire susmentionnée. L'affaire a été renvoyée devant la Commission de recours interne pour avis et celle-ci, le 14 janvier 2005, a recommandé, à l'unanimité, de faire partiellement droit au recours dans la mesure où elle estimait que la circulaire n° 283 était entachée de graves irrégularités de procédure et qu'elle devait être abrogée avec effet rétroactif. La Commission a en outre estimé que le Conseil n'était pas en mesure de déterminer si l'Office appliquait correctement la méthode de calcul du montant des primes retenue dans le document CA/46/01, sur la base des seuls documents dont il disposait pour en débattre. C'est pourquoi la Commission de recours interne a recommandé que l'Office présente une nouvelle proposition de taux de contribution pour la période 2002-2004, tout d'abord au Conseil consultatif général puis au Conseil d'administration pour décision définitive. Le 25 mai 2007, le requérant s'est vu notifier la décision du Président d'accepter la recommandation unanime de la Commission de recours interne de faire partiellement droit à son recours en abrogeant la circulaire n° 283 avec effet rétroactif. Telle était la décision attaquée.

Le Tribunal s'est d'abord penché sur la recevabilité de la requête. Le requérant contestait le « rejet de facto » de la recommandation de la Commission de recours interne, rejet qui tenait au fait que les derniers documents présentés au Conseil consultatif général à la suite de la décision du 25 mai 2007, prouvant la mauvaise foi de l'Office, avaient été jugés insuffisants. Le Tribunal a fait observer que l'Office, en acceptant de transmettre de nouveau les documents au Conseil consultatif général, aurait dû y ajouter tout ce que le Conseil lui avait demandé lors de sa première consultation. Au lieu de cela, en transmettant de nouveau les documents incomplets, l'Office avait fait de sa décision de souscrire pleinement à la recommandation de la Commission de recours interne une décision de ne souscrire que partiellement à cette recommandation. Lorsque les membres du Conseil consultatif général, dont faisait partie le requérant, ont informé le Président de l'Office, le 28 septembre 2007, qu'ils ne disposaient pas d'informations suffisantes pour rendre un avis motivé, le requérant a été implicitement avisé du changement de facto opéré dans le raisonnement de l'Office et il a saisi régulièrement le Tribunal, à savoir dans les 90 jours à compter de cette date.

Après avoir examiné les documents présentés au Conseil, la première et la deuxième fois, le Tribunal a estimé que les différences entre les documents n'étaient pas suffisamment prononcées pour considérer que la transmission de ceux-ci équivalait à une nouvelle décision pouvant être contestée devant la Commission de recours interne.

Le Tribunal a donc conclu que l'Office devait consulter une nouvelle fois le Conseil en lui fournissant les informations demandées. Lors de la demande d'approbation des taux de contribution, le Tribunal a relevé qu'il importait de montrer comment l'on en était parvenu à ces chiffres. Plus précisément, il était nécessaire de mettre en avant les critères qui avaient servi de base au calcul des taux estimés de contribution et qui avaient conduit l'Office à renoncer au régime d'assurance conclu auprès d'une société extérieure de courtage et également mettre en avant les critères qui avaient servi au calcul des taux de contribution finals pour la période 2002-2004. Une fois qu'elle aurait spécifié ces critères de calcul, l'Organisation pourrait aisément faire ressortir les éléments qui avaient entraîné une augmentation draconienne des taux de contributions. L'Organisation était également tenue de fournir des informations concernant la période antérieure, qui faisaient état des versements de prestations par année selon le groupe de personnel, le nombre de cas d'invalidité dans chaque groupe et toute autre information qui pouvait contribuer à expliquer les raisons de

l'augmentation draconienne des taux de contribution. À la lumière de ces informations, le Conseil devait être en mesure de rendre un avis motivé.

Le Tribunal a conclu que la décision attaquée devait être annulée, que la circulaire n° 283 devait être abrogée *ab initio* et que l'Organisation devait verser un euro de dommages-intérêts pour tort moral à chaque agent représenté par le requérant. Toutefois, il a décidé de ne pas ordonner l'octroi de dommages-intérêts punitifs, car il n'avait pas été prouvé que l'Organisation avait agi de mauvaise foi.

Selon le Tribunal, l'affaire devait être renvoyée devant l'Organisation qui devait fournir à nouveau les documents et informations nécessaires, tout d'abord au Conseil consultatif, puis au Conseil d'administration pour décision définitive, conformément à la procédure établie. S'il s'avérait ultérieurement que des ajustements devaient être opérés en faveur du requérant, l'Organisation rembourserait les montants prélevés à tort par l'Office. Toutefois, tel ne semblait pas être le cas en l'espèce. Procéder au remboursement immédiat causerait un préjudice abusif à l'Organisation du fait de la lourde charge administrative et financière qu'imposerait cette opération, et permettrait au requérant de s'enrichir sans cause.

E. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE³³

1. Décision n° 391 (25 mars 2009) : *Anu Oinas*

c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁴

CONVERSION D'UN ENGAGEMENT EN UN ENGAGEMENT PERMANENT — QUESTION DE DISCRIMINATION CONCERNANT L'ÂGE DE DÉPART OBLIGATOIRE À LA RETRAITE ET LES PRESTATIONS DE RETRAITE — IL N'EST PAS DU RESSORT DU TRIBUNAL D'ORDONNER L'ABANDON D'UNE POLITIQUE DE DÉPART À LA RETRAITE OBLIGATOIRE OU D'ORDONNER À LA BANQUE DE MODIFIER SA POLITIQUE — RÔLE DU TRIBUNAL D'EXAMINER UN CAS D'INOBSERVATION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL OU DES CONDITIONS D'EMPLOI — LA FIXATION D'UNE LIMITE D'ÂGE DANS LA POLITIQUE D'EMPLOI DE LA BANQUE N'EST PAS EN SOI INCOMPATIBLE AVEC LE PRINCIPE DE NON-DIFFÉRENCIATION — LE PRINCIPE DU PARALLÉLISME AVEC LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL IMPLIQUE QUE LES POLITIQUES DU FONDS NE DOIVENT SERVIR QUE DE POINT DE RÉFÉRENCE

La requérante était entrée au service de la Banque en tant que membre du personnel non permanent le 1^{er} août 1986. Son contrat non permanent a pris fin le 26 juin 1998. En

³³ 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 de retraite du personnel. Pour de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif de la Banque mondiale et les textes intégraux de ses décisions, voir <http://lnweb90.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf>.

³⁴ Jan Paulsson, Président, Francisco Orrego Vicuña, Sarah Christie et Florentino P. Feliciano, juges.

décembre 1998, elle a été nommée à un poste de durée indéterminée au sein de la Banque, poste qu'elle a occupé jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite fixé à 62 ans, soit le 30 septembre 2007. L'engagement de la requérante, qui avait été au service de la Banque pendant 12 ans (1986-1998), a été converti en un engagement permanent. Au moment de la conversion, aucun nouveau participant n'était admissible à participer au plan brut du régime de retraite du personnel.

La requérante est ainsi devenue participante affiliée au plan net qui avait été instauré à l'intention du personnel permanent nommé après le 15 avril 1998.

De l'avis de la requérante, le plan net offrait des prestations moindres que le plan brut, mais ne prévoyait aucun ajustement à la hausse de l'âge de départ obligatoire à la retraite des participants au plan net. Selon la requérante, cette situation créait un déséquilibre dans les prestations offertes. Elle a demandé au Tribunal d'ordonner à la Banque soit de cesser d'appliquer sa politique de départ obligatoire à la retraite soit de modifier sa politique concernant les anciens membres non permanents, comme elle, visés par le plan net en portant pour elle-même et ces employés l'âge de départ obligatoire à la retraite à 65 ans au moins.

En examinant l'affaire dont il était saisi, le Tribunal s'est dit conscient qu'il n'était pas une institution de décision ou d'examen des politiques. Il a donc conclu que la pétition de la requérante visant à ce qu'il ordonne à la Banque d'abandonner la politique de départ obligatoire à la retraite ou de modifier sa politique concernant les anciens membres non permanents participant au plan net échappait à sa compétence.

Le Tribunal a rappelé que son rôle consistait à statuer sur la question de savoir s'il y avait eu inobservation du contrat de travail ou des conditions d'emploi de la requérante. Eu égard aux Principes régissant les conditions d'emploi du personnel, le Tribunal a fait remarquer que la fixation d'une limite d'âge dans la politique d'emploi de la Banque n'était pas a priori incompatible avec le principe de non-différenciation. Dans *Crevier*, décision n° 205 (1999), le Tribunal a considéré qu'« il y avait discrimination lorsque les fonctionnaires se trouvant dans des situations sensiblement semblables étaient traités différemment, puisque les fonctionnaires se trouvant dans des situations différentes étaient normalement régis par des règles ou des dispositions différentes ». En l'espèce, le Tribunal a considéré que si les anciens membres du personnel non permanents nommés après le 15 avril 1998 avaient été traités selon les mêmes règles régissant le plan net, il y avait de toute évidence une différence avec ceux qui étaient régis par le plan brut, mais ceux faisant partie du même groupe n'étaient pas traités différemment.

Le Tribunal a relevé que si les parties étaient en désaccord quant aux objectifs de l'aménagement de la politique et la question de savoir s'il avait un lien quelconque avec la justification de la retraite obligatoire, l'institution compétente, en adoptant une réforme aussi vaste et fondamentale, n'en devait pas moins prendre en compte les divers éléments qui influençaient la politique d'emploi et pas seulement un élément pris isolément. L'âge de la retraite était un facteur crucial dans tout système de pension et ne pouvait pas être négligé en l'espèce.

Bien que certains systèmes juridiques nationaux et régionaux aient pu adopter leur propre politique concernant l'âge de la retraite obligatoire, selon le Tribunal, il appartenait à la Banque de déterminer sa politique dans l'intérêt de l'institution et le bien-être collectif des fonctionnaires. Toute modification aux politiques de la Banque pour suivre les tendances de l'évolution macroéconomique dans des pays ou régions donnés pouvait avoir des effets négatifs sur les fonctionnaires. Quoi qu'il en soit, le Tribunal a jugé que les conditions

évoquées par la requérante et énoncées dans l'arrêt *Palacios de la Villa* de la Cour de justice européenne avaient été remplies.

En outre, en réponse à la référence faite par la requérante aux normes du Fonds monétaire international (FMI), le Tribunal a précisé que le principe de parallélisme avec le FMI ne signifiait pas que la Banque était liée aux politiques du FMI, mais qu'elle pouvait s'en servir comme point de référence.

Le Tribunal a donc rejeté la requête.

2. Décision n° 397 (1^{er} juillet 2009) :

*AG c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁵

RENOI AUX AUTORITÉS NATIONALES DE CERTAINES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES RELATIVES À UNE ENQUÊTE MENÉE SUR UN FONCTIONNAIRE — FUITE D'INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DANS LES MÉDIAS — LA DÉCISION DE PROCÉDER À UN RENVOI AUX AUTORITÉS NATIONALES EN VUE D'UNE PROCÉDURE PÉNALE CONTRE UN FONCTIONNAIRE DOIT ÊTRE MOTIVÉE PAR UN AVIS ÉCRIT DU CONSEIL GÉNÉRAL — LES PROCÉDURES ÉTABLIES DEVRAIENT VEILLER À CE QUE LES FONCTIONNAIRES DISPOSENT DES INFORMATIONS CONTENUES DANS DE TELS RENVOIS EN TEMPS OPPORTUN — LA DÉCISION D'ENQUÊTER SUR UNE FUITE D'INFORMATIONS EST UNE DÉCISION DISCRÉTIONNAIRE DE GESTION — LES PREUVES SUGGÉRANT FORTEMENT QUE LA FUITE POUVAIT PROVENIR DU BUREAU D'ENQUÊTE DE LA BANQUE, L'AFFAIRE AURAIT DÛ FAIRE L'OBJET D'UNE ENQUÊTE INDÉPENDANTE — PRÉJUDICE POTENTIEL DES DROITS D'UN FONCTIONNAIRE À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE

Le requérant a été au service de la Banque de 1998 au 19 juin 2003. Il a été licencié à la suite d'une enquête à l'issue de laquelle le Service de déontologie institutionnelle a découvert qu'il avait reçu un pot-de-vin de 12 000 dollars d'un sous-traitant travaillant sur un projet financé par la Banque. Le requérant n'a pas contesté son licenciement devant le Tribunal.

Le 24 juillet 2003, la Banque a déféré l'affaire au Département de la Justice des États-Unis croyant avoir recueilli des preuves que le requérant pouvait avoir violé les lois des États-Unis et de la Suisse. Le Département de la justice a demandé à la Banque de différer de six mois la notification de ce renvoi au requérant afin de préserver l'intégrité de la preuve et éviter toute frustration de ses efforts visant à identifier d'autres requérants potentiels dans les crimes allégués. Le 4 février 2004, la période de six mois venant à expiration, la Banque a déféré l'affaire du requérant à l'Internal Revenue Service (IRS) des États-Unis. L'IRS a de même demandé à la Banque de différer de six autres mois la notification du renvoi au requérant. Le 27 janvier 2005, l'IRS a demandé à nouveau à la Banque de différer de six mois la notification. La Banque a également déféré l'affaire en question aux autorités suisses en omettant de les informer de l'obligation de notifier le renvoi au requérant. La Banque n'a pas notifié ce renvoi au requérant. En effet, le 23 novembre 2004, le requérant a demandé à la Banque si elle avait déféré son affaire à certaines autorités nationales, mais n'a reçu aucune réponse à ce sujet.

³⁵ Jan Paulsson, Président, Francisco Orrego Vicuña, Sarah Christie, Florentino P. Feliciano, Zia Mody, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

Le 22 juin 2005, les autorités suisses ont informé la Banque qu'elles n'avaient pas l'intention de porter d'accusations contre le requérant. Le 12 juin 2005, l'IRS a également informé la Banque qu'il n'avait pas l'intention de pousser plus loin son enquête sur le requérant. Le Département de la justice est parvenu à la même conclusion. En vertu du Traité d'entraide judiciaire en matière pénale entre les États-Unis et la Suisse en date du 25 mai 1973, le Département de la justice a informé le requérant que la Suisse avait décidé de ne pas porter d'accusations contre lui.

Le 20 juillet 2005, la Banque a notifié au requérant les renvois aux autorités pénales, mais ne lui a transmis aucun des documents. Le requérant a demandé les documents les 11 et 22 août 2005. Le 2 septembre 2005, la Banque l'a assuré qu'il les recevrait « bientôt ». Or, peu après, la Banque a pris contact avec le Bureau du Procureur des États-Unis qui s'était montré intéressé par l'affaire. Le Bureau du Procureur a demandé à la Banque de différer de deux mois la communication au requérant du contenu des renvois. Le 23 septembre, la Banque a informé le requérant que, conformément à la demande du Département de la justice, il ne lui serait transmis aucun « document ou information se rapportant à son affaire ». Pendant près de deux ans, le Bureau du Procureur des États-Unis a présenté une série d'autres demandes de report. Le dernier report portait sur une période de deux mois et expirait le 24 juin 2009.

En prévision d'un article sur la fraude et la corruption à la Banque, un journaliste d'un journal américain a pris contact avec le requérant le 17 janvier 2006 pour lui poser un certain nombre de questions comportant des références à des informations confidentielles très spécifiques qui semblaient provenir d'un rapport d'enquête du Service de déontologie institutionnelle. Le 8 février 2006, le requérant a transmis une copie de ce message électronique au Service de déontologie institutionnelle et lui a demandé de mener une enquête sur la fuite. Deux jours plus tard, il a été informé que le Service de déontologie institutionnelle ne mènerait pas d'enquête, car, « en l'absence d'information crédible d'une divulgation non autorisée par un ou des fonctionnaires, il serait inapproprié pour la Banque d'aller à la pêche aux informations ». Quelques semaines plus tard, un article publié dans le *US News & World Report* désignait nommément le requérant et donnait des informations détaillées à propos de l'enquête menée par la Banque à son sujet.

Le requérant a soutenu que la Banque avait secrètement et indûment soumis des informations confidentielles à son sujet aux autorités nationales et différé déraisonnablement le moment de lui notifier les renvois, en violation du Règlement du personnel et de la jurisprudence du Tribunal. De plus, le requérant a allégué que la Banque avait indûment communiqué des informations confidentielles au journal américain. En réponse, la Banque a affirmé que ses décisions relevaient d'un pouvoir discrétionnaire de gestion. La Banque s'était conformée à ses propres directives, aux dispositions du Règlement du personnel et aux conclusions du Tribunal dans *C.*, décision n° 272 (2002). Elle a fait valoir qu'elle n'avait commis aucun abus de pouvoir lorsqu'elle avait décidé de ne pas enquêter sur la fuite alléguée d'informations confidentielles.

En examinant l'affaire dont il était saisi, le Tribunal a conclu que la Banque avait mal interprété les directives du Tribunal établies dans *C.* (2002) ainsi que les dispositions pertinentes du Règlement du personnel et était en violation de ces dispositions lorsqu'elle n'a pas notifié au requérant le contenu des renvois aux autorités nationales. Le Tribunal a fait remarquer que toute décision concernant un renvoi aux autorités nationales en vue d'engager une procédure pénale contre un fonctionnaire devait être motivée par un avis écrit du Conseil général de la Banque. La Banque devait préciser les cas où de tels renvois pouvaient

être effectués et, ce faisant, les procédures à suivre. Les procédures établies devaient faire en sorte que les fonctionnaires disposent des informations concernant ces renvois en temps opportun, dans un souci de respect de la procédure régulière et du Règlement du personnel. Avant d'effectuer les renvois, la Banque devait examiner s'il y avait suffisamment matière à poursuite pénale dans un État ayant compétence.

En ce qui concerne les arguments du requérant selon lesquels la Banque aurait dû enquêter sur ses allégations de fuite, le Tribunal a fait remarquer que la décision d'enquêter sur une fuite était une décision discrétionnaire de gestion prise par le Service de déontologie institutionnelle. Toutefois, compte tenu des faits de l'espèce, le Tribunal a indiqué qu'à son avis les preuves suggéraient fortement que la fuite pouvait provenir du Service de déontologie institutionnelle, auquel cas l'affaire aurait dû faire l'objet d'une enquête indépendante pour déterminer la validité de la requête du requérant. Le Tribunal a donc conclu que l'absence d'enquête sur la fuite d'informations confidentielles était en violation des règles de la Banque et pouvait potentiellement porter préjudice aux droits d'un fonctionnaire à une procédure régulière.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné à la Banque de fournir au requérant tous les documents soumis à ce jour aux autorités pénales depuis 2003. Le Tribunal a jugé que l'indemnisation pécuniaire accordée par les premières instances était plus qu'adéquate étant donné les circonstances de l'espèce. Toutes les autres requêtes ont été rejetées.

3. Décision n° 399 (1^{er} juillet 2009) : *Bonaventure Mbida-Essama* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁶

NOTIFICATION CONCERNANT LA RESTITUTION D'UNE PÉRIODE D'AFFILIATION ANTÉRIEURE — DANS LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE, LE COURRIER ÉLECTRONIQUE CONSTITUAIT UN MOYEN DE COMMUNICATION RAISONNABLE — LA DATE À LAQUELLE UNE NOTIFICATION EST RÉPUTÉE REÇUE N'EST PAS CELLE À LAQUELLE LE DESTINATAIRE OUVRE LA NOTIFICATION ÉLECTRONIQUE — LA DÉCISION NE DEVRAIT PAS ÊTRE INTERPRÉTÉE COMME UNE DÉCLARATION GÉNÉRALE SELON LAQUELLE LA BANQUE PEUT DANS TOUS LES CAS S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'AVISER SIMPLEMENT EN ENVOYANT UNE NOTIFICATION PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE

Le requérant a contesté la décision du Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions en vertu de laquelle sa décision d'opter pour la restitution de sa période d'affiliation antérieure devait être prise dans un délai de cinq ans à compter du jour où la Banque l'avait informé par courrier électronique de la possibilité de restitution, message qu'il n'avait apparemment jamais lu.

Le requérant avait été au service de la Banque en vertu d'un engagement permanent de 1979 jusqu'à sa démission en 1988. À l'époque, le requérant était couvert par le régime de retraite du personnel sur la base d'une rémunération brute indicative (pension brute). Lorsque le requérant a démissionné de la Banque, il a décidé d'exercer son droit en vertu du régime de retirer sa pension sous forme de somme en capital. Le requérant a été réengagé par la Banque en vertu d'un engagement de durée déterminée le 17 juillet 2000 où il a été affilié au nouveau régime de prestations basé sur une rémunération nette (pension nette).

³⁶ Jan Paulsson, Président, Sarah Christie et Stephen M. Schwebel, juges.

À ce stade, le requérant a demandé à la Banque la restitution de sa période d'affiliation antérieure au régime de pension nette, mais on l'a informé que ce n'était pas la politique de la Banque d'agir ainsi.

À la fin de 2002, la Banque a modifié le régime de retraite du personnel pour permettre à certains participants d'opter pour la restitution d'une période d'affiliation antérieure. Selon le régime modifié, si un participant (à l'exemple du requérant) remboursait le versement de départ au titre de la liquidation des droits, ainsi que les intérêts « dans un délai de cinq ans suivant la date à laquelle il a reçu une notification l'avisant de la possibilité d'un droit à restitution pendant sa période d'affiliation active en vertu de la présente section », le nombre de jours de service auquel il pouvait prétendre pendant la période d'affiliation antérieure serait porté à son crédit. À cette fin, la Banque informerait les fonctionnaires de la possibilité de restitution et le fonctionnaire bénéficierait d'un délai de restitution de cinq années à compter de la date de la notification.

Le 6 février 2003, l'Administration des pensions de la Banque a envoyé une notification au requérant à son compte de courriel à la Banque lui donnant des précisions sur son droit de restituer sa période d'affiliation antérieure dans un délai de cinq ans ou avant le 6 février 2008. L'Administration des pensions lui a envoyé un autre message le 14 février 2003 lui exposant en détail l'option de restitution. Le requérant a affirmé qu'il n'avait pris connaissance de la notification du 6 février 2003 qu'en juillet 2008, soit cinq ans plus tard. La Banque a affirmé que les notifications concernant la restitution étaient assorties d'un accusé de réception de façon qu'elle puisse recevoir une confirmation par courriel dès qu'un destinataire ouvrait le message contenant la notification et classer la confirmation dans le dossier de pension de celui-ci. La Banque a précisé que la confirmation servait de preuve que le destinataire avait ouvert le message contenant la notification, mais que la période de cinq ans pour la demande de restitution commençait à courir à compter de la date à laquelle la notification avait été transmise au compte de courriel du participant, indépendamment de la question de savoir si et quand le message avait été lu.

Le requérant a demandé au Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions de prolonger le délai prévu pour sa demande de restitution. Le 23 octobre 2008, le Comité a rejeté la demande de prolongation. Le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal faisant valoir que la période de cinq ans aurait dû commencer à courir à partir du 31 juillet 2008.

En examinant l'affaire dont il était saisi, le Tribunal s'est demandé si, dans le cas du requérant, l'envoi par courriel d'une notification relative à la restitution était raisonnable. Le Tribunal a considéré que, de nos jours, le courrier électronique était sans aucun doute un moyen de communication raisonnable sur les lieux de travail, en particulier à la Banque. En l'espèce, les notifications avaient été envoyées par courriel en février 2003. On ne saurait contester le fait qu'en 2003 le courrier électronique était déjà un format courant et bien connu pour les communications internes à la Banque. En effet, nul ne contestait que le requérant lui-même utilisait le courrier électronique comme moyen de communication sur une base régulière dans le cadre de son travail. Le Tribunal a donc jugé que l'envoi par courriel de la notification relative à la restitution était raisonnable en l'espèce.

Le Tribunal a réfuté l'argument du requérant selon lequel la notification électronique concernant la restitution ne devait pas être considérée comme ayant été reçue tant que le destinataire ne l'avait pas ouverte. De l'avis du Tribunal, le requérant ne pouvait empêcher le délai de courir en décidant de ne pas ouvrir la notification électronique ou en l'ignorant.

Si son argument était retenu, cela signifierait qu'il pouvait étendre indéfiniment la période ouvrant droit à la restitution en décidant tout simplement de ne pas ouvrir la notification.

Il comprenait que les destinataires de messages électroniques pouvaient éventuellement ignorer ou supprimer des messages sans les ouvrir lorsqu'ils étaient non sollicités ou que l'expéditeur était inconnu. Toutefois, dans le cas présent, la Banque lui avait envoyé une notification par courrier électronique dont l'en-tête comportait une option permettant son importation, suivi d'un autre message avec en-tête personnalisé une semaine plus tard. Il était évident pour le requérant que les deux messages avaient été envoyés à partir du compte de courriel de l'Administration des pensions. Le requérant a admis qu'il n'avait pas ouvert les messages et les avait même ignorés parce qu'il ne s'intéressait plus à la question de la restitution. Le Tribunal a conclu que la Banque ne pouvait pas être blâmée pour cette situation.

Le Tribunal a donc rejeté les requêtes du requérant. Il a cependant rappelé qu'il fallait se garder d'interpréter cette affaire comme une déclaration générale pouvant dégager la Banque dans tous les cas de son obligation de notifier tout simplement en envoyant une notification électronique. La position du Tribunal en l'espèce était liée aux circonstances.

4. Décision n° 403 (7 octobre 2009) : *Shohreh Homayoun* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁷

INCIDENCE D'UNE ORDONNANCE D'UN TRIBUNAL NATIONAL POUR L'ORGANISATION — JURIDICTION POUR CONNAÎTRE D'UNE DEMANDE DE PENSION ALIMENTAIRE — OMISSION D'UN FONCTIONNAIRE DE CHOISIR LE RETRAIT DE SES DROITS À PENSION — LES PRESTATIONS DE RETRAITE NE SONT PAYABLES QU'À PARTIR DU MOMENT OÙ LE FONCTIONNAIRE A CHOISI DE PERCEVOIR SA PENSION — EN L'ABSENCE DE RÈGLES APPLICABLES DANS LE CAS OÙ UN FONCTIONNAIRE OMET D'EXERCER SON CHOIX, LE TRIBUNAL N'A TROUVÉ AUCUNE JUSTIFICATION POUR IMPOSER UN CHOIX ALORS QU'AUCUN N'AVAIT ÉTÉ FAIT AUPARAVANT — SI L'OBLIGATION D'UN FONCTIONNAIRE DE VERSER DES PRESTATIONS DE RETRAITE À UN EX-CONJOINT EST ÉTABLIE ET ORDONNÉE PAR UN TRIBUNAL COMPÉTENT, MAIS QUE CELLE-CI N'EST PAS RESPECTÉE PAR LE FONCTIONNAIRE, L'EX-CONJOINT A LA POSSIBILITÉ DE DEMANDER RÉPARATION AUPRÈS DE CE TRIBUNAL

La requérante contestait la décision du Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions de lui refuser sa demande de répartition de la pension de son ex-conjoint, conformément à l'ordonnance de pension alimentaire pour conjoint rendue par un tribunal des États-Unis. Le motif du refus reposait sur le fait que son ex-conjoint (M. X) n'avait pas commencé à percevoir sa pension en vertu des dispositions du régime de retraite du personnel. En 1995, le régime de retraite du personnel avait été modifié pour permettre le versement direct des prestations pour l'entretien de conjoints divorcés ou légalement séparés de participants retraités du régime, en vertu d'accords en matière de règlement entre les conjoints ou d'une ordonnance définitive d'un tribunal en matière familiale.

La requérante et M. X s'étaient mariés en Iran en 1980 et ils avaient eu deux filles. M. X était entré au service de la Société financière internationale (SFI) en décembre 1985 et avait commencé à participer au régime de retraite du personnel à compter de cette date.

³⁷ Jan Paulsson, Président, Zia Mody, Stephen M. Schwebel et Francis M. Ssekandi, juges.

Son engagement à la SFI a pris fin le 3 avril 2007. M. X, alors qu'il était âgé de 56 ans, était admissible à une pension de retraite anticipée non réduite.

Un jugement de divorce a été prononcé par la Cour supérieure du District de Columbia le 25 octobre 2009 après une séparation remontant à novembre 1997. La requérante a par la suite obtenu un certain nombre d'ordonnances en vertu des lois du District de Columbia établissant le montant des différentes formes de pension alimentaire. Une ordonnance datée du 7 mars 2007 a déterminé que le mariage s'était effectivement défilé le 2 février 2006, et accordait à la requérante « 50 % (cinquante pour cent) de la pension de [M. X] payable par la Banque mondiale, lorsqu'elle lui sera versée, que ce soit sous forme d'une somme forfaitaire et/ou d'un versement périodique ». L'avocat de la requérante a soumis les ordonnances à la Division de l'administration des prestations au titre du système des pensions (Administration des pensions). L'Administrateur a informé M. X que, conformément aux ordonnances, et dès que prendrait effet sa retraite, l'Administration verserait à la requérante la pension alimentaire au conjoint qui lui était due.

Bien que l'engagement de M. X au sein de la Société ait effectivement pris fin le 3 avril 2007, ce dernier n'a jamais pris les mesures nécessaires pour commencer à percevoir sa pension mensuelle. Le 3 juin 2008, après avoir attendu plus d'un an, la requérante a présenté une requête en réparation auprès du Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions. À sa réunion du 23 octobre 2008, le Comité d'administration des pensions a examiné la requête de la requérante et l'a rejetée au motif qu'il n'existait aucune disposition dans le régime de retraite du personnel en vertu de laquelle une réparation pouvait être accordée. Le Comité d'administration des pensions a par la suite précisé qu'il faudrait d'abord que M. X, en vertu des dispositions du régime, choisisse de commencer à percevoir sa pension de retraite anticipée et c'est alors seulement que sa pension serait « payable ».

La requérante a demandé au Tribunal : i) d'enjoindre au Comité d'administration des pensions d'annuler sa décision et d'ordonner que le régime verse à la requérante la moitié de la pension de retraite de M. X sans attendre qu'il fasse un choix, ou qu'il atteigne l'âge auquel les versements commencent automatiquement; et ii) d'indemniser la requérante du montant de la pension non perçu. La requérante a soutenu que M. X, depuis que son engagement à la SFI avait pris fin, n'avait pas pris les mesures voulues pour protéger sa famille. Elle a exprimé son inquiétude quant à la possibilité qu'il soit déporté et, par conséquent, hors d'atteinte des tribunaux du District de Columbia. Elle a donc demandé instamment que sa part de la pension de M. X lui soit versée immédiatement, sans qu'il ait besoin de présenter sa demande de pension.

En l'espèce, le Tribunal a examiné si le Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions avait correctement interprété la loi applicable et a dûment conclu que les conditions d'octroi des prestations demandées par la requérante n'étaient pas remplies. Le Tribunal a relevé que les montants accessibles en vertu des dispositions relatives à la retraite anticipée du régime de retraite du personnel n'étaient payables que si les quatre conditions étaient remplies. M. X avait rempli toutes les conditions sauf la quatrième : il n'avait pas choisi de percevoir une pension non réduite. Sa pension n'était donc pas payable. Le Tribunal, constatant que la Banque n'avait peut-être pas envisagé la possibilité que des fonctionnaires puissent omettre de faire un choix, a indiqué qu'elle pourrait modifier ses règles afin de prévoir une telle éventualité. Entre-temps, étant donné le libellé des règles applicables, le Tribunal n'a trouvé aucune justification pour imposer un choix alors qu'aucun n'avait été fait auparavant. Le Comité d'administration des prestations n'a donc pas enfreint

le régime de retraite du personnel en refusant de verser à la requérante une part de la pension de M. X.

Le Tribunal a toutefois relevé que, si l'obligation d'un participant au régime de retraite de verser à un ex-conjoint certaines prestations de retraite était établie et ordonnée par un tribunal de juridiction compétente, mais n'était pas respectée par le participant (pouvant entraîner une perte économique), l'ex-conjoint avait la possibilité de demander réparation auprès de ce tribunal. Il appartenait donc à la requérante de solliciter une autre ordonnance de la Cour supérieure du District de Columbia si elle souhaitait faire valoir sa position.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté les demandes de la requérante.

5. Décision n° 424 (9 décembre 2009) : *Farah Aleem et Irfan Aleem c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁸

INCIDENCE D'ORDONNANCES DE TRIBUNAUX NATIONAUX POUR L'ORGANISATION — DES ORDONNANCES DE DIVORCE CONTRADICTOIRES RENDUES PAR DES AUTORITÉS JUDICIAIRES DE DEUX PAYS — RÈGLEMENT D'UN LITIGE EN APPLIQUANT LES RÈGLES ET POLITIQUES DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL — MODIFICATION APPORTÉE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL POUR PROTÉGER LES INTÉRÊTS D'EX-CONJOINTS DE FONCTIONNAIRES ET EMPÊCHER LES FONCTIONNAIRES DE SE SOUSTRAIRE AUX ORDONNANCES DE PENSION ALIMENTAIRE — LE REQUÉRANT N'A AUCUN FONDEMENT JURIDIQUE POUR SE SOUSTRAIRE À UNE ORDONNANCE D'UN TRIBUNAL DANS LE PAYS HÔTE

M. Aleem était entré au service de la Banque en 1985 et était parti à la retraite en 2004. M. et Mme Aleem, deux ressortissants pakistanais, s'étaient mariés au Pakistan en 1980 en vertu des lois pakistanaises. Le 3 mars 2003, M. Aleem a déposé une requête en séparation légale, garde d'enfants, pension alimentaire, utilisation et possession des biens et autres réparations auprès de la cour de circuit du comté de Montgomery, Maryland. M. Aleem a déposé sa « contestation en cause » le 1^{er} mai 2003 demandant entre autres que la cour de circuit « [a]ccorde à [Mme Farah Aleem] une séparation légale sur la base d'un consentement volontaire sans cohabitation ni espoir raisonnable de réconciliation ». Alors que les procédures étaient en cours au Maryland, M. Aleem s'est rendu à l'ambassade du Pakistan à Washington, DC, où il a signé un document qu'il avait rédigé et qui s'intitulait « Acte de divorce » dans lequel il reconnaissait qu'une somme de 150 000 roupies (environ 2 500 dollars É.-U.) avait été fixée en contrepartie du contrat de mariage, somme qui serait versée par l'époux si le mariage était dissout. M. Aleem a envoyé l'acte de divorce et le chèque à Mme Aleem le 23 juillet 2003.

En septembre 2003, M. Aleem s'est rendu au Pakistan et a déposé une demande auprès du Conseil d'arbitrage à Karachi pour obtenir une confirmation officielle du divorce. Le Conseil d'arbitrage a envoyé à M. Aleem ainsi qu'à Mme Aleem des avis les invitant à se présenter en personne devant le Conseil « afin de confirmer le divorce et de leur remettre les documents originaux ». Mme Aleem a adressé une lettre au Conseil d'arbitrage, dans laquelle elle lui demandait de rejeter la demande de M. Aleem puisqu'une action était déjà engagée devant la juridiction du Maryland où elle-même et M. Aleem résidaient, où ils

³⁸ Jan Paulsson, Président, Florentino P. Feliciano, Stephen M. Schwebel, Francis M. Ssekandi et Ahmed El-Kosheri, juges.

possédaient conjointement des biens immobiliers et où leurs enfants étaient nés et avaient grandi. Le Conseil d'arbitrage a réitéré que le but des avis était de vérifier si les deux parties souhaitaient se réconcilier. En l'absence d'information de la part de Mme Aleem, et compte tenu de la confirmation de M. Aleem selon laquelle il ne souhaitait pas se réconcilier, le Conseil d'arbitrage a adressé à M. Aleem ainsi qu'à Mme Aleem une lettre intitulée « Confirmation de divorce » avec la mention suivante : « ... faute de réconciliation ... le divorce est confirmé ... le 26 février 2004 ».

Les procédures de divorce se sont poursuivies dans l'état du Maryland et M. et Mme Aleem ont déposé de nombreuses requêtes. Le 5 avril 2004, M. Aleem a déposé une requête auprès de la cour de circuit demandant le rejet de l'instance engagée dans le Maryland au motif que « les autorités pakistanaises avaient déjà statué sur les questions touchant la séparation et la répartition des biens à l'occasion du divorce ». À la suite d'une audience, la cour de circuit a rejeté la requête de M. Aleem en mai 2004. Le 27 juin 2006, la cour de circuit a rendu un jugement irrévocable de divorce. Elle a également rendu une ordonnance de pension alimentaire pour le conjoint obligé M. Aleem à verser à son ex-femme, jusqu'au décès de l'une ou l'autre partie, 50 % de ses prestations mensuelles du régime de retraite du personnel de la Banque.

M. Aleem a interjeté appel auprès de la cour d'appel spéciale du Maryland soutenant que la cour de circuit avait erré dans sa décision de ne pas « accorder de déférence à l'égard de la loi pakistanaise selon laquelle son divorce par talaq ne comportait aucune répartition équitable des biens matrimoniaux dont il avait acquis la propriété unique ». En septembre 2007, la cour d'appel spéciale n'a pas accueilli son appel. M. Aleem a interjeté appel devant la plus haute instance judiciaire de l'État qui, le 6 mai 2007, a également rejeté son appel.

Le 13 mai 2008, l'avocat de Mme Aleem a notifié la décision de la cour d'appel spéciale du Maryland à l'Administration des pensions et a demandé d'effectuer le paiement à Mme Aleem en vertu de l'ordonnance de la cour de circuit. M. Aleem a opposé une objection, déclarant qu'il porterait l'affaire devant le système de règlement des griefs de la Banque. L'Administration des pensions a alors décidé de suspendre la partie contestée de la pension à compter du mois de mai 2008. Le litige a alors été déferé au Comité d'administration des prestations au titre du système des pensions, qui a décidé de maintenir la suspension de la partie contestée de la pension jusqu'à ce que l'affaire soit réglée par consentement mutuel ou par le Tribunal.

Lors de l'examen au fond, le Tribunal a conclu que le litige devait être réglé en vertu du régime de retraite du personnel en appliquant les règles et politiques qui y sont énoncées. Le Tribunal a estimé qu'il n'avait pas à se prononcer sur la validité des jugements de divorce prononcés par l'état du Maryland et le Pakistan ni d'en évaluer leurs mérites.

Le Tribunal a rappelé que le régime de retraite du personnel avait été modifié en 1995 pour veiller à ce que les retraités du Groupe de la Banque s'acquittent de leurs obligations légales en matière familiale. Les ex-conjoints n'avaient auparavant aucune capacité juridique de recouvrer une part de la pension d'un retraité du Groupe de la Banque si celui-ci quittait le territoire en question ou refusait de toute autre manière d'effectuer volontairement ou à la suite d'une ordonnance valide les versements à l'ex-conjoint. Les considérations de principe sous-tendant cette modification au régime de retraite du personnel visaient donc clairement à protéger les intérêts et le bien-être des ex-conjoints des fonctionnaires retraités. La modification a été promulguée pour empêcher les fonctionnaires de se soustraire à l'exécution des ordonnances alimentaires en exploitant les vides juridiques qui existaient avant la modification. Le Tribunal a donc tenté de trouver quelle serait la solution appro-

priée compte tenu du contexte et des considérations de principe de la disposition pertinente du régime de retraite du personnel.

Le Tribunal a jugé qu'aucun fondement juridique ne permettait à M. Aleem de se soustraire à l'ordonnance du Maryland. Il s'était volontairement soumis à la compétence de la cour de circuit du Maryland. Le Tribunal a relevé que, même après le prononcé du divorce unilatéral en vertu des lois pakistanaises, M. Aleem avait demandé à la cour de circuit du Maryland de rejeter l'instance en cours en raison de son divorce pakistanais. La cour de circuit du Maryland a refusé d'accorder la déférence voulue au divorce pakistanais et M. Aleem a été débouté de son opposition devant la plus haute instance judiciaire du Maryland. L'ordonnance de la cour de circuit du Maryland était donc définitive et M. Aleem y était lié. L'Administration des pensions et le Tribunal ne sont pas les instances appropriées pour contester la décision de la plus haute instance dans un territoire où vivaient les deux parties depuis plus de 20 ans et y avaient élu domicile.

Le Tribunal n'a pas été convaincu par les arguments de M. Aleem selon lesquels il vivait au Maryland en vertu d'un visa diplomatique en raison de son emploi à la Banque et que, par conséquent, leur mariage et les modalités de leur divorce devaient être réglés par la loi pakistanaise. M. Aleem n'était pas un diplomate en vertu du droit international ni des Statuts de la Banque. Il ne bénéficiait d'aucune immunité de juridiction devant les tribunaux des États-Unis concernant des ordonnances relatives à ses obligations matrimoniales.

Le Tribunal a donc décidé que la Banque devait donner effet à l'ordonnance du Maryland et libérer la part incontestée de la pension mensuelle de M. Aleem, y compris le montant déjà suspendu à son ex-conjointe.

F. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL³⁹

Jugement n° 2009-1 (17 mars 2009) : ***M. S. Ding c. le Fonds monétaire international***⁴⁰

IRRECEVABILITÉ D'UNE DEMANDE CONTESTANT UNE DÉCISION RÉGLEMENTAIRE ANTÉRIEURE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU STATUT DU TRIBUNAL — COMPARAISON DU TEXTE DE LA RÈGLE PRÉEXISTANTE ET DE CELUI DE LA RÈGLE ACTUELLEMENT APPLIQUÉE PAR LE FONDS — INVITATION ADRESSÉE AU FONDS À RÉEXAMINER LA POLITIQUE SUR L'INDEMNITÉ POUR FRAIS D'ÉTUDES POUR LES ENFANTS DONT L'ANNIVERSAIRE DE NAISSANCE SURVIENT PENDANT L'ANNÉE SCOLAIRE ET CEUX DONT IL SURVIENT EN DEHORS DE CELLE-CI

³⁹ 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 de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et les textes intégraux de ses jugements, voir www.imf.org/external/imfat/index.htm.

⁴⁰ Stephen M. Schwebel, Président, Nisuke Ando et Michel Gentot, juges.

Le requérant, un fonctionnaire du Fonds, contestait certains éléments de la politique du Fonds régissant l'admissibilité à l'indemnité pour frais d'études et leur application dans un cas individuel. Le requérant soutenait que la politique établissait une discrimination inadmissible à l'égard d'un enfant, en l'occurrence le sien, dont l'anniversaire de naissance survenait en dehors de l'année scolaire. Selon le requérant, dans ce cas particulier, la politique accordait au total une année de moins d'admissibilité aux indemnités pour frais d'études que dans le cas d'un enfant dont l'anniversaire survenait pendant l'année scolaire. Le requérant demandait en réparation l'établissement de l'admissibilité de son enfant aux indemnités pour frais d'études pour l'année scolaire 2008-2009 et proposait une révision de la politique du Fonds afin d'accorder un nombre égal d'années d'admissibilité aux indemnités pour frais d'études indépendamment du fait que l'anniversaire de l'enfant survienne pendant l'année scolaire ou en dehors de celle-ci.

La disposition contestée de l'instruction administrative générale n° 21, Rev.7 (12 juin 2000) stipule ce qui suit :

« 4.02.1 Enfants dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année scolaire. Un enfant dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année scolaire est admissible aux indemnités pour frais d'études à compter de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 5 ans jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 24 ans.

« 4.02.2 Enfants dont l'anniversaire de naissance survient en dehors de l'année scolaire. Un enfant dont l'anniversaire de naissance survient en dehors de l'année scolaire est admissible aux indemnités pour frais d'études à compter de l'année scolaire qui suit le cinquième anniversaire de l'enfant et jusqu'à la fin de l'année scolaire qui précède le vingt-quatrième anniversaire de l'enfant. »

Le Fonds a soutenu que la demande était irrecevable au motif que la règle contestée était antérieure à l'entrée en vigueur du Statut du Tribunal et a invoqué à cet égard la section 1 de l'article XX du Statut qui stipule ce qui suit :

Le Tribunal n'est pas compétent pour statuer sur toute demande contestant la légalité ou faisant valoir l'illégalité d'un acte administratif pris avant le 15 octobre 1992, et ce, même si les voies de recours administratif dont cet acte fait l'objet n'ont été épuisées qu'après cette date.

Le Tribunal a relevé que la section 2 de l'article VI du Statut stipule qu'un requérant peut contester une décision « réglementaire » du Fonds directement dans les trois mois suivant son annonce ou sa date d'effet, ou en tout temps dans le cadre d'une contestation d'une décision « individuelle » admissible prise en vertu de cette décision « réglementaire ». Nul ne contestait que le requérant avait déposé sa demande dans les trois mois suivant l'épuisement du recours administratif de la décision « individuelle » rejetant sa demande d'indemnités pour frais d'études pour l'année scolaire 2008-2009. La réserve générale de la section 2 de l'article VI est toutefois subordonnée à la *lex specialis* de l'article XX. En conséquence, la question qui devait précéder toute décision du Tribunal était celle de savoir si la décision « réglementaire » contestée par le requérant avait été prise avant le 15 octobre 1992.

De l'avis du Fonds, le requérant contestait une règle initialement adoptée en 1979. La révision en 2000 de l'instruction administrative générale n° 21, a maintenu le Fonds, représentait une clarification et non pas une modification de fond de la directive. Pour sa part, le requérant a réaffirmé que la révision de 2000 avait introduit un nouvel élément dans les critères d'admissibilité parce que la règle qui était antérieure à la compétence du Tribunal

n'avait pas abordé expressément la question de l'admissibilité des enfants dont l'anniversaire survenait en dehors de l'année scolaire.

Afin d'apprécier la recevabilité de la demande, le Tribunal a tout d'abord comparé le texte de la règle préexistante, qui était antérieure à l'entrée en vigueur du Statut du Tribunal, et celui de la règle actuellement appliquée par le Fonds et qui avait donné lieu à la réclamation du requérant. Le Tribunal a relevé que les textes des deux règles se distinguaient par la forme. Alors que la règle actuelle (révision 7 de l'instruction administrative n° 21, adoptée en 2000) faisait explicitement une différence entre les enfants dont l'anniversaire survenait pendant l'année scolaire et ceux dont l'anniversaire survenait en dehors de l'année scolaire, la version antérieure (révision 6 de l'instruction administrative n° 21, adoptée en 1985) ne faisait d'aucune façon cette différence à première vue.

Le Tribunal a examiné l'historique de la réglementation du Fonds concernant l'âge d'admissibilité aux indemnités pour frais d'études et a conclu que les deux règles « en substance » étaient les mêmes : « Toutes les deux n'autorisent le versement d'indemnités pour frais d'études que si l'enfant atteint l'âge de 5 ans au cours de l'année scolaire. Toutes les deux prévoient la cessation de l'indemnité pour frais d'études à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 24 ans. » (par. 48). Les dispositions étant sensiblement les mêmes, « ... La demande de M. Ding équivaut à une contestation d'une règle du Fonds qui précède l'entrée en vigueur du Statut du Tribunal. » (Id.) En raison des dispositions du paragraphe 1 de l'article XX de son Statut, le Tribunal a donc conclu qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur le bien-fondé de la demande.

En conséquence, la demande de M. Ding a été rejetée.

Le Tribunal a néanmoins conclu son jugement par l'observation ci-après :

« 49. ... le Tribunal est contraint de constater que l'effet du libellé des dispositions en question n'est pas clair à première vue dans la mesure où elles se rapportent au nombre d'années qu'un enfant d'un fonctionnaire a droit à l'indemnité pour frais d'études. Elles ne stipulent pas expressément que les enfants nés en dehors de l'année scolaire auront droit à une indemnité pour frais d'études pendant 19 ans alors que ceux nés pendant l'année scolaire y auront droit pendant 20 ans. Au contraire, elles laissent aux fonctionnaires le soin de tirer eux-mêmes cette conclusion peu plausible en faisant leur propre calcul. Comme le confirme l'argumentation du Fonds, il découle de ces dispositions, ou peut en découler, qu'un enfant d'un fonctionnaire en poste depuis longtemps reçoive des indemnités pour frais d'études pendant 19 ou 20 ans, selon que l'enfant est né pendant l'année scolaire ou en dehors de celle-ci. L'inégalité en résultant, intentionnelle ou non, invite le Fonds à réexaminer la question. »