

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2016

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

Chapitre V. Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées



Copyright (c) Nations Unies

b)	Statut juridique, privilèges et immunités et accords internationaux	288
c)	Activités en matière d'assistance législative	289
11.	Agence internationale de l'énergie atomique	289
a)	Composition	289
b)	Traités multilatéraux conclus sous les auspices de l'AIEA	289
c)	Accord de garanties	292
d)	Accords complémentaires révisés concernant la fourniture d'une assistance technique par l'Agence internationale de l'énergie atomique (ACR)	292
e)	Activités de l'AIEA en matière d'assistance législative	292
f)	Conventions	293
g)	Responsabilité civile en matière de dommages nucléaires	295
12.	Organisation pour l'interdiction des armes chimiques	295
a)	Composition	295
b)	Statut juridique, privilèges et immunités et accords internationaux	295
c)	Activités en matière d'assistance législative	296
13.	Organisation mondiale du commerce	297
a)	Composition	297
b)	Règlement des différends	298
c)	Acceptation des protocoles	300
14.	Cour pénale internationale	300
a)	Situations dans le cadre des examens préliminaires	300
b)	Situations et affaires devant la Cour	304
c)	Participation des victimes à la procédure : faits nouveaux	307
d)	Faits nouveaux se rapportant aux relations entre la Cour pénale internationale et l'ONU	308
CHAPITRE IV. TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES		
A.	TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	311
B.	TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES D'ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	
1.	Union postale universelle	311
2.	Cour pénale internationale	312
CHAPITRE V. DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES		
A.	TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	
1.	Jugement n° UNDT/2016/020 (14 mars 2016) : <i>Nyasulu c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	

- Non-réaffectation du requérant à un nouveau poste issu de son ancien poste — Non-examen de la question de savoir si le requérant était suffisamment qualifié pour être réaffecté au nouveau poste — Défaut de transparence et de crédibilité — Réintégration ou réparation pécuniaire — Indemnisation en réparation des irrégularités de fond et de procédure commises..... 313
2. Jugement n° UNDT/2016/030 (14 avril 2016) : *Rodriguez-Viquez c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Légalité de la politique de promotion — Application équitable, transparente et non discriminatoire de la politique de promotion — Critère étranger à la politique de promotion — Utilisation d'informations non fondées et non pertinentes ayant abouti à des actes de partialité et de népotisme — Méthode de classement erronée — Incidences concrètes des erreurs de procédures sur les résultats — Non-octroi d'une promotion rétroactive — Indemnité pour perte d'une chance de promotion.... 315
3. Jugement n° UNDT/2016/094 (30 juin 2016) : *Dalgamouni c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Non-renouvellement de l'engagement pour cause de performance insatisfaisante — Environnement de travail hostile — Utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité — Violation des droits fondamentaux de l'employée — Indemnisation financière en réparation d'atteintes à la santé — Renvoi de la chef devant le Secrétaire général aux fins d'action récursoire..... 318
4. Jugement n° UNDT/2016/181 (7 octobre 2016) : *Hassanin c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Pouvoir juridique du Secrétaire général de mettre fin aux engagements à titre permanent — La responsabilité de trouver un autre emploi doit incomber au premier chef à l'Organisation — Les fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent dont les postes sont supprimés doivent être affecté(e)s à titre prioritaire à des postes correspondant à leurs aptitudes — Obligation de prendre dûment en compte le fait que le requérant était représentant du personnel auprès du Conseil du personnel — Annulation de la décision de mettre fin à l'engagement ou indemnisation financière — Indemnisation en réparation de la détresse psychologique..... 319
5. Jugement n° UNDT/2016/183 (11 octobre 2016) : *Tiefenbacher c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Recours contre une décision portant non-sélection d'un fonctionnaire nommé à titre permanent pour un autre poste — Obligation de faire des efforts de bonne foi pour maintenir en poste les fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent dont les postes sont supprimés — Non-respect des règles régissant le maintien des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent — Indemnisation en réparation de pertes pécuniaires 321
6. Jugement n° UNDT/2016/204 (11 novembre 2016) : *Nakhlawi c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*

- La suppression du mandat attaché au poste n'emportait pas possibilité de mettre fin à un engagement à titre permanent — Défaut d'approbation de la suppression du poste — Manquement à l'obligation de faire, de bonne foi, des efforts raisonnables pour trouver un autre poste à la requérante — Réintégration de la requérante ou versement d'une indemnité en lieu et place de la réintégration — Octroi d'une indemnité pour préjudice moral..... 323
- B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES
1. Arrêt n° 2016-UNAT-618 (24 mars 2016) : *Subramanian et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Recours relatif à une enquête sur les conditions d'emploi — Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a transformé à tort une demande de prorogation de délai en requête introductive d'instance — Violation des droits conférés par les textes en vigueur aux fonctionnaires concernés — Infirmité du jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies..... 325
 2. Arrêt n° 2016-UNAT-622 (24 mars 2016) : *Aly et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Processus prolongé d'examen de postes à des fins de classement — Droit de demander un reclassement — Deuxième renvoi de l'affaire à l'administration irréaliste et injuste — Octroi d'une indemnité financière..... 326
 3. Arrêt n° 2016-UNAT-641 (24 mars 2016) : *Chemingui c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Contestation d'une décision de mutation — La décision de mutation ne constituait pas un cas de nomination, de promotion ou de licenciement — Défaut de base pour former un recours interlocutoire 327
 4. Arrêt n° 2016-UNAT-661 (30 juin 2016) : *Kalashnik c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Demande de contrôle hiérarchique — La réponse de l'administration à une demande de contrôle hiérarchique ne peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel — Possibilité de résoudre l'affaire à l'amiable... 327
 5. Arrêt n° 2016-UNAT-706 (28 octobre 2016) : *Gallo c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*
Mesure non disciplinaire prise à l'encontre d'un ancien fonctionnaire à raison d'un comportement que l'intéressé avait manifesté lorsqu'il était en service — La mesure non disciplinaire n'était ni tributaire de l'existence d'un contrat d'engagement en cours ni valable uniquement pendant la durée de vie de pareil contrat — Infirmité partielle du jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies..... 328
- C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
1. Jugement n° 3575 (3 février 2016) : *C. c. Organisation internationale pour les migrations (OIM)*
Licenciement pour détention d'une arme à feu non autorisée — Mesure disciplinaire non fondée sur quelque règle prohibant les armes à

- feu — La détention d'une arme à feu non autorisée représentait clairement un risque pour la sécurité — Rejet de la requête 329
2. Jugement n° 3582 (3 février 2016) : *D. c. Organisation mondiale de la Santé (OMS)*
 Résiliation d'un engagement pour cause de suppression de poste — Retard excessif dans la procédure de recours interne — Octroi de dommages-intérêts pour tort moral — Le montant des dommages-intérêts dépend de la durée du retard et des conséquences de celui-ci — La suppression du poste doit être fondée sur des motifs objectifs — Notification raisonnable et en temps utile du non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée 330
3. Jugement n° 3602 (3 février 2016) : *A. c. Organisation mondiale du commerce (OMC)*
 Renvoi sans préavis pour détention illégale d'arme — Un comportement manifesté dans le cadre d'activités privées peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire — L'imposition d'une sanction disciplinaire interne est indépendante de toute procédure judiciaire engagée devant des juridictions nationales à raison des mêmes faits — Principe de proportionnalité — Devoir de sollicitude voulant que l'Organisation obtienne un autre avis médical — Renvoi de l'affaire à l'OMC pour réexamen — Octroi de dommages-intérêts pour tort moral 333
4. Jugement n° 3610 (3 février 2016) : *A. c. Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme*
 Légalité d'un accord de cessation de service — La renonciation au droit de contester l'accord de cessation de service n'empêche pas le Tribunal d'examiner la validité de cet accord — Accord de cessation de service signé sous la contrainte — Octroi de dommages-intérêts pour torts matériel et moral 335
5. Jugement n° 3652 (6 juillet 2016) : *P. (nos 1 et 2) c. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)*
 Condition de nationalité dans la procédure de sélection — La nationalité ne doit être prise en compte qu'à niveau de qualification égal — Défaut de transparence dès les premières étapes de la procédure de sélection — Octroi de dommages-intérêts pour torts matériel et moral 337
6. Jugement n° 3671 (6 juillet 2016) : *D. (n° 2) c. Union internationale des télécommunications (UIT)*
 Intérêt à agir devant le Tribunal pour contester des ordres de service — La procédure d'adoption des ordres de service était irrégulière en ce que l'association du personnel n'avait pas été consultée — Absence de droit à des dommages-intérêts pour tort moral, la requérante ayant agi en qualité de représentante du personnel 339
7. Jugement n° 3688 (6 juillet 2016) : *P.-M. (n° 2) c. Organisation mondiale de la Santé (OMS)*
 Suppression de poste pour des raisons budgétaires — Retard excessif dans la procédure de recours interne — Absence de véritables raisons budgétaires justifiant la suppression du poste — Violation des garan-

- ties d'une procédure régulière — Absence de circonstances exceptionnelles permettant d'ordonner la réintégration — Octroi de dommages-intérêts pour torts moral et matériel..... 341
- D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL
1. Jugement n° 2016-1 (15 mars 2016) : *M. J. Prader c. Fonds monétaire international*
Demande de révocation du choix des monnaies de paiement de la pension — Le choix des monnaies est irrévocable aux termes du règlement relatif aux monnaies locales — Divergences importantes entre l'article 16.3 du texte du régime de retraite du personnel et le règlement relatif aux monnaies locales en ce qui concerne le choix des monnaies de paiement — Le texte du régime de retraite du personnel doit prévaloir — Annulation de la décision — Paiement rétroactif de la pension... 343
 2. Jugement n° 2016-2 (21 septembre 2016) : *M. « KK » c. Fonds monétaire international*
Allégation d'abus de pouvoir d'appréciation dans des décisions d'évaluation de la performance — Relation hiérarchique difficile — Fondement raisonnable et constatable des décisions contestées — Évaluation juste et équilibrée — Modification de l'horaire de travail en raison d'une restriction médicale — Procédure orale..... 346
 3. Jugement n° 2016-3 (31 octobre 2016) : *M^{lle} « M » et M^{me} « M » (n° 2) c. Fonds monétaire international (interprétation du jugement n° 2006-6)*
Remboursement de frais bancaires liés au versement d'une pension alimentaire pour enfant ordonné par un jugement antérieur — Recevabilité de la demande en interprétation en vertu de l'article XVII du Statut du Tribunal — Absence de base pour invoquer une source du droit autre que les règles du Fonds — Article 11.3 du texte du régime de retraite du personnel — Rejet de la demande..... 348
 4. Jugement n° 2016-4 (1^{er} novembre 2016) : *M. P. Nogueira Batista, Jr. c. Fonds monétaire international*
Demande de cotisation rétroactive au régime de retraite du personnel — Interprétation et application de l'article 2.2 (al. c) du texte du régime de retraite du personnel — Non-manquement de l'administration à l'obligation de notifier au requérant son droit d'adhérer au régime au moment de sa nomination — Rejet de la requête 350
 5. Jugement n° 2016-5 (4 novembre 2016) : *M. E. Verreydt c. Fonds monétaire international*
Déduction du montant de la prestation de congé dans les foyers de l'indemnité de cessation de service — Interprétation et application de la politique relative au congé dans les foyers — Interdiction d'utiliser les points de récompense des cartes de crédit pour acheter les billets d'avion nécessaires au voyage de congé dans les foyers — Manquement à l'obligation de donner en temps utile notification du rejet de l'attestation de voyage au titre du congé dans les foyers et d'offrir la possibilité effective de remédier au non-respect de la politique relative au congé dans les foyers — Annulation de la décision du Fonds 353

Chapitre V

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

A. TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

En 2016, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal du contentieux administratif ») a rendu au total 221 jugements dans ses trois divisions sises à New York, Genève et Nairobi. On trouvera ci-après des résumés de six de ces jugements².

1. Jugement n° UNDT/2016/020 (14 mars 2016) : *Nyasulu c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³

NON-RÉAFFECTATION DU REQUÉRANT À UN NOUVEAU POSTE ISSU DE SON ANCIEN POSTE — NON-EXAMEN DE LA QUESTION DE SAVOIR SI LE REQUÉRANT ÉTAIT SUFFISAMMENT QUALIFIÉ POUR ÊTRE RÉAFFECTÉ AU NOUVEAU POSTE — DÉFAUT DE TRANSPARENCE ET DE CRÉDIBILITÉ — RÉINTÉGRATION OU RÉPARATION PÉCUNIAIRE — INDEMNISATION EN RÉPARATION DES IRRÉGULARITÉS DE FOND ET DE PROCÉDURE COMMISES

Le requérant a contesté une décision de la Mission des Nations Unies au Libéria (la « MINUL ») portant non-renouvellement de son contrat de durée déterminée et fixant la date de sa cessation de service au 9 août 2013. À l'époque, il exerçait les fonctions de spécialiste en chef des affaires judiciaires (classe D-1) et dirigeait la Division de l'appui au système juridique et judiciaire. Il était également inscrit sur une liste d'aptitude pour le poste de Chef du Bureau de l'état de droit (D-1).

¹ Pour des renseignements généraux sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, voir chapitre III, partie A, section 16, sous-section *n* de la présente publication. Les jugements et arrêts rendus par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées étant très nombreux, seuls ceux qui portent sur des questions importantes relevant du droit administratif de l'Organisation des Nations Unies ou présentent un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'Annuaire.

² Les résumés présentés le sont à titre indicatif uniquement; ils ne font pas foi et ne sont non plus ni représentatifs ni exhaustifs. Certains jugements du Tribunal du contentieux administratif qui font l'objet de ces résumés peuvent avoir été infirmés en appel par le Tribunal d'appel des Nations Unies. Pour la liste complète des jugements rendus par le Tribunal du contentieux administratif et les faits les plus récents, consulter le site Web du Bureau de l'administration de la justice à l'adresse <https://www.un.org/fr/internaljustice/oaj/>.

³ Juge : M^{me} Nkemdilim Izuako (Nairobi).

En septembre 2012, la Représentante spéciale du Secrétaire général avait pris une décision dans laquelle elle demandait à la MINUL de procéder à un examen exhaustif de son personnel civil conformément à la résolution 2066 (2012) du Conseil de sécurité et à la résolution 66/264 de l'Assemblée générale, en vue de mettre son tableau d'effectifs en conformité avec les impératifs de son mandat.

Le rapport du Secrétaire général sur le projet de restructuration de la MINUL avait été pris en compte dans le budget de l'exercice 2013/2014 en février 2013 et soumis à l'Assemblée générale. Il proposait la dissolution de la Division de l'appui au système juridique et judiciaire et la réorganisation de la composante de la MINUL chargée de l'état de droit en trois domaines thématiques : accès à la justice et à la sécurité, formation et mentorat, et réforme de la législation et des politiques. Il proposait également la création d'un poste de directeur/directrice de l'état de droit au sein du Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général et le transfert à ce poste des fonctions que le requérant exerçait au sein de la Division de l'appui au système juridique et judiciaire. Il proposait en outre la réaffectation de deux postes de classe P-5 de la Division de l'appui au système juridique et judiciaire et le redéploiement de 32 postes dans le cadre de la nouvelle structure envisagée.

Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avait approuvé le projet de budget en avril 2013. En prévision de l'approbation de son projet de budget par l'Assemblée générale, la MINUL avait réaffecté les deux fonctionnaires occupant des postes de classe P-5 et les 32 autres fonctionnaires, avait décidé du non-renouvellement du contrat du requérant et en avait donné notification à ce dernier par communication en date du 22 mai 2013. La MINUL avait également publié un avis de vacance pour le nouveau poste d'administrateur/administratrice général(e) spécialiste des questions relatives à l'état de droit (D-1). Le 20 juin 2013, le requérant avait déposé une demande de contrôle hiérarchique de la décision de non-renouvellement de son engagement. Le 9 août 2013, le Secrétaire général adjoint à la gestion avait informé le requérant qu'il avait décidé de confirmer ladite décision.

Le Tribunal a dit et jugé que l'ancien poste de spécialiste en chef des affaires judiciaires que le requérant occupait n'avait pas cessé d'exister dans les faits, mais avait été réaffecté pour constituer le nouveau poste de directeur/directrice de l'état de droit de classe D-1 créé au sein du Bureau du Représentant spécial adjoint du Secrétaire général. Il ressortait d'une comparaison des fonctions attachées au nouveau poste de classe D-1 avec les fonctions exercées par le requérant en qualité de chef de la Division de l'appui au système juridique et judiciaire et les fonctions attachées au poste de chef du Bureau de l'état de droit et de l'appui aux institutions chargées de la sécurité dans les missions de maintien de la paix pour lequel le requérant était inscrit sur la liste d'aptitude qu'il existait une grande similitude entre elles.

De l'avis du Tribunal, le défendeur ne lui avait pas présenté les motifs pour lesquels il n'avait fait aucun effort pour envisager la possibilité de réaffecter le requérant au nouveau poste, alors que ce dernier justifiait d'une expérience professionnelle antérieure en la matière en tant que chef de la Division de l'appui au système juridique et judiciaire et que tous les autres fonctionnaires en service dans sa division avaient été mutés ou transférés. Ni le requérant ni la Division de l'appui au système juridique et judiciaire qu'il dirigeait n'avaient entravé des changements ou des réformes tendant au renforcement de l'intégration dans la composante chargée de l'état de droit. En fait, il ressortait des éléments de preuve versés au dossier que le requérant avait activement travaillé à l'intégration des questions thématiques. Aucun examen comparatif ni aucun autre examen n'avait été réalisé pour déterminer si le requérant ou les titulaires des postes réaffectés étaient suffisamment qualifiés pour occuper les nouveaux postes. Le défendeur n'ayant pas produit les directives de la Division du personnel

des missions du Département de l'appui aux missions qui, au dire de ses témoins, avaient été utilisées pour effectuer des examens, le Tribunal en a conclu qu'elles n'existaient pas.

De l'avis du Tribunal, les éléments de preuve versés au dossier portaient à croire que si la Représentante spéciale du Secrétaire général avait promis de mettre en place un processus d'examen équitable et objectif, cette promesse ne s'appliquait pas au requérant. La décision de non-renouvellement du contrat de l'intéressé était entachée d'un défaut de transparence et de crédibilité. La MINUL avait agi à rebours du rapport du Secrétaire général joint au projet de budget de l'exercice 2013/2014 approuvé par l'Assemblée générale dès lors qu'elle avait méconnu l'intention énoncée dans ledit rapport, à savoir tirer parti des compétences existantes, répondre aux priorités au moyen des ressources existantes et conserver les fonctionnaires expérimentés pendant le processus de transition. La décision de ne pas réaffecter le requérant au nouveau poste issu de son ancien poste était illicite.

Le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision contestée, la réintégration du requérant et son transfert au prochain poste vacant analogue à celui qu'il occupait à la date de sa cessation de service. Pour le cas où le Secrétaire général déciderait, dans l'intérêt de l'Organisation, de ne pas réintégrer le requérant, le Tribunal a fixé à 74 559 dollars des États-Unis le montant de l'indemnité qu'il devrait verser à l'intéressé, ce montant comprenant quatre mois de traitement de base net à la classe D-1 et la différence, pendant huit mois, entre le traitement du requérant à la classe D-1 et le traitement dont il bénéficiait en qualité de magistrat du parquet dans son pays d'origine. Le Tribunal a également accordé au requérant une indemnité d'un montant correspondant à deux mois de traitement de base net pour les irrégularités de fond et de procédure découlant du manquement de la MINUL à l'obligation de procéder à un examen comparatif pour déterminer si le requérant était suffisamment qualifié pour être réaffecté à un nouveau poste.

Le défendeur a interjeté appel contre ce jugement en 2016 devant le Tribunal d'appel des Nations Unies, qui l'a confirmé dans son arrêt n° 2016-UNAT-698, à l'exception du mode de calcul de l'indemnité à verser en lieu et place de l'annulation de la décision de non-renouvellement⁴. Ce point a été renvoyé au Tribunal du contentieux administratif afin qu'il présente les motifs et les éléments de droit sur lesquels il s'était fondé pour retenir le mode de calcul appliqué.

2. Jugement n° UNDT/2016/030 (14 avril 2016) :

*Rodriguez-Viquez c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁵

LÉGALITÉ DE LA POLITIQUE DE PROMOTION — APPLICATION ÉQUITABLE, TRANSPARENTE ET NON DISCRIMINATOIRE DE LA POLITIQUE DE PROMOTION — CRITÈRE ÉTRANGER À LA POLITIQUE DE PROMOTION — UTILISATION D'INFORMATIONS NON FONDÉES ET NON PERTINENTES AYANT ABOUTI À DES ACTES DE PARTIALITÉ ET DE NÉPOTISME — MÉTHODE DE CLASSEMENT ERRONÉE — INCIDENCES CONCRÈTES DES ERREURS DE PROCÉDURES SUR LES RÉSULTATS — NON-OCTROI D'UNE PROMOTION RÉTROACTIVE — INDEMNITÉ POUR PERTE D'UNE CHANCE DE PROMOTION

⁴ Arrêt n° 2016-UNAT-698 (28 octobre 2016) : *Nyasulu c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*.

⁵ Juge : M. Rowan Downing (Genève).

Le requérant a contesté une décision du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (le « HCR ») portant refus de lui accorder une promotion de la classe P-4 à la classe P-5 lors de sa session de promotions de 2013 (la « session »). Il était entré au service du HCR en qualité d'agent des services généraux en 1990. Après avoir occupé plusieurs postes relevant des catégories GS, FS et P au sein du HCR, il avait été promu à la classe P-4 en 2007 et avait exercé les fonctions de responsable des enquêtes (P-4) et celles de directeur hors classe des ressources humaines (P-5), mais à la classe P-4. En avril 2014, le requérant avait été informé qu'il pouvait prétendre à une promotion à la classe P-5 au titre de la session de 2013 et s'était porté candidat.

Aux termes d'un document du HCR intitulé « Policy and Procedures for the Promotion of International Professional Staff Members » (Politique et procédures de promotion des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international), adopté le 5 février 2014 et publié sous la cote UNHCR/HCP/2014/2 (la « politique de promotion »), le (la) Haut(e)-Commissaire crée un certain nombre de places de promotion aux classes P-4, P-5 et D-1 et les attribue aux fonctionnaires les plus méritants sur la base de recommandations formulées par un jury (le « jury ») composé de hauts fonctionnaires du HCR. Ces recommandations sont formulées à l'issue de trois tours d'évaluation de tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises.

Le requérant avait passé avec succès le premier tour, mais le rang qu'il avait occupé au deuxième tour n'était pas suffisant pour qu'il puisse accéder au troisième tour. En octobre 2014, le HCR avait publié une liste de fonctionnaires promus, qui ne comprenait pas le nom du requérant. À la suite d'une demande de réexamen de sa candidature qu'il avait faite, la Division des ressources humaines (la « DRH ») avait communiqué au requérant copie de sa fiche d'information examinée par le jury, ainsi qu'un rappel des étapes de la session. Le recours gracieux formé par le requérant devant le jury n'ayant pas abouti, l'intéressé avait déposé une demande de contrôle hiérarchique de sa non-promotion en mai 2015. Dans une réponse établie en août 2015, la Haute-Commissaire adjointe avait confirmé la décision contestée.

Le Tribunal a rejeté le grief pris par le requérant de l'illégalité de la politique de promotion, ce dernier n'ayant invoqué aucune norme supérieure à laquelle ladite politique n'était pas conforme. Selon le Tribunal, il ne lui incombait pas de rechercher si les politiques adoptées par l'Organisation étaient bien fondées ou appropriées. Il devait essentiellement examiner la mise en œuvre de la politique de promotion. Pour réussir au premier tour, tout candidat ou toute candidate doit satisfaire à au moins trois des cinq critères d'évaluation retenus, à savoir la maîtrise des langues, le nombre de rotations, le service dans les lieux d'affectation D, E ou U, la diversité fonctionnelle et les états de service. Le deuxième tour consiste dans une évaluation comparative des candidat(e)s sur la base de la performance, du respect du principe de responsabilité administrative et d'exemples de qualités de chef. Lors du troisième tour, les membres du jury procèdent à une évaluation collective des candidat(e)s de mérite sensiblement égal sur la base des critères applicables au deuxième tour.

Le Tribunal a précisé que le critère d'examen permettant de statuer sur la légalité des décisions prises par une organisation en matière de nominations et de promotions était en substance le même que celui appliqué en matière de réduction des effectifs. En outre, il a dit être tenu de rechercher si les règles applicables avaient été suivies et appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire. À cet égard, il a estimé que le fait d'avoir examiné séparément les candidatures des femmes et des hommes et attribué le même nombre de places aux deux groupes était contraire aux dispositions de la politique de promotion, même s'il était légitime de le faire pour s'efforcer d'atteindre la parité des genres. La politique de

promotion prévoyait l'examen d'un seul vivier de candidat(e)s et réservait la prise en compte des questions de genre pour la fin même du processus, disposant pour ce stade que « [d]ans les classes où la parité des genres n'a pas encore été atteinte, au moins 50 % des places de promotion sont attribuées à des femmes de mérite sensiblement égal à celui des hommes ».

Le Tribunal a relevé que la DRH n'avait pas communiqué aux membres du jury la version complète des évaluations de la performance des candidat(e)s (les « e-PAD ») dès lors qu'elle avait supprimé les notes attribuées par leurs encadreurs au motif qu'elle les jugeait « peu fiables ». De l'avis du Tribunal, cela constituait une violation de la politique de promotion en ce que celle-ci faisait obligation au jury d'examiner les e-PAD des candidat(e)s et non une version éditée de celles-ci. Le Tribunal a également estimé qu'en conseillant aux membres du jury de tenir compte de la mesure dans laquelle les candidat(e)s étaient qualifié(e)s pour être nommé(e)s à des postes de classe supérieure, la DRH avait adopté un critère d'appréciation étranger à la politique de promotion pour le deuxième tour. Ce critère était susceptible de compromettre l'ensemble de la procédure de promotion, étant un élément d'appréciation opérationnel intégré dans une procédure fondée sur le mérite.

De même, en conseillant aux membres du jury de tenir compte des informations supplémentaires dont ils disposaient éventuellement sur les candidat(e)s, mais qui ne figuraient pas dans les documents soumis à leur examen, la DRH les avait pratiquement invités à tenir compte d'informations qui pourraient être non fondées ou non pertinentes et avait ainsi ouvert la voie à la partialité et au népotisme. La prise en compte de ces informations n'était pas prévue dans la politique de promotion, qui disposait que les membres du jury fonderaient leur évaluation sur les fiches d'information et les e-PAD des candidat(e)s et excluait expressément les informations non fondées.

Le Tribunal a constaté que la DRH avait adopté une méthode de classement qui permettait d'attribuer le même rang à plus d'un candidat, sans texte administratif l'autorisant et sans tenir compte non plus de l'incidence de cette solution sur le classement global des candidat(e)s. Cela avait conduit certains membres du jury à regrouper *de facto* les candidat(e)s au lieu de les comparer les uns aux autres, sans tenir compte de l'incidence d'une méthode aussi différente sur le classement général des candidat(e)s. Des nombreuses erreurs importantes avaient également été constatées dans les classements effectués par certains membres du jury. Pour le Tribunal, ces erreurs suscitaient des préoccupations sur la fiabilité des classements effectués par les membres du jury concernés ainsi que sur leur méthode de travail. En outre, le Tribunal a relevé des écarts excessifs entre les rangs attribués par certains membres du jury aux mêmes candidat(e)s. Ces écarts autorisaient à penser que les erreurs de procédure commises avaient eu des incidences concrètes sur les résultats, ou que la procédure de comparaison et de classement appliquée n'était globalement pas adaptée pour examiner et évaluer convenablement le grand nombre de candidatures présentées sur la base des informations fournies et dans le court délai imparti.

Le Tribunal a conclu que la décision contestée était illégale et que le requérant avait été privé de ce fait d'une chance de promotion importante et réelle. Il a rejeté la demande de promotion rétroactive formée par le requérant ainsi que sa demande d'indemnisation pour préjudices matériel et moral. Le Tribunal a également rejeté sa demande tendant à faire renvoyer sa candidature à l'Organisation avec instruction expresse de reprendre à zéro la procédure de sélection, au motif qu'il n'avait pas le pouvoir d'apporter des modifications d'ordre opérationnel à la politique de promotion. En revanche, il a annulé la décision de non-promotion et a fixé à 6 000 francs suisses le montant de l'indemnité susceptible d'être versée au requérant en lieu et place de l'annulation de la décision pour perte d'une chance de promotion.

3. Jugement n° UNDT/2016/094 (30 juin 2016) :
Dalgamouni c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies⁶

NON-RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT POUR CAUSE DE PERFORMANCE INSATISFAISANTE — ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE — UTILISATION ABUSIVE D'UNE POSITION D'INFLUENCE, DE POUVOIR OU D'AUTORITÉ — VIOLATION DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'EMPLOYÉE — INDEMNISATION FINANCIÈRE EN RÉPARATION D'ATTEINTES À LA SANTÉ — RENVOI DE LA CHEF DEVANT LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL AUX FINS D'ACTION RÉCURSIVE

La requérante a contesté une décision de la chef du Centre de services régional d'Entebbe en date du 5 mai 2014 portant non-renouvellement de son engagement de durée déterminée pour cause de performance insatisfaisante. La chef avait également ordonné à la requérante de ne plus agir au nom du Centre de services régional d'Entebbe dans l'exercice de ses fonctions. Dans l'attente de l'issue de la procédure de contestation engagée par la requérante contre l'évaluation de sa performance, son contrat était prorogé mensuellement.

En août 2014, la chef avait demandé l'interruption de l'accès de la requérante au logiciel de gestion intégré (« PGI ») UMOJA. En réponse, elle avait été informée par l'équipe UMOJA et le superviseur des opérations technologiques de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (« MONUSCO ») que cela nécessitait la signature de la requérante. En octobre 2014, la requérante avait porté plainte pour abus de pouvoir contre la chef devant la Secrétaire générale adjointe chargée du Département de l'appui aux missions. Le 1^{er} avril 2015, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, saisi de la décision contestée, avait rendu une ordonnance renvoyant l'affaire au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies aux fins de médiation. Le 22 juin 2015, le jury d'examen saisi de la procédure de contestation engagée par la requérante contre l'évaluation de sa performance avait pris la décision d'attribuer à l'intéressée l'appréciation « Performance répondant aux attentes » et le 15 juillet 2015, l'engagement de la requérante avait été prorogé pour une durée d'un an. Quelques jours plus tard, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies avait fait savoir au Tribunal que les parties n'étaient pas parvenues à résoudre le problème à l'amiable. Par la suite, les parties avaient déposé de nouvelles conclusions jusqu'en mars 2016. Dans ses dernières conclusions, la requérante avait demandé au Tribunal de lui octroyer une indemnité d'un montant correspondant à deux années de traitement de base net.

Se fondant sur les pièces produites devant lui et les débats tenus sur le fond, le Tribunal a conclu que la requérante avait commencé à avoir des problèmes professionnels lorsqu'elle avait refusé de donner suite à une demande de sa première notatrice, la chef, l'invitant à signer un document qu'elle n'avait pas, selon elle, le pouvoir de signer. En conséquence de son refus, la requérante s'était vu imposer un plan d'amélioration de la performance trois mois seulement après son entrée en fonction au Centre de services régional d'Entebbe. Son second notateur n'avait pas été associé à l'élaboration dudit plan et n'en avait pas non plus connaissance. Le Tribunal a constaté que la requérante avait été progressivement privée de ses collaborateurs et collaboratrices ainsi que de ses propres fonctions et responsabilités. La chef avait cessé de communiquer avec elle. De mai à octobre 2014, la requérante avait reçu un seul courriel de la chef contre environ 70 par mois auparavant, ce qui marquait un contraste saisissant. Il ressortait également des éléments de preuve produits que la requé-

⁶ Juge : M. Vinod Boolell (Nairobi).

rante avait été physiquement isolée dans un bâtiment à une distance d'un demi-kilomètre du reste de l'équipe et que la chef l'avait écartée des événements à caractère professionnel, des réunions et des possibilités de formation directement liées à ses responsabilités.

Le Tribunal a relevé que le défendeur avait initialement soulevé une exception d'irrecevabilité de la requête pour cause de forclusion, d'autant plus que la requérante ne pouvait pas déterminer avec précision la date à laquelle elle avait été dépouillée de ses responsabilités fonctionnelles. Sur le fond, le défendeur avait fait valoir que la requérante n'avait pas produit d'éléments de preuve pour établir que, comme elle l'alléguait, l'Administration avait pris des dispositions pour la « licencier de façon déguisée » de l'Organisation.

Le Tribunal a relevé en outre qu'après le renvoi de l'affaire devant le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) par le Département de l'appui aux missions afin que le Bureau prenne des mesures disciplinaires à l'encontre de la chef, le défendeur avait reconnu sa responsabilité dans les actes illicites de la chef ayant porté préjudice à la requérante. Cette reconnaissance de responsabilité n'avait pas abouti à un véritable règlement du différend opposant les parties. De l'avis du Tribunal, il ressortait du dossier de l'affaire que le défendeur avait violé à maintes reprises des ordonnances qu'il avait rendues. En outre, le défendeur avait non seulement toléré les actes de la chef, mais également défendu ceux-ci à maintes reprises au motif qu'ils avaient été accomplis dans l'intérêt de l'Organisation. Le Tribunal a conclu que si le défendeur avait fait preuve de plus de diligence et de circonspection, l'affaire n'aurait pas été portée devant la justice.

Le Tribunal a estimé que les agissements de la chef à l'égard de la requérante constituaient un abus de pouvoir manifeste au sens de la définition énoncée dans la circulaire ST/SGB/2008/5, c'est-à-dire une « utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui ». Il a également estimé que la chef avait méconnu délibérément ou par négligence les principes régissant le rôle du personnel de direction ou d'encadrement qui figuraient dans les Normes de conduite de la fonction publique internationale de 2014.

Ayant constaté que des droits fondamentaux dont jouissait la requérante en sa qualité d'employée de l'Organisation des Nations Unies avaient été violés et que la violation était si fondamentale qu'elle avait considérablement porté atteinte à la santé de la requérante, le Tribunal a octroyé à cette dernière une indemnité d'un montant correspondant à 20 mois de traitement de base net. Il a également renvoyé la chef devant le Secrétaire général aux fins d'action récursoire en application de l'article 10 (par. 8) du Statut du Tribunal.

4. Jugement n° UNDT/2016/181 (7 octobre 2016) : *Hassanin c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁷

POUVOIR JURIDIQUE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE METTRE FIN AUX ENGAGEMENTS À TITRE PERMANENT — LA RESPONSABILITÉ DE TROUVER UN AUTRE EMPLOI DOIT INCOMBER AU PREMIER CHEF À L'ORGANISATION — LES FONCTIONNAIRES NOMMÉ(E)S À TITRE PERMANENT DONT LES POSTES SONT SUPPRIMÉS DOIVENT ÊTRE AFFECTÉ(E)S À TITRE PRIORITAIRE À DES POSTES CORRESPONDANT À LEURS APTITUDES — OBLIGATION DE PRENDRE DÛMENT EN COMPTE LE FAIT QUE LE REQUÉRANT ÉTAIT REPRÉSENTANT DU PERSONNEL AUPRÈS DU CONSEIL DU PERSONNEL — ANNULATION DE LA DÉCISION DE METTRE FIN À L'ENGAGEMENT OU INDEMNISATION FINANCIÈRE — INDEMNISATION EN RÉPARATION DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

⁷ Juge : M^{me} Ebrahim-Carstens (New York).

Le requérant a contesté une décision portant suppression de son poste de classe G-4 à compter du 1^{er} janvier 2014 et une décision du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences mettant fin à son engagement à titre permanent en conséquence. Ce poste avait été supprimé en application d'une décision de l'Assemblée générale approuvant la suppression de 59 postes dans la Section des services de publication de la Division des réunions et des services de publication (Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences), y compris celui du requérant. Le requérant avait obtenu un engagement à titre permanent en 1995. Il était actif au sein de l'Association du personnel et, quelque temps avant la suppression de son poste, il avait été élu premier vice-président du 45^e Conseil du personnel. Le 6 janvier 2014, il avait reçu une lettre du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences qui lui notifiait la cessation de son engagement et l'encourageait à se porter candidat aux postes disponibles pour lesquels il estimait avoir les compétences et les aptitudes requises.

Le requérant avait postulé à quatre postes. Pour deux de ces postes, il avait été informé qu'il avait présenté sa candidature après la date limite. Dans le cas du troisième poste, sa candidature avait été rejetée au motif qu'il ne pouvait prétendre à des postes temporaires supérieurs au sien de plus d'une classe. S'agissant du quatrième poste, il avait été informé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa candidature qu'au vu des résultats de l'examen global des candidatures reçues, la sienne ne serait pas prise en considération. Le requérant a fait valoir que les décisions contestées portaient atteinte à la résolution 54/249 de l'Assemblée générale, qui soulignait que « l'introduction de nouvelles technologies ne [devait] entraîner ni des cessations de service involontaires ni nécessairement une réduction des effectifs ». Il a également fait valoir que le Secrétaire général n'avait pas le pouvoir de mettre fin à son engagement à titre permanent avant la date de sa cessation de service, que l'Organisation avait manqué à l'obligation d'agir de bonne foi et en toute équité en lui transférant la responsabilité de trouver un autre emploi, en violation de la disposition 13.1 (al. *d* et *e*) du Règlement du personnel, et qu'il avait été choisi pour faire l'objet d'un licenciement en raison de ses antécédents de défenseur des intérêts du personnel contre l'Administration.

Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas eu de violation de la résolution 54/249, la durée d'application de celle-ci étant limitée à l'exercice biennal 2000-2001. De plus, le Secrétaire général était juridiquement habilité à mettre fin à des engagements à titre permanent aux termes de l'article 9.3 (al. *a*, *i*) du Statut du personnel et de la disposition 13.1 (al. *a* et *d*) du Règlement du personnel, sous réserve qu'il le fasse dans la légalité, c'est-à-dire que les conditions requises pour ne pas maintenir des fonctionnaires nommé(es) à titre permanent de préférence à des fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type soient remplies. D'après les dispositions 9.6 et 13.1 du Règlement du personnel, il incombait à l'Organisation de passer en revue tous les postes vacants ou susceptibles de le devenir pouvant correspondre aux aptitudes des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent touchés pour y affecter ces derniers à titre prioritaire.

Pour déterminer si ces règles avaient été respectées, le Tribunal a retenu qu'il ressortait de la lettre de licenciement adressée au requérant que l'Administration considérait que c'est à ce dernier qu'incombait au premier chef la responsabilité de trouver un autre emploi. Le fait d'exiger que le requérant se porte candidat à des postes vacants dans le cadre d'une procédure de sélection par voie de concours, de surcroît pour disputer ces postes à des fonctionnaires non nommé(e)s à titre permanent, constituait une violation de la disposition 13.1 du Règlement du personnel. Les fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent dont les postes étaient supprimés ne devaient être comparé(e)s qu'à d'autres fonctionnaires nommé(e)s à titre per-

manent dès lors que des postes à pourvoir correspondaient à leurs aptitudes, mais des fonctionnaires moins ancien(ne)s ou non nommé(e)s à titre permanent avaient été placé(e)s ou maintenu(e)s de préférence au requérant. Le Tribunal en a conclu que l'Organisation avait commis des irrégularités importantes et qu'elle n'avait pas agi dans le plein respect des règles définies par les dispositions 13.1 (al. *d* et *e*) et 9.6 (al. *e*) du Règlement du personnel.

Il a également conclu que l'Organisation n'avait pas dûment pris en compte le fait que le requérant venait d'être élu représentant du personnel au Conseil du personnel. Le licenciement du requérant était aussi illégal en ce que sa qualité de haut responsable élu du Syndicat du personnel n'avait pas été dûment prise en compte. Le Tribunal n'a pas jugé les éléments de preuve produits suffisants pour établir que le requérant avait été licencié sous l'effet de quelque animosité entretenue à son égard. Il a ordonné l'annulation de la décision mettant fin à l'engagement à titre permanent de l'intéressé; à titre subsidiaire, il a ordonné à l'Organisation de lui verser une indemnité de réparation d'un montant correspondant à trois années de traitement de base net, déduction faite de toute indemnité de licenciement qui lui aurait été versée lors de sa cessation de service. Le requérant s'est en outre vu octroyer une indemnité d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis à titre de réparation de la détresse psychologique dont il avait été victime.

5. Jugement n° UNDT/2016/183 (11 octobre 2016) : *Tiefenbacher c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁸

RECOURS CONTRE UNE DÉCISION PORTANT NON-SÉLECTION D'UN FONCTIONNAIRE NOMMÉ À TITRE PERMANENT POUR UN AUTRE POSTE — OBLIGATION DE FAIRE DES EFFORTS DE BONNE FOI POUR MAINTENIR EN POSTE LES FONCTIONNAIRES NOMMÉ(E)S À TITRE PERMANENT DONT LES POSTES SONT SUPPRIMÉS — NON-RESPECT DES RÈGLES RÉGISSANT LE MAINTIEN DES FONCTIONNAIRES NOMMÉ(E)S À TITRE PERMANENT — INDEMNISATION EN RÉPARATION DE PERTES PÉCUNIAIRES

Le requérant, ancien chef de cabinet et chef de direction de classe D-1 au Bureau de la gestion qui était titulaire d'un engagement à titre permanent, a contesté une décision du Programme des Nations Unies pour le développement (« PNUD ») portant refus de le sélectionner pour le poste de Directeur du Bureau des politiques et de l'appui aux programmes du PNUD. Son ancien poste avait été supprimé à la suite d'une procédure de restructuration organisée au PNUD. Sa candidature avait été examinée pour un certain nombre de postes vacants de classe D-1 dans le cadre de cette procédure. Le PNUD avait procédé à une sélection par voie d'étude de dossiers pour le poste considéré. Il n'y avait pas eu de test ni d'entretiens et une personne autre que le requérant avait été recommandée pour le poste. Peu de temps après sa nomination, cette personne avait quitté le poste pour en occuper un autre; par conséquent, le poste considéré était redevenu vacant. Le PNUD avait publié le poste vacant le 1^{er} avril 2015, indiqué qu'il s'agissait d'un avis de vacance ordinaire ouvert aux candidats et candidates internes et externes et fixé la date limite de dépôt des candidatures au 15 avril 2015.

En juin 2015, l'avis de vacance de poste avait été rouvert à la demande du responsable du poste en vue d'augmenter le nombre de candidats et de candidates. Le nouveau délai était fixé au 9 juin 2015. En août, l'une des trois personnes présélectionnées s'était retirée du

⁸ Juge : M. Alexander W. Hunter, Jr. (New York).

processus, les seules personnes présélectionnées restantes étant le requérant et une femme. Par la suite, cette dernière avait fait savoir au PNUD qu'elle envisageait de se retirer du processus. En août, le responsable du poste à pourvoir avait demandé au Bureau de la gestion des ressources humaines du PNUD d'admettre deux candidatures tardives afin de porter à au moins trois le nombre de candidat(e)s disponibles pour les entretiens. Il s'agissait de celles d'une femme et d'un homme. La candidate supplémentaire avait vu admettre sa candidature, tandis que le candidat supplémentaire avait retiré la sienne. L'autre candidate, qui avait indiqué qu'elle pourrait se retirer, s'était effectivement retirée. Par conséquent, seuls le requérant et la candidate nouvellement ajoutée restaient en lice.

Le requérant et cette dernière avaient passé un entretien à la fin d'août 2015. La candidate avait été recommandée et le requérant ne l'avait pas été. La candidate avait été sélectionnée. Le requérant avait été informé de sa non-sélection en septembre 2015. Après plusieurs prorogations temporaires, il avait été mis fin à son engagement à titre permanent à la fin de juillet 2016.

Le Tribunal a recherché si le PNUD avait respecté les dispositions du Règlement du personnel régissant le maintien en poste des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent. Il a estimé qu'eu égard aux règles définies par la disposition 13.1 (al. *d*) du Règlement du personnel relative aux engagements à titre permanent, l'un des objectifs à atteindre dans toute procédure de restructuration consistait à trouver d'autres emplois aux fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent dont les postes étaient supprimés ou étaient devenus de toute autre manière indisponibles. Dans les cas où des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent restaient sans emploi à l'issue de la procédure, le PNUD était toujours tenu de faire des efforts de bonne foi pour les maintenir en poste. Le PNUD savait parfaitement que le requérant était un fonctionnaire nommé à titre permanent victime de suppression d'emploi qui avait besoin d'un poste; il y avait un poste disponible et le PNUD aurait dû rechercher si ce poste correspondait aux aptitudes du requérant sans ouvrir le processus aux candidat(e)s externes pour organiser une procédure de sélection intégrale.

Le Tribunal a estimé qu'une procédure visant à maintenir en poste des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent en leur offrant des postes équivalents en vertu de la disposition 13.1 (al. *d*) du Règlement du personnel était distincte d'une procédure ordinaire de sélection par voie de concours ouverte aux candidat(e)s externes. Ce texte prévoyait l'organisation d'un processus de recherche de postes équivalents tenant compte des facteurs pertinents (statut contractuel, correspondance entre le poste et les aptitudes, ancienneté, etc.), une procédure différente d'un entretien axé sur les compétences. Le Tribunal en a conclu que le PNUD n'avait pas respecté les dispositions du Règlement du personnel régissant le maintien en poste des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent. En ce qui concernait l'allégation de partialité à l'encontre du requérant, le Tribunal a conclu qu'il n'existait pas suffisamment d'éléments de preuve pour établir que la procédure était viciée et que la candidature du requérant n'avait pas été dûment examinée dans le respect de la priorité prévue par les dispositions 9.6 (al. *e*) et 13.1 (al. *d*) du Règlement du personnel en faveur des fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent dont les postes sont supprimés.

En réparation des pertes pécuniaires qu'il avait subies, le Tribunal a octroyé au requérant une indemnité d'un montant correspondant à sept mois de traitement de base net, après examen des effets de la décision de non-sélection. Il a pris en considération le fait que le requérant avait perdu 50 % de la chance d'être sélectionné pour le poste et qu'il y avait de bonnes raisons de s'attendre à ce que l'intéressé occupe le poste pendant deux ans en cas de sélection. Le requérant n'ayant pas contesté la suppression de son poste ni la décision met-

tant fin à son engagement, le Tribunal n'a pas tenu compte de l'indemnité de licenciement qui lui avait été versée pour déterminer le montant de la réparation.

En revanche, il a pris en compte le fait que le requérant n'avait subi aucune perte pécuniaire pendant les neuf mois où l'intéressé était resté fonctionnaire du PNUD avant son licenciement. Compte tenu de l'expérience du requérant, de ses compétences, de l'excellence de ses états de service, de sa jeunesse relative et des efforts qu'il déployait sans relâche pour pouvoir trouver un autre emploi, le Tribunal a dit escompter qu'il trouverait un emploi rémunéré dans quelque temps. Le Tribunal a rejeté une demande du requérant tendant à obtenir des intérêts antérieurs au jugement sur le montant de l'indemnité qui lui serait octroyée en réparation de son préjudice pécuniaire, lesquels courraient à compter de la date à laquelle chaque traitement aurait dû lui être versé et deviendraient des intérêts composés tous les six mois, au motif que sa perte pécuniaire concernait presque entièrement des gains futurs. Il n'a pas trouvé de base pour octroyer au requérant une indemnité pour préjudice non pécuniaire, l'intéressé n'ayant produit aucun élément de preuve à l'appui de son allégation de préjudice moral.

6. Jugement n° UNDT/2016/204 (11 novembre 2016) : *Nakhlawi c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁹

LA SUPPRESSION DU MANDAT ATTACHÉ AU POSTE N'EMPORTAIT PAS POSSIBILITÉ DE METTRE FIN À UN ENGAGEMENT À TITRE PERMANENT — DÉFAUT D'APPROBATION DE LA SUPPRESSION DU POSTE — MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE FAIRE, DE BONNE FOI, DES EFFORTS RAISONNABLES POUR TROUVER UN AUTRE POSTE À LA REQUÉRANTE — RÉINTÉGRATION DE LA REQUÉRANTE OU VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ EN LIEU ET PLACE DE LA RÉINTÉGRATION — OCTROI D'UNE INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE MORAL

La requête visait à contester une décision mettant fin à l'engagement à titre permanent de la requérante au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en raison de la suppression alléguée de son poste et de l'impossibilité de lui trouver un autre poste.

La requérante était entrée au service de l'Organisation en 2001 en qualité d'agent des services généraux et avait réussi au concours de passage de G à P en finances en 2008. En 2009, elle avait obtenu un engagement à titre permanent au Secrétariat de l'Organisation. Sa lettre de nomination ne limitait pas le cadre de son engagement à un bureau ou un département déterminé. En décembre 2009, la requérante avait été transférée à un poste de fonctionnaire des finances de classe P-2 au Département de l'appui aux missions. En août 2011, elle avait été nommée à un poste de fonctionnaire des finances et du budget de classe P-3 au Département de la gestion et également inscrite sur des listes d'aptitude pour des postes de « fonctionnaire des finances et du budget » et de « spécialiste de la gestion des programmes » de classe P-3.

Par la suite, l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (« UNICRI ») avait pris contact avec la requérante en vue de la sélectionner dans la liste d'aptitude pour la nommer à un poste d'« expert chargé de la gestion des subventions » dans le cadre de l'un de ses projets. Invitée par la requérante à lui dire si son affectation à ce poste aurait des incidences sur son statut de fonctionnaire nommée à titre permanent, l'Administration l'avait informée en juillet 2012 qu'« aucun changement ne serait apporté à

⁹ Juges : M. Rowan Downing (président), M^{me} Teresa Bravo et M. Goolam Meeran (Genève).

[son] engagement à titre permanent après [sa] réaffectation », que le poste était disponible pour un certain nombre d'années et qu'elle ne devait pas s'inquiéter de la durée de celui-ci.

La requérante avait accepté l'offre et pris les fonctions attachées au poste en septembre 2012. Compte tenu de l'état d'avancement du projet de l'UNICRI, l'Office des Nations Unies à Vienne (« ONUV ») avait informé la requérante en juillet et octobre 2014 qu'il était envisagé de supprimer le poste qu'elle occupait à l'UNICRI à la fin de décembre 2014 au plus tard. Au début de décembre 2014, l'ONUUV avait avisé la requérante que la suppression de son poste étant imminente, il procéderait à son licenciement le 31 décembre au plus tard, à moins qu'elle ne sollicite un congé spécial sans traitement. Peu après, il avait informé la requérante qu'il ne serait pas mis fin à son engagement à titre permanent, ni lui ni l'UNICRI n'étant habilités à le faire.

L'UNICRI et l'ONUUV, qui l'administraient, s'étaient efforcés de trouver un poste correspondant aux aptitudes de la requérante en leur sein en raison de l'engagement à titre permanent dont cette dernière était titulaire. Le Bureau de la gestion des ressources humaines (« BGRH »), dont l'attention avait été appelée sur la situation de la requérante par l'UNICRI et l'ONUUV, n'avait fait aucun effort pour trouver un autre poste à l'intéressée au sein de l'ensemble du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Il s'était borné à informer les responsables de quatre postes à pourvoir pour lesquels la requérante avait postulé qu'il fallait accorder « l'attention voulue » à sa candidature, la requérante étant une fonctionnaire titulaire d'un engagement à titre permanent dont le poste devait être supprimé.

Les 5 et 22 décembre 2014, la requérante avait déposé des demandes de contrôle hiérarchique de ce qu'elle considérait comme une décision de l'ONUUV mettant fin à son engagement à titre permanent et une décision de l'UNICRI portant refus de la réaffecter à une autre fonction. Le Groupe du contrôle hiérarchique avait jugé les deux demandes non recevables au motif qu'aucune décision administrative en vigueur mettant fin à l'engagement de la requérante n'avait été prise. Le 2 mars 2015, le BGRH avait soumis au Secrétaire général adjoint à la gestion, pour approbation, une demande de l'UNICRI l'invitant à mettre fin à l'engagement à titre permanent de la requérante avec effet au 31 janvier 2015, sur le fondement de l'article 9.3 (al. a, i) du Statut du personnel (prévoyant la possibilité de le faire si « [l]es nécessités du service imposent la suppression du poste ou une compression d'effectifs »). Le Secrétaire général adjoint à la gestion avait approuvé la résiliation de l'engagement le 6 mars 2015. Avant l'approbation, il avait été informé par le BGRH que des efforts considérables avaient été déployés pour trouver un autre poste à la requérante au sein de l'UNICRI ou du système des Nations Unies, mais ils n'avaient pas abouti.

Le 9 mars 2015, l'ONUUV avait avisé la requérante, conformément aux dispositions 9.7 (al. a) (préavis de licenciement) et 13.1 (al. a) (nominations à titre permanent) du Règlement du personnel qu'il serait mis fin à son engagement à titre permanent. Le 8 avril 2015, la Chef de cabinet avait rejeté la demande de contrôle hiérarchique de cette décision déposée par la requérante.

Le Tribunal a estimé que le poste de la requérante n'avait pas été supprimé au sens de la disposition 13.1 (al. d) du Règlement du personnel (suppression de poste en cas de nomination à titre permanent). La suite du projet de l'UNICRI exigeait des fonctions distinctes de celles que la requérante y exerçait auparavant. Cela étant, le Tribunal a considéré qu'il y avait eu suppression du mandat du poste et non pas suppression du poste lui-même. En conséquence, le licenciement de la requérante n'était pas conforme à la disposition 13.1 (al. c) du Règlement du personnel, qui ne prévoyait pas la possibilité de mettre fin à un engagement à titre permanent dans de telles circonstances. La disposition 13.1 (al. d) du Règlement du personnel relative à la suppression de poste n'était pas applicable.

De plus, à supposer même que la résiliation de l'engagement à titre permanent de la requérante ait été valablement fondée sur la suppression de son poste, celle-ci nécessitait l'approbation du Conseil d'administration de l'UNICRI, laquelle n'avait pas été obtenue. Dès lors qu'il n'existait pas de document officiel qui lui délèguait le pouvoir de suppression de postes conféré au Conseil d'administration, le Directeur de l'UNICRI avait commis un excès de pouvoir en décidant de supprimer le poste de la requérante. Le Tribunal a jugé que l'Administration avait manqué à l'obligation de faire, de bonne foi, des efforts raisonnables conformément aux dispositions 9.6 (al. e) et 13.1 (al. d) du Règlement du personnel pour trouver un autre poste à la requérante au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et qu'elle avait donné des informations erronées au Secrétaire général adjoint à la gestion à cet égard lorsqu'elle lui demandait d'approuver le licenciement de la requérante.

En outre, il a invoqué son jugement n° UNDT/2016/102 statuant sur l'étendue de l'obligation de l'Organisation de faire des efforts de bonne foi pour trouver une autre fonction aux fonctionnaires nommé(e)s à titre permanent dont il est prévu de supprimer le poste.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de licenciement et la réintégration de la requérante; à titre subsidiaire, il a ordonné le versement d'une indemnité d'un montant correspondant à trois années de traitement de base net ainsi que des cotisations correspondantes à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en lieu et place de l'annulation de la décision et de la réintégration. Il a également octroyé à la requérante une indemnité pour préjudice moral d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis en réparation du stress et de l'anxiété provoqués par son licenciement ainsi que de la déception et de la tristesse qu'elle avait éprouvées en raison du traitement qui lui avait été réservé. La requérante ayant perdu son emploi du fait que l'Organisation avait manqué à l'obligation de lui trouver un autre emploi, il était légitime de lui octroyer une indemnité supérieure au plafond de deux années de traitement prévu.

B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES

Le Tribunal d'appel des Nations Unies (le « Tribunal d'appel ») a rendu au total 101 arrêts en 2016. On trouvera ci-après des résumés de cinq de ces arrêts¹⁰.

1. Arrêt n° 2016-UNAT-618 (24 mars 2016) : *Subramanian et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹¹

RECOURS RELATIF À UNE ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI — LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES A TRANSFORMÉ À TORT UNE DEMANDE DE PROROGATION DE DÉLAI EN REQUÊTE INTRODUCTIVE D'INSTANCE — VIOLATION DES DROITS CONFÉRÉS PAR LES TEXTES EN VIGUEUR AUX FONCTIONNAIRES CONCERNÉS — INFIRMATION DU JUGEMENT RENDU PAR LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

¹⁰ Les résumés présentés le sont à titre indicatif uniquement; ils ne font pas foi et ne sont non plus ni représentatifs ni exhaustifs. Pour la liste complète des arrêts rendus par le Tribunal d'appel des Nations Unies et les faits les plus récents, consulter le site Web du Bureau de l'administration de la justice à l'adresse <https://www.un.org/fr/internaljustice/oaj/>.

¹¹ Juges : M^{me} Mary Faherty (présidente), M^{me} Rosalyn Chapman et M. Richard Lussick.

Statuant sur un recours relatif à une enquête globale sur les conditions d'emploi locales qui avait été menée à New Delhi (Inde) en juin 2013, le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal du contentieux administratif ») avait outrepassé sa compétence et commis des erreurs de procédure lorsqu'il avait, de sa propre initiative, transformé la demande de prorogation de délai déposée par les fonctionnaires concernés en requête introductive d'instance et l'avait rejetée comme non recevable selon une procédure simplifiée. En assimilant la demande de prorogation de délai à une requête introductive d'instance, que les requérants n'étaient pas prêts à déposer sans avoir obtenu de plus amples renseignements, le Tribunal du contentieux administratif avait violé les droits de former des requêtes et d'avoir accès à la justice que les textes en vigueur conféraient aux fonctionnaires concernés ainsi que le droit des intéressés aux garanties d'une procédure régulière. En conséquence, le Tribunal d'appel a infirmé le jugement du Tribunal du contentieux administratif et a renvoyé l'affaire à ce dernier en lui donnant instruction de permettre aux fonctionnaires concernés de déposer des requêtes introductives d'instance¹².

2. Arrêt n° 2016-UNAT-622 (24 mars 2016) :

*Aly et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹³

PROCESSUS PROLONGÉ D'EXAMEN DE POSTES À DES FINS DE CLASSEMENT — DROIT DE DEMANDER UN RECLASSEMENT — DEUXIÈME RENVOI DE L'AFFAIRE À L'ADMINISTRATION IRRÉALISTE ET INJUSTE — OCTROI D'UNE INDEMNITÉ FINANCIÈRE

Le Tribunal d'appel a examiné un recours formé contre un jugement dans lequel le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies avait annulé une décision prise par la Sous-Secrétaire générale chargée du Bureau de la gestion des ressources humaines et avait renvoyé l'affaire à l'Administration. Dans le cadre d'un long processus d'examen de postes à des fins de classement ayant duré plus de 20 ans, la Sous-Secrétaire générale chargée du Bureau de la gestion des ressources humaines avait décidé, sur la base d'une recommandation formulée par le Comité de recours en matière de classement (postes de la catégorie des services généraux) de New York, auquel le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies avait renvoyé l'affaire par un précédent jugement, de maintenir la classe affectée aux postes des fonctionnaires concernés qui exerçaient incontestablement des fonctions dépassant les limites de leur définition d'emploi initiale à l'époque.

Le Tribunal d'appel a confirmé l'annulation de la décision portant maintien de la classe affectée aux postes telle que le Tribunal du contentieux administratif l'avait prononcée et a réaffirmé le droit des fonctionnaires de demander un reclassement lorsque les attributions et responsabilités afférentes à leur poste ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel ils ou elles appartiennent. Il a toutefois infirmé le chef de dispositif du jugement du Tribunal du contentieux administratif ordonnant le renvoi de l'affaire à l'Administration,

¹² Voir *Taneja et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-628. Voir également *Prasad et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-629, *Bhatia et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-630, *Thomas et consorts c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-631, *Jaishankar c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-632, et *Bharati c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-633.

¹³ Juges : M^{mes} Sophie Adinyira (présidente), Mary Faherty et Rosalyn Chapman.

au motif qu'un deuxième renvoi était irréaliste et injuste, en ce que le processus d'examen des postes à des fins de classement avait entraîné en longueur principalement parce que le personnel de direction ne voulait pas respecter ses propres règles, règlements et instructions administratives et ne les respectait pas. En outre, la majorité des requérants et requérantes avaient déjà pris leur retraite, de sorte qu'un renvoi ne pouvait pas leur permettre d'exercer un recours utile. En lieu et place du renvoi, le Tribunal d'appel a octroyé à chaque appelant ou appelante une indemnité d'un montant correspondant à trois années de traitement de base net. Compte tenu des circonstances particulièrement scandaleuses de l'affaire et de l'accumulation de circonstances aggravantes qui l'avait marquée, le Tribunal d'appel a estimé que l'octroi de cette indemnité plus élevée dépassant à titre exceptionnel l'équivalent de deux années de traitement de base net prévu par l'article 9 (par. 1, b) de son Statut était justifié.

3. Arrêt n° 2016-UNAT-641 (24 mars 2016) : *Chemingui c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁴

CONTESTATION D'UNE DÉCISION DE MUTATION — LA DÉCISION DE MUTATION NE CONSTITUAIT PAS UN CAS DE NOMINATION, DE PROMOTION OU DE LICENCIEMENT — DÉFAUT DE BASE POUR FORMER UN RECOURS INTERLOCUTOIRE

Le fonctionnaire concerné avait saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies d'une requête en contestation d'une décision de mutation qui le concernait et avait demandé au Tribunal d'ordonner qu'il soit sursis à l'exécution de ladite décision. Le Tribunal du contentieux administratif avait rendu une ordonnance faisant droit à sa demande de sursis à exécution dans l'attente du règlement de l'affaire. Le Secrétaire général avait formé un recours interlocutoire contre cette ordonnance. Le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas « manifestement outrepassé sa compétence » lorsqu'il avait ordonné la suspension temporaire de l'exécution de la décision administrative portant mutation du fonctionnaire, cette décision ne constituant pas un cas « de nomination, de promotion ou de licenciement » et, par conséquent, pas un des cas pour lesquels l'article 10 (par. 2) du Statut du Tribunal du contentieux administratif interdisait d'ordonner des mesures conservatoires. Il n'existait dès lors pas de base pour former un recours interlocutoire. En conséquence, le recours du Secrétaire général a été rejeté comme non recevable.

4. Arrêt n° 2016-UNAT-661 (30 juin 2016) : *Kalashnik c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁵

DEMANDE DE CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE — LA RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION À UNE DEMANDE DE CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE NE PEUT FAIRE L'OBJET D'UN CONTRÔLE JURIDICTIONNEL — POSSIBILITÉ DE RÉSOUDRE L'AFFAIRE À L'AMIABLE

Le Tribunal d'appel a confirmé une décision du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies concluant à l'irrecevabilité *ratione materiae* de la requête d'un fonctionnaire au motif que la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique à une demande de

¹⁴ Juges : M^{mes} Rosalyn Chapman (présidente), Inés Weinberg de Roca et Mary Faherty.

¹⁵ Juges : M^{me} Rosalyn Chapman (présidente), M^{me} Deborah Thomas-Felix et M. Richard Lussick.

contrôle hiérarchique n'était pas une décision administrative susceptible de contrôle juridictionnel. C'est à juste titre que le Tribunal du contentieux administratif avait estimé que la réponse du Groupe du contrôle hiérarchique n'avait pas produit de conséquences juridiques directes pour les conditions d'emploi du fonctionnaire concerné. Considérant « la nature de la décision, le cadre juridique dans lequel elle s'inscrivait et ses conséquences », le Tribunal d'appel a estimé que la réponse à une demande de contrôle hiérarchique était une occasion pour l'Administration de résoudre le grief d'un ou d'une fonctionnaire à l'amiable et non une nouvelle décision.

**5. Arrêt n° 2016-UNAT-706 (28 octobre 2016) :
*Gallo c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁶**

MESURE NON DISCIPLINAIRE PRISE À L'ENCONTRE D'UN ANCIEN FONCTIONNAIRE À RAISON D'UN COMPORTEMENT QUE L'INTÉRESSÉ AVAIT MANIFESTÉ LORSQU'IL ÉTAIT EN SERVICE — LA MESURE NON DISCIPLINAIRE N'ÉTAIT NI TRIBUTAIRE DE L'EXISTENCE D'UN CONTRAT D'ENGAGEMENT EN COURS NI VALABLE UNIQUEMENT PENDANT LA DURÉE DE VIE DE PAREIL CONTRAT — INFIRMATION PARTIELLE DU JUGEMENT RENDU PAR LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies avait eu tort de conclure qu'il était illégal de la part du Secrétaire général d'adresser un avertissement par écrit à un ancien fonctionnaire à raison d'un comportement que l'intéressé avait manifesté lorsqu'il était en service. Il a déclaré que le Statut et le Règlement du personnel ne disposaient nulle part que le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière d'avertissement à adresser par écrit à des fonctionnaires à titre de mesure non disciplinaire en application de la disposition 10.2 (al. b, i) du Règlement du personnel était tributaire de l'existence d'un contrat d'engagement en cours et valable uniquement pendant la durée de vie de pareil contrat. Tout avis contraire priverait de fondement les normes de conduite qui demeureraient applicables après la cessation de service. En outre, d'un point de vue pratique, il réduirait à néant la capacité du Secrétaire général à mener dûment des enquêtes et à discipliner convenablement les fonctionnaires ainsi que le pouvoir d'appréciation dont il disposait en la matière. Le pouvoir dont le Secrétaire général était investi pour gérer les dossiers de l'Organisation, y compris ceux relatifs aux anciens et anciennes fonctionnaires, et pour veiller à ce que les dossiers rendent compte de la performance réalisée et du comportement manifesté par les fonctionnaires pendant leur période d'emploi, ne s'éteignait pas au moment de leur cessation de service. En conséquence, le Tribunal d'appel a fait droit au recours dont il était saisi et a infirmé en partie le jugement du Tribunal du contentieux administratif, plus précisément l'opinion exprimée par ce dernier sur le pouvoir du Secrétaire général et le chef de dispositif du jugement ordonnant le retrait de l'avertissement du dossier administratif de l'ancien fonctionnaire.

¹⁶ Juges : M^{me} Deborah Thomas-Felix (présidente), M. Richard Lussick et M^{me} Martha Halfeld.

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

En 2016, le Tribunal a rendu au total 157 jugements lors de ses 121^e et 122^e sessions¹⁸. On trouvera ci-après des résumés de sept de ces jugements.

1. Jugement n° 3575 (3 février 2016) : C. c. *Organisation internationale pour les migrations (OIM)*

LICENCIEMENT POUR DÉTENTION D'UNE ARME À FEU NON AUTORISÉE — MESURE DISCIPLINAIRE NON FONDÉE SUR QUELQUE RÈGLE PROHIBANT LES ARMES À FEU — LA DÉTENTION D'UNE ARME À FEU NON AUTORISÉE REPRÉSENTAIT CLAIREMENT UN RISQUE POUR LA SÉCURITÉ — REJET DE LA REQUÊTE

À l'époque des faits, le requérant exerçait les fonctions d'adjoint au chef de la mission de l'OIM à Kaboul (Afghanistan). Au cours d'une enquête, il avait été découvert qu'il était en possession d'une arme à feu non autorisée. En mai 2012, le Directeur général de l'OIM avait porté à la connaissance du requérant qu'il avait décidé de le licencier avec préavis. Selon lui, le requérant avait fait preuve d'un très grand manque de jugement et d'indifférence pour la sécurité du personnel et la réputation de l'OIM en achetant une arme à feu dans la rue à Kaboul et en la conservant dans son bureau dans l'enceinte de l'OIM, ce qu'il n'avait pas nié. Le recours interne formé par le requérant avait été rejeté et le Directeur général avait maintenu la mesure disciplinaire prise contre lui. Cette décision définitive avait été attaquée devant le Tribunal.

Le requérant avait fait valoir, entre autres, que l'OIM n'avait pas établi l'existence et le contenu d'une règle ou d'une loi prohibant l'achat d'une arme à feu et sa détention dans l'enceinte de l'OIM. Le Tribunal a estimé que, l'OIM n'ayant pas fondé sa décision de licenciement sur la violation d'une règle ou d'une loi spécifique, la preuve de l'existence et du contenu de l'une ou de l'autre n'était pas requise. Bien que l'OIM ait fait état des recommandations du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'ONU, de ses normes de sécurité et du Manuel de sécurité des Nations Unies, le Tribunal a constaté qu'elle ne les avait pas invoqués pour justifier la mesure disciplinaire en cause.

Le Tribunal a totalement souscrit à la conclusion de l'OIM selon laquelle les éléments de preuve produits étaient suffisants pour établir au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait acheté une arme à feu et que celle-ci était *de facto* en sa possession dans l'enceinte de l'OIM. Il a également opéré la constatation suivante :

¹⁷ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires des organisations internationales qui ont reconnu la compétence du Tribunal ou des dispositions du Statut du personnel de ces organisations. Pour la liste de ces organisations, voir <https://www.ilo.org/tribunal/membership/lang--fr/index.htm>. Le Tribunal est également compétent pour connaître des différends relatifs à l'exécution de certains contrats conclus par l'Organisation internationale du Travail ou à l'application des Statuts de l'ancienne Caisse des pensions du personnel de l'Organisation internationale du Travail. Pour en savoir plus sur le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et le texte intégral de ses jugements, voir <https://www.ilo.org/tribunal/lang--fr/index.htm>.

¹⁸ Voir https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.showList?p_lang=fr&p_session_id=121 et https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.showList?p_lang=fr&p_session_id=122.

« [L]es éléments de preuve démontrent le bien-fondé de la conclusion du Directeur général selon laquelle le requérant a fait preuve d'un très grand manque de jugement qui a mis en péril la sécurité des fonctionnaires et a risqué de compromettre la réputation de l'OIM. La détention d'une arme à feu dans l'enceinte de l'OIM représentait clairement un risque pour la sécurité du requérant, de M^{lle} L. et de toutes les autres personnes qui étaient potentiellement sous la menace de cette arme. Comme l'a justement relevé le Directeur général [...], l'arme pouvait, notamment, tuer ou blesser gravement si quelqu'un, volontairement ou non, appuyait sur la détente. Cela est particulièrement vrai si l'on considère que l'arme avait été confiée à M^{lle} L., qui n'avait pour toute formation au maniement des armes à feu que ses visites occasionnelles à un centre de tir. Par ailleurs, et malgré les écritures du requérant tendant à prouver le contraire, l'achat d'une arme à feu dans la rue à Kaboul était susceptible de nuire à la réputation de l'OIM. Comme l'[a] relevé le Directeur général [...], l'OIM fournit une assistance humanitaire et remplit une mission de paix à Kaboul. Le fait pour un fonctionnaire de haut niveau d'acheter une arme à feu dans la rue revient à contredire publiquement les idéaux poursuivis par l'OIM et risque de compromettre la réputation de l'Organisation. »

En conclusion, le Tribunal a rejeté la requête dans son intégralité.

2. Jugement n° 3582 (3 février 2016) : ***D. c. Organisation mondiale de la Santé (OMS)***

RÉSILIATION D'UN ENGAGEMENT POUR CAUSE DE SUPPRESSION DE POSTE — RETARD EXCESSIF DANS LA PROCÉDURE DE RECOURS INTERNE — OCTROI DE DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL — LE MONTANT DES DOMMAGES-INTÉRÊTS DÉPEND DE LA DURÉE DU RETARD ET DES CONSÉQUENCES DE CELUI-CI — LA SUPPRESSION DU POSTE DOIT ÊTRE FONDÉE SUR DES MOTIFS OBJECTIFS — NOTIFICATION RAISONNABLE ET EN TEMPS UTILE DU NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE

La requérante, qui était titulaire d'un engagement de durée déterminée à l'OMS, avait été informée en novembre 2010 que, pour des raisons purement programmatiques et financières, son poste serait supprimé et que, par conséquent, son engagement ne serait pas prorogé. À la suite d'un recours interne, la Directrice générale de l'OMS avait décidé de maintenir la décision initiale, mais d'octroyer à la requérante des indemnités d'un montant de 6 000 dollars des États-Unis en réparation du préjudice moral qu'elle avait subi, 2 000 dollars au titre de la durée excessive de la procédure de recours interne et 3 000 dollars au maximum en remboursement des frais de procédure qu'elle avait engagés. La requérante avait attaqué cette décision devant le Tribunal.

Le Tribunal a d'abord examiné la question de la durée de la procédure interne et a opéré à cet égard la constatation suivante :

« [I] est manifeste qu'au regard des circonstances de l'espèce la durée de la procédure de recours interne a été déraisonnable, au sens de la jurisprudence constante du Tribunal, dès lors que son allongement n'a pas été provoqué de manière perceptible par un comportement procédural fautif de la requérante et que la charge de travail de l'organe de recours invoquée par la défenderesse ne justifie en aucun cas le maintien d'un fonctionnaire pendant près de trois ans dans l'incertitude sur l'issue d'un recours qu'il a déposé devant l'organe compétent et en conformité avec les règles applicables.

La requérante a donc droit à des dommages-intérêts pour le tort moral qui résulte du manquement de la défenderesse à ses devoirs de diligence et de sollicitude (voir notamment les jugements 2522, au considérant 7, 3160, au considérant 16, et 3188, au considérant 25). »

Le Tribunal s'est intéressé ensuite à la question du montant de l'indemnité relative au retard et a déclaré ce qui suit :

« 4. Selon la jurisprudence du Tribunal, le montant des dommages-intérêts accordés pour réparer le préjudice causé par un retard déraisonnable apporté au traitement d'un recours interne dépend de la durée du retard et des conséquences de celui-ci (voir le jugement 3530, au considérant 5).

Il est dans la nature des choses que, quelle que soit l'ampleur de ce retard, ses conséquences varient selon l'objet de la contestation. Le retard apporté à résoudre une question qui a pour l'intéressé des répercussions d'une gravité limitée sera d'ordinaire moins préjudiciable à celui-ci que le retard apporté à résoudre une question dont les répercussions sont graves (voir le jugement 3160, au considérant 17).

La non-prolongation du contrat de la requérante, qui, âgée alors d'un peu moins de quarante ans, était au service de la défenderesse depuis près de neuf ans, nécessitait que le recours formé à ce propos soit traité avec une célérité particulière de telle sorte que l'intéressée soit fixée le plus tôt possible sur ses chances de rester au service de l'Organisation. Cela était indispensable pour la suite de sa carrière. Sans avoir à s'attarder sur la question de savoir si, comme elle le prétend, la procédure de recours a entravé ses démarches pour trouver un nouvel emploi, le Tribunal estime qu'au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, l'indemnité de 2 000 dollars accordée en vertu de la décision attaquée ne suffit pas à réparer le dommage qu'elle a subi du fait de la durée inhabituellement longue de la procédure de recours interne. Il est équitable de porter le montant de cette indemnité à 4 000 dollars. Cette indemnité répare tout le préjudice subi par la requérante du fait de la durée excessive de la procédure et du fait que la décision attaquée ne lui a pas accordé une réparation suffisante de ce chef. »

En ce qui concerne la restructuration de l'organisation et la suppression de poste, le Tribunal a formulé quelques observations générales en ces termes :

« Il est de jurisprudence constante qu'une décision relative à la restructuration des services d'une organisation internationale et conduisant à une suppression de poste relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Celui-ci doit donc se limiter à vérifier notamment si cette décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit, si elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir, si elle n'omet pas de tenir compte de faits essentiels et si elle ne tire pas du dossier des conclusions manifestement erronées. Il ne saurait, en revanche, substituer indûment sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 1131, au considérant 5, 2510, au considérant 10, et 2933, au considérant 10). Toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir (voir les jugements 1231, au considérant 26, 1729, au considérant 11, et 3353, au considérant 17). »

Dans le cas particulier dont il était saisi, le Tribunal a conclu que « la restructuration de l'unité de la requérante [...] n'a[vait] pas été motivée par des raisons liées à la personnalité

de la requérante, mais seulement par des considérations objectives liées à la politique d'économies budgétaires et de rationalisation que l'Organisation s'[était] vu contrainte d'adopter, le maintien du poste de la requérante n'apparaissant plus indispensable au bon fonctionnement de l'unité ».

Cela dit, le Tribunal a examiné les modalités du licenciement de la requérante. S'agissant du préavis de licenciement, il a rappelé sa jurisprudence, laquelle « exige des organisations internationales qu'elles donnent un préavis raisonnable lors du non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée (voir les jugements 2104, au considérant 6, et 3448, au considérant 8). Cette jurisprudence tient compte, d'une part, des besoins spécifiques des organisations internationales et, d'autre part, des intérêts légitimes du fonctionnaire concerné qui, même s'il n'a pas en principe un droit au renouvellement de son contrat, doit pouvoir être fixé assez tôt sur les intentions de son employeur pour s'engager en temps opportun dans la recherche d'une autre activité professionnelle (voir le jugement 1617, au considérant 2) ».

Le Tribunal a rejeté la thèse selon laquelle la non-observation du délai de préavis par l'organisation emportait automatiquement renouvellement du contrat pour sa durée en vigueur. Il a donné à cet égard l'explication suivante :

« La protection des intérêts légitimes du fonctionnaire concerné ne justifie en revanche pas que la non-observation du délai réglementaire de préavis entraîne la perte, par l'employeur, de son droit formateur de mettre fin au contrat à son échéance et la prolongation tacite du contrat pour une nouvelle durée déterminée. Le but recherché par la jurisprudence [...] est atteint dès lors que la durée du contrat est prolongée du temps nécessaire pour assurer au fonctionnaire un délai de préavis complet (voir notamment les jugements 2162, au considérant 2, et 3444, au considérant 3). La prolongation tacite du contrat pour une nouvelle durée déterminée, faute de préavis de résiliation donné dans le délai réglementaire, ne s'imposera que si cette conséquence est expressément prévue par le Règlement ou par le contrat; il en irait de même si l'intéressé pouvait se prévaloir d'assurances que l'employeur lui aurait données en ce sens et qui devraient être respectées sous peine de violer le principe de bonne foi. »

En outre, le Tribunal a recherché si le Règlement du personnel de l'OMS conférait à la requérante un droit à la réaffectation. Les positions respectives de l'OMS et de la requérante divergeaient sur ce point en raison du libellé de l'article du Règlement du personnel applicable. Ayant constaté qu'il existait une divergence entre les textes anglais et français de cet article, le Tribunal a rappelé que selon sa jurisprudence constante, « lorsqu'elles comportent une ambiguïté, les dispositions statutaires ou réglementaires édictées par une organisation internationale doivent, par principe, être interprétées dans le sens favorable aux intérêts de ses fonctionnaires, et non à ceux de l'organisation elle-même (voir le jugement 3369, au considérant 12) ».

Il a alloué à la requérante une indemnité d'un montant de 4 000 dollars des États-Unis pour le retard survenu dans la procédure interne et pour le fait qu'elle avait été irrégulièrement privée du droit de bénéficier des dispositions du Règlement du personnel prévoyant une procédure de réaffectation (bien que le Tribunal ait constaté que l'OMS n'avait pas respecté l'article pertinent du Règlement, celle-ci avait mené les recherches nécessaires en vue de trouver dans ses services un autre poste qu'elle pourrait proposer à la requérante. Le Tribunal a conclu que « [l]a finalité de ces dispositions, qui [était] de permettre la réaffectation d'un fonctionnaire dans toute la mesure du possible, a[vait] donc bien été respectée ». Le Tribunal a également octroyé à la requérante une somme de 1 500 dollars des États-Unis à titre de dépens.

3. Jugement n° 3602 (3 février 2016) : A. c. *Organisation mondiale du commerce (OMC)*

RENOI SANS PRÉAVIS POUR DÉTENTION ILLÉGALE D'ARME — UN COMPORTEMENT MANIFESTÉ DANS LE CADRE D'ACTIVITÉS PRIVÉES PEUT FAIRE L'OBJET D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — L'IMPOSITION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE INTERNE EST INDÉPENDANTE DE TOUTE PROCÉDURE JUDICIAIRE ENGAGÉE DEVANT DES JURIDICTIONS NATIONALES À RAISON DES MÊMES FAITS — PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ — DEVOIR DE SOLLICITUDE VOULANT QUE L'ORGANISATION OBTIENNE UN AUTRE AVIS MÉDICAL — RENOI DE L'AFFAIRE À L'OMC POUR RÉEXAMEN — OCTROI DE DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL

Le requérant, ancien fonctionnaire de l'OMC, a contesté une décision du Directeur général tendant à le renvoyer sans préavis pour faute grave. Cette mesure disciplinaire faisait suite à un incident survenu le 1^{er} décembre 2011. Le requérant, qui bénéficiait à l'époque du statut diplomatique en raison de la classe de son poste, avait été arrêté par des agents de sécurité à l'aéroport de Genève alors qu'il tentait d'embarquer dans un avion avec des objets interdits par la législation suisse, à savoir une dague en plastique fixée à la jambe, un vaporisateur à gaz poivré sans étiquette d'identification glissé dans un instrument d'arts martiaux et une cartouche de fusil. Les objets en question avaient été confisqués et le requérant avait été autorisé à embarquer le même jour sur un autre vol. Les autorités suisses avaient informé l'OMC de l'incident et lui avaient demandé officiellement de lever l'immunité de juridiction et d'exécution du requérant pour leur permettre d'engager des poursuites pénales contre ce dernier. Par la suite, le requérant avait été inculpé de détention illégale d'une arme prohibée. En février 2012, il avait été hospitalisé et avait ensuite présenté deux certificats médicaux attestant qu'il était inapte au travail. Alors qu'il était en congé de maladie, il avait été informé que le Directeur général avait décidé de le renvoyer sans préavis avec effet immédiat pour faute grave. La Commission paritaire de recours ayant estimé que cette décision était viciée en ce que l'OMC avait manqué à l'obligation de notifier au requérant la mesure disciplinaire envisagée et de lui donner la possibilité de faire des observations sur celle-ci avant de l'appliquer, le Directeur général avait accepté sa recommandation, mais, après avoir reçu les observations du conseil du requérant, il avait pris une nouvelle décision portant application de la mesure de renvoi sans préavis.

Le Tribunal a rejeté plusieurs moyens que le requérant avait invoqués pour contester la décision attaquée. Il a notamment rejeté les moyens pris de ce que l'existence de la faute reprochée au requérant n'avait pas été prouvée au-delà de tout doute raisonnable et de ce que l'incident n'aurait pas dû donner lieu à une procédure disciplinaire dès lors qu'il s'était produit dans un cadre privé et n'avait donc pas de rapport avec les conditions d'emploi du requérant à l'OMC. Sur ce point, le Tribunal a opéré la constatation suivante :

« [B]ien que le requérant ait effectué ce voyage à titre privé, son comportement était incompatible avec les règles de conduite auxquelles est astreint un fonctionnaire international. Ce comportement impliquait le non-respect des règles en matière de sécurité aérienne d'une manière incompatible avec son engagement auprès de l'OMC et ses obligations envers elle, et était de nature à porter atteinte aux relations entre l'OMC et les autorités suisses ainsi qu'à son image et à sa réputation en tant qu'organisation internationale. Un tel comportement pouvait valablement faire l'objet d'une procédure disciplinaire et engager ainsi sa responsabilité (voir, par exemple, le jugement 2944, aux considérants 44 à 49). »

Le Tribunal a également rejeté le moyen pris de ce que la sanction disciplinaire n'aurait pas dû être imposée avant que les autorités judiciaires suisses n'aient retenu la responsabilité du requérant. À l'appui de ce moyen, le requérant a souligné le fait que l'affaire était en instance et qu'aucune déclaration de culpabilité n'avait déjà été prononcée contre lui, ainsi que le fait qu'il était prématuré de la part de l'OMC d'engager une procédure disciplinaire contre lui en vue de son renvoi sans préavis sans attendre l'issue de son procès, car le renvoi sans préavis était subordonné à l'existence d'éléments de preuve établissant les faits au-delà de tout doute raisonnable et il n'était pas possible de conclure à l'existence de tels éléments de preuve avant qu'il ne soit déclaré coupable. Le Tribunal a rejeté cet argument en ces termes : « L'imposition d'une sanction disciplinaire interne est régie par le Statut et le Règlement du personnel de l'OMC, indépendamment de toute procédure engagée à l'encontre du requérant par une juridiction nationale. Il n'était pas nécessaire d'attendre l'issue de la procédure judiciaire en instance devant les juridictions nationales pour engager une procédure disciplinaire ».

Toutefois, le Tribunal a admis que la sanction disciplinaire adoptée constituait une violation du principe de proportionnalité. Il a rappelé avoir dit dans son jugement 210 que même pour les cas d'allégation de faute grave le Règlement du personnel prévoyait un large éventail de sanctions et qu'il était donc nécessaire d'appliquer le principe de proportionnalité pour veiller à ce que la sanction la plus sévère consistant dans le renvoi sans préavis ne soit appliquée que dans les cas les plus graves. Dans ledit jugement, le Tribunal avait dégagé la conclusion suivante :

« [S]i l'on met dans la balance ces circonstances atténuantes et que l'on tient compte de l'absence de tout motif malhonnête auquel aurait obéi le requérant, de même que de ses anciens états de service satisfaisants, on aboutit à la conclusion que la sanction de congédiement immédiat apparaît comme étant hors de toute proportion avec la gravité de la faute commise ».

Bien qu'il ait constaté que le Directeur général avait pris soin de déterminer si la sanction était proportionnée en comparant la gravité de l'ensemble des faits et des circonstances de la faute alléguée avec les circonstances atténuantes susceptibles d'être retenues en faveur du requérant, le Tribunal a conclu que, ce faisant, le Directeur général n'avait pas dûment pris en compte et évalué l'état de santé du requérant, qui aurait pu influencer sur le comportement de l'intéressé à la date de l'incident. Il s'est déclaré particulièrement préoccupé de constater que le Directeur général avait dit dans la décision attaquée que le requérant n'avait pas démontré que sa maladie était à l'origine de son comportement ce jour-là. Il a relevé à cet égard ce qui suit :

« Il ressort du dossier que le 10 mai 2012 le médecin traitant du requérant a certifié que celui-ci était soigné pour une affection grave depuis le 27 juin 2011, ce qui était antérieur à l'incident du 1^{er} décembre 2011. Le médecin en a donné confirmation et a certifié que le requérant était toujours sous traitement en mai 2012, mais que son état de santé s'était notablement amélioré. Il a confirmé ce diagnostic dans un autre certificat médical daté du 30 juillet 2012. Cette information a été fournie à l'administration avant que le Directeur général n'informe le requérant, par la lettre du 30 novembre 2012, que la décision du 7 mars 2012 était retirée et ne propose à nouveau d'infliger au requérant la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis. Cette information était également disponible au cours de la procédure de recours interne.

Le Tribunal considère, au vu des circonstances de l'espèce, que l'OMC avait à l'égard du requérant un devoir de sollicitude qui allait au-delà de la simple déclaration

selon laquelle celui-ci n'avait pas démontré que son affection était à l'origine de son comportement. En vertu de ce devoir, il incombait à l'OMC d'obtenir un autre avis médical sur l'état de santé du requérant, ce qui lui aurait permis d'évaluer l'existence d'un éventuel lien de causalité et de prendre une décision en toute connaissance de cause. Cette évaluation aurait aussi dû être prise en compte lors de l'examen de la proportionnalité. Comme cela n'a pas été fait, la décision attaquée est illégale [...]. Étant donné que l'OMC a également manqué à son devoir de sollicitude qui l'obligeait à obtenir un autre avis médical et à en tenir compte lors de l'examen de la proportionnalité, le [présent] moyen de la requête est également fondé. »

En conséquence, le Tribunal a annulé la décision attaquée dans la mesure où elle avait conclu que le renvoi sans préavis était une sanction proportionnée. Il a renvoyé l'affaire à l'OMC aux fins de réexamen et a octroyé au requérant une indemnité d'un montant de 12 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et une somme de 4 000 euros à titre de dépens.

4. Jugement n° 3610 (3 février 2016) :

A. c. Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme

LÉGALITÉ D'UN ACCORD DE CESSATION DE SERVICE — LA RENONCIATION AU DROIT DE CONTESTER L'ACCORD DE CESSATION DE SERVICE N'EMPÊCHE PAS LE TRIBUNAL D'EXAMINER LA VALIDITÉ DE CET ACCORD — ACCORD DE CESSATION DE SERVICE SIGNÉ SOUS LA CONTRAINTE — OCTROI DE DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORTS MATÉRIEL ET MORAL

Le 29 mars 2012, la requérante, ancienne employée du Fonds mondial, avait signé un accord de cessation de service qui lui avait été remis lors d'une réunion huit jours plus tôt. Elle avait ajouté à l'accord type sept conditions, que le Fonds mondial avait acceptées. Le 30 avril 2012, elle avait quitté ses fonctions. En mai 2012, elle avait commencé à faire part à l'Administration de ses doutes quant à la légalité de l'accord de cessation de service. Elle avait ensuite engagé une procédure de recours, à l'issue de laquelle le Directeur général du Fonds mondial avait décidé de ne pas reprendre à son compte des conclusions du Comité d'appel favorables à la requérante. Ayant rappelé que la requérante avait renoncé à son droit de contester les faits relatifs à sa cessation de service, le Directeur général en avait conclu que le recours était irrecevable. La requérante avait attaqué cette décision devant le Tribunal.

Le Tribunal a rappelé les faits ayant précédé la conclusion de l'accord de cessation de service comme suit :

« Avant son départ, un important processus de restructuration avait été engagé au Fonds mondial, dans le cadre duquel plusieurs employés (dont la requérante) auraient été identifiés comme ayant besoin d'un soutien pour satisfaire aux exigences professionnelles requises en vertu des nouveaux objectifs du Fonds mondial. Deux options leur furent proposées : soit continuer à exercer les mêmes fonctions mais en acceptant de participer à un programme de travail destiné à garantir leur succès à leur nouveau poste (plan d'amélioration des performances), soit accepter un accord de cessation de service. La requérante décida de ne pas participer au plan d'amélioration des performances proposé et, après huit jours de réflexion et de négociation, elle signa l'accord de cessation de service et fut placée en congé spécial avec traitement jusqu'à ce que sa cessation de service prenne effet, à la fin du mois d'avril 2012. »

Le Tribunal a ensuite examiné la fin de non-recevoir tirée par le Fonds mondial de ce que la requérante avait renoncé à son droit de contester la validité ou le contenu de l'accord de cessation de service en le signant. Il a rejeté ce moyen au motif que la renonciation au droit de contester la validité ou le contenu de l'accord « n'empêch[ait] pas le Tribunal d'en examiner la validité; en effet, si cet accord n'était pas valide, aucune de ses clauses ne pourrait être maintenue ».

Sur le fond, le Tribunal a relevé les options proposées à la requérante : « soit elle conservait son poste d'administratrice principale de programme mais en acceptant de participer à un plan d'amélioration des performances visant à assurer son succès eu égard au fait que les attentes du Fonds mondial avaient été relevées à la suite de la restructuration, soit elle quittait l'organisation en vertu d'un accord de cessation de service amélioré ». Le Tribunal a opéré la constatation suivante :

« Les conditions n'étaient pas réunies pour que la requérante suive un plan d'amélioration des performances dans la mesure où ses services avaient constamment été conformes aux attentes. Dès lors qu'en vertu des règles applicables la participation de la requérante à un plan d'amélioration des performances n'était pas une option valable, elle n'aurait pas dû lui être proposée comme alternative à la signature d'un accord de cessation de service. En lui proposant cette alternative, le Fonds mondial a indûment exercé des pressions sur la requérante. En conséquence, l'accord de cessation de service signé par cette dernière le 29 mars 2012 n'est pas valide et doit être annulé au motif qu'elle l'a signé sous la contrainte. »

Le Tribunal a ajouté ce qui suit :

« Cela est d'autant plus vrai que le plan d'amélioration des performances pouvait aboutir à la cessation de service de la requérante [...]. Le Fonds mondial objecte que, dans la mesure où la requérante pouvait contester la décision de lui faire suivre un plan d'amélioration des performances, il ne saurait être considéré qu'elle a signé l'accord de cessation de service sous la contrainte. Cette objection n'est pas convaincante. Toute action illégale susceptible de vicier un consentement, par sa nature même, peut être contestée, mais, même si elle n'est pas contestée, cela n'exclut pas la possibilité que le consentement puisse être vicié. Il convient de relever que la légalité de la décision de proposer un plan d'amélioration des performances à la requérante n'a pas été considérée comme établie, mais que c'était un élément fondamental du processus qui a abouti à l'accord de cessation de service. Le consentement de la requérante était vicié par le fait que, si elle n'avait pas signé l'accord en question, elle aurait dû suivre un plan d'amélioration des performances alors que les conditions à cet effet n'étaient pas réunies. C'est pourquoi le Tribunal considère que le Fonds mondial a indûment exercé des pressions qui ont conduit la requérante à accepter l'accord de cessation de service. »

Le Tribunal a également déclaré :

« Le Tribunal reconnaît que les organisations internationales jouissent d'un pouvoir d'appréciation quant à la définition des objectifs en matière de gestion des compétences, mais il souligne que, pour ce faire, elles doivent employer les outils dont elles disposent conformément à l'usage qui doit en être fait. En l'espèce, le Fonds mondial a employé un outil (le plan d'amélioration des performances), qui est expressément conçu pour remédier à des insuffisances professionnelles décelées chez un employé, afin de faire face à d'éventuelles futures carences professionnelles. Le Tribunal estime que ce mauvais usage du plan d'amélioration des performances constitue un abus de pouvoir, qui a ôté toute transparence au processus et l'a rendu arbitraire, puisque,

selon l'organisation elle-même, la possibilité de suivre un plan d'amélioration des performances pouvait être offerte indistinctement à chaque employé. »

Pour ces motifs, le Tribunal a décidé d'annuler l'accord de cessation de service et la décision attaquée, d'ordonner que la requérante conserve les sommes qu'elle avait perçues en vertu dudit accord (environ 185 000 francs suisses) et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à trois mois de traitement brut, au taux de son dernier traitement, en réparation de la perte de revenus et de perspectives de carrière qu'elle avait subie. Pour l'abus de pouvoir et le manquement du Fonds mondial au devoir de sollicitude qui découlaient des actes illégaux ayant abouti à la résiliation de l'engagement de la requérante, il a octroyé à cette dernière des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses. De plus, la requérante a eu droit à des dépens d'un montant de 1 000 francs suisses.

5. Jugement n° 3652 (6 juillet 2016) :
P. (n^{os} 1 et 2) c. Organisation des Nations Unies
pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)

CONDITION DE NATIONALITÉ DANS LA PROCÉDURE DE SÉLECTION — LA NATIONALITÉ NE DOIT ÊTRE PRISE EN COMPTE QU'À NIVEAU DE QUALIFICATION ÉGAL — DÉFAUT DE TRANSPARENCE DÈS LES PREMIÈRES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE SÉLECTION — OCTROI DE DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORTS MATÉRIEL ET MORAL

La requérante, ressortissante française, était titulaire d'un engagement de durée déterminée à la FAO. En juin 2010, la FAO avait publié un avis de vacance de poste de classe P-4. La requérante s'était portée candidate. Bien qu'elle eût été initialement sélectionnée pour un entretien, elle avait été informée par la suite que celui-ci n'aurait pas lieu en raison de sa nationalité. À la suite de protestations qu'elle avait émises contre cette mesure, elle avait finalement passé l'entretien, mais n'avait pas été retenue pour le poste. Elle avait postulé à un autre poste vacant de classe P-4 publié en décembre 2010, mais n'avait pas été convoquée pour passer un entretien. Elle avait formé des recours internes contre les deux décisions de sélection définitives prises pour les deux postes vacants. Les ayant examinés, le Comité de recours avait estimé que la première sélection était viciée par la prise en compte du critère de la répartition géographique et que dans le cas de la seconde, la requérante devait être indemnisée du fait que sa candidature avait été écartée dès le début de la procédure de sélection en raison de sa nationalité. Le Directeur général avait rejeté les deux recours dans leur intégralité. La requérante a attaqué les deux décisions de rejet devant le Tribunal par deux requêtes distinctes qui ont été jointes par le Tribunal.

Le Tribunal a commencé par rappeler les règles applicables comme suit :

« Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif. Une telle décision ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées (voir le jugement 3537, au considérant 10). Cela dit, toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par

voie de concours a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir (voir, entre autres, le jugement 2163, au considérant 1, et la jurisprudence qui y est citée, et le jugement 3209, au considérant 11). Il ressort également de la jurisprudence que toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 3130, aux considérants 10 et 11). »

Ayant cité les dispositions pertinentes des textes de la FAO, le Tribunal a déclaré que « [l]e Directeur général exer[çait] son pouvoir d'appréciation en matière de nomination dans le respect [de ces] dispositions [...] et des principes généraux de droit régissant la fonction publique internationale, ce pouvoir étant soumis au principe de la légalité ».

Le Tribunal a poursuivi son analyse en ces termes :

« 12. Il ressort des dispositions [pertinentes] de l'Acte constitutif, qui a une importance primordiale, et de la jurisprudence du Tribunal relative à ces dispositions que la question essentielle qui se pose concernant la nomination d'un candidat à un poste d'administrateur est de savoir si ce candidat satisfait aux critères définis pour le poste dans l'avis de vacance et s'il possède les mérites permettant d'assurer les plus hauts niveaux d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Le Comité de sélection du personnel du cadre organique peut toutefois recommander qu'il soit renoncé à une qualification essentielle mais doit indiquer les raisons pour lesquelles il recommande le candidat en contrepartie. Seul le Directeur général a compétence pour accorder une telle dérogation, qui peut porter, entre autres, sur les titres universitaires, la nationalité, l'expérience et les compétences linguistiques. À niveau de qualification égale, la préférence doit être donnée à un candidat interne et, à charge de réciprocité, aux candidats provenant des Nations Unies ou d'autres institutions spécialisées reliées à la FAO. Cette préférence [...] ainsi que celle découlant de la nationalité et de la répartition géographique, de la parité des sexes et d'autres critères ou considérations sont pris[es] en compte uniquement lorsque les candidats sont "à égalité de mérites" ou sont "égaux par ailleurs" s'agissant de l'expérience ou des qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance. Il n'en est pas tenu compte lorsqu'il existe "une différence à la fois importante et pertinente entre les candidats". »

Le Tribunal a également rappelé ses jugements 2712 (considérants 5 et 6) et 2392 (considérant 9), dans lesquels il avait déclaré que les critères de la répartition géographique, de la nationalité ou du sexe ne pouvaient être pris en considération qu'« à mérite égal des candidats en présence » ou qu'en cas de choix entre des candidats « égaux par ailleurs ».

Il a confirmé à nouveau que « [s]elon le principe énoncé, le fait qu'un candidat soit ressortissant d'un pays non représenté ou sous-représenté au regard de la répartition géographique du personnel de l'Organisation ne doit être pris en compte que lorsque les candidats sont à égalité de mérites. C'[était] donc à tort [...] qu'il a[vait] été considéré que les qualifications, la nationalité et la répartition géographique revêtaient la même importance dès les premières étapes de la procédure ».

En outre, emboîtant le pas au Comité de recours, le Tribunal s'est déclaré préoccupé par le fait que la procédure de sélection n'était pas transparente, les relevés des notes obtenues par les candidats et les candidates lors des entretiens n'étant pas disponibles :

« Il en résulte, selon le Tribunal, que la procédure de sélection était entachée d'un vice grave dès les premières étapes. Les notes obtenues par les candidats lors des entretiens étaient essentielles pour permettre de déterminer si les critères de sélection retenus étaient de nature à garantir les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Elles étaient également essentielles pour déterminer si les candidats étaient à égalité de mérites de sorte que la requérante, en tant que candidate interne, aurait dû bénéficier d'une préférence soit à ce titre, soit parce qu'elle était une femme. Ajoutées aux rapports établis dans les étapes ultérieures de la procédure de sélection, ces notes auraient permis d'expliquer pourquoi la requérante avait été classée en deuxième position dans les deux propositions préliminaires et pourquoi elle avait été rétrogradée en troisième position dans la proposition finale transmise au Comité de sélection du personnel du cadre organique [...]. Elles auraient également permis d'expliquer au Comité que la priorité avait été donnée aux qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance, si les candidats étaient ou non à égalité de mérites et, en définitive, si la requérante aurait dû bénéficier d'une quelconque préférence. Elles auraient également pu aider le Comité de recours, dans le cadre de la procédure de recours interne, et le Tribunal, dans le cadre de la présente procédure, à confirmer ces mêmes éléments. »

Pour les deux requêtes, le Tribunal a dit et jugé que la requérante n'avait pas droit aux dommages-intérêts qu'elle réclamait au titre de la perte des traitements et indemnités afférents à un poste de grade P-4, dans la mesure où il y avait d'autres candidats et candidates pour le poste et qu'elle ne pouvait qu'espérer être sélectionnée. Il a ordonné à la FAO de verser à la requérante une indemnité d'un montant total de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel pour ses deux requêtes, une indemnité de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et une somme totale de 2 000 euros à titre de dépens.

6. Jugement n° 3671 (6 juillet 2016) :

D. (n° 2) c. *Union internationale des télécommunications (UIT)*

INTÉRÊT À AGIR DEVANT LE TRIBUNAL POUR CONTESTER DES ORDRES DE SERVICE — LA PROCÉDURE D'ADOPTION DES ORDRES DE SERVICE ÉTAIT IRRÉGULIÈRE EN CE QUE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL N'AVAIT PAS ÉTÉ CONSULTÉE — ABSENCE DE DROIT À DES DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL, LA REQUÉRANTE AYANT AGI EN QUALITÉ DE REPRÉSENTANTE DU PERSONNEL

La requérante, agissant en sa qualité de « membre du personnel, membre élue d'une association du personnel et membre du Conseil du personnel », avait formé un recours interne contre deux ordres de service que l'UIT avait publiés en janvier 2013. Le premier de ces ordres de service informait le personnel d'un certain nombre de modifications apportées au Règlement du personnel. Notamment, l'alinéa *a* de la nouvelle disposition 8.3.1, concernant les associations et clubs de fonctionnaires, disposait que « les contacts et échanges officiels touchant les questions [relatives au bien-être et à l'administration du personnel, ainsi qu'aux traitements et indemnités] sont assurés par le seul Conseil du personnel, qui est l'unique organe représentatif reconnu à cette fin ». Le second ordre de service était intitulé « Critères et conditions de reconnaissance des associations et clubs du personnel — octroi des moyens et facilités à ces associations et clubs ». Son recours interne ayant été rejeté par le Secrétaire général, la requérante a attaqué devant le Tribunal non seulement la décision portant rejet du recours, mais aussi les deux ordres de service.

L'UIT a fait valoir que la requérante était forclosée pour contester le premier ordre de service, ce texte ne faisant que rappeler un principe « ancré de longue date dans les Statut et Règlement du personnel » de l'UIT, et que la contestation était dès lors irrecevable devant le Tribunal. Le Tribunal a estimé que le moyen de défense pris par l'UIT de la forclusion n'était pas fondé, et ce, pour les motifs suivants :

« Il résulte de son intitulé même, à savoir “Amendements au Règlement du personnel”, que cet ordre de service informait le personnel de l'adoption de nouvelles dispositions intégrées dans ledit règlement. Dès lors, la défenderesse est malvenue à prétendre que celles-ci ne feraient que réaffirmer des règles déjà antérieurement en vigueur. De fait, on conçoit mal pour quelles raisons l'UIT aurait éprouvé le besoin d'édicter de tels amendements si ceux-ci ne contenaient aucune disposition nouvelle. Le Tribunal relève d'ailleurs que l'ordre de service indiquait expressément que ceux-ci entreraient en vigueur à compter de sa date de publication, ce qui confirme qu'ils modifieraient le droit existant. »

L'UIT a également fait valoir que la requérante ne justifiait pas d'un intérêt né et actuel l'autorisant à contester le second ordre de service. Le Tribunal a rejeté cet argument pour les motifs suivants :

« [I] résulte de la jurisprudence du Tribunal que, dans la mesure où un fonctionnaire invoque une atteinte portée aux prérogatives d'un organe dont il était lui-même membre, il justifie d'un intérêt à agir lui donnant qualité pour introduire une requête (voir, par exemple, le jugement 3546, au considérant 6). En l'espèce, la requérante est membre du Conseil du personnel et soutient que la publication de l'ordre de service [...] n'a pas été précédée de la consultation de cet organe. Dès lors, la requérante a, conformément à la jurisprudence, intérêt à agir devant le Tribunal alors même que cet ordre de service présente le caractère d'une mesure réglementaire ne pouvant normalement être contestée que, de façon indirecte, à l'occasion d'un recours contre une décision individuelle prise sur le fondement de celle-ci. La requête est donc également recevable ... »

La requérante a affirmé que le Conseil du personnel n'avait pas été consulté au sujet des ordres de service en cause avant leur publication. Elle a relevé que l'alinéa *c* de la disposition 8.1.1 du Règlement du personnel, dans sa version applicable à l'époque, disposait que « [s]auf en cas d'urgence, les ordres de service de caractère général portant sur les questions [relatives au bien-être et à l'administration du personnel, ainsi qu'aux traitements et indemnités] sont communiqués d'avance au Conseil du personnel pour qu'il puisse, avant qu'il y soit donné effet, les étudier et présenter ses observations ». L'UIT a répondu qu'il y avait lieu de rejeter ce moyen, au motif que deux membres du Conseil du personnel faisaient partie du groupe de travail mis en place pour rédiger les ordres de service concernés et que le Conseil avait par conséquent la possibilité de formuler toutes les observations qu'il jugeait utiles.

Le Tribunal a rejeté l'argument de l'UIT et rappelé à cet égard ce qui suit :

« [E]n vertu du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, lorsqu'un texte prévoit la consultation d'un organe de représentation du personnel avant la prise d'une décision, l'autorité compétente est tenue de suivre cette procédure, sauf à entacher sa décision d'illégalité (voir, par exemple, le jugement 1488, au considérant 10). Or, il est constant que l'UIT n'a pas soumis les ordres de service litigieux à la consultation du Conseil du personnel. La circonstance mise en avant par la défenderesse que deux membres de ce conseil avaient participé au groupe de travail susmentionné ne saurait valablement suppléer à la consultation dudit conseil. Dès lors, la requérante est fondée

à soutenir que les ordres de service [...] ont été adoptés selon une procédure irrégulière et qu'ils doivent être annulés pour ce motif, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête. »

Bien qu'il ait accueilli le grief dirigé par la requérante contre les ordres de service en cause, le Tribunal a décidé, en invoquant ses jugements 3258, au considérant 5, et 3522, au considérant 6, que l'intéressée n'avait pas droit à des dommages-intérêts pour tort moral, car elle agissait en sa qualité de représentante du personnel. Elle avait toutefois droit à des dépens d'un montant de 3 000 euros.

7. Jugement n° 3688 (6 juillet 2016) : ***P.-M. (n° 2) c. Organisation mondiale de la Santé (OMS)***

SUPPRESSION DE POSTE POUR DES RAISONS BUDGÉTAIRES — RETARD EXCESSIF DANS LA PROCÉDURE DE RECOURS INTERNE — ABSENCE DE VÉRITABLES RAISONS BUDGÉTAIRES JUSTIFIANT LA SUPPRESSION DU POSTE — VIOLATION DES GARANTIES D'UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — ABSENCE DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES PERMETTANT D'ORDONNER LA RÉINTÉGRATION — OCTROI DE DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORTS MORAL ET MATÉRIEL

La requérante a formé une requête dirigée contre l'OMS dans laquelle elle contestait la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement.

Le Tribunal a commencé par statuer sur l'allégation de retard excessif survenu dans la procédure de recours interne pour lequel il y avait lieu d'octroyer des dommages-intérêts à la requérante. Il a relevé que quarante-cinq mois s'étaient écoulés entre la date à laquelle la requérante avait déposé sa déclaration d'intention de faire appel de la décision officielle de supprimer son poste et la date à laquelle la Directrice générale avait pris la décision attaquée. Ayant analysé les différentes étapes de la procédure, il a estimé que l'OMS n'était pas responsable du retard survenu pendant quelque dix mois après le début de la procédure, ce retard étant dû aux discussions qui avaient lieu entre la requérante et le Département de la gestion des ressources humaines au sujet du maintien éventuel de son engagement. Toutefois, il a relevé qu'il y avait eu ensuite une période d'inactivité de huit mois dans l'examen du recours interne de la requérante, cette inactivité découlant du fait que l'OMS avait demandé au Comité d'appel du Siège de suspendre la procédure jusqu'à ce que le Tribunal statue sur la première requête de la requérante. Notant que le Comité avait informé l'OMS de son intention de poursuivre l'examen du recours, le Tribunal a estimé qu'il n'était pas nécessaire de suspendre la procédure pour les motifs invoqués par l'OMS, les deux affaires portant sur des questions différentes malgré le recoupement des informations et des arguments, et que c'était à bon droit que le Comité avait décidé de poursuivre l'examen du recours en vue de déterminer si la suppression du poste de la requérante était ou non entachée d'illégalité. Cela dit, il a jugé que le laps de temps de deux ans que le Comité avait pris pour déposer son rapport et ses recommandations était trop long. Il a également relevé que la Directrice générale avait pris la décision attaquée après l'expiration du délai de soixante jours civils dans lequel l'article du Règlement du personnel applicable lui faisait obligation d'informer la requérante de sa décision sur le rapport du Comité. Le Tribunal est parvenu aux conclusions suivantes :

« Les retards pris dans la procédure du Comité d'appel du Siège étaient excessifs et n'étaient pas dus à une conduite procédurale fautive de la part de la requérante, et rien n'indique que la charge de travail du Comité le justifiait. Le retard dans la procédure

devant le Comité était principalement causé par la nécessité de demander à l'OMS des informations et des documents qui auraient dû être fournis plus tôt dans la procédure.

Ce retard justifie que soient alloués à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral en raison du manquement de la défenderesse à ses devoirs de diligence et de sollicitude (voir les jugements 2522, au considérant 7, 3160, au considérant 16, et 3188, au considérant 25). »

Le Tribunal a rappelé avoir dit dans son jugement 3582, au considérant 4, que le montant des dommages-intérêts accordés pour réparer le préjudice causé par un retard excessif survenu dans le traitement d'un recours interne dépendait de la durée du retard et des conséquences de celui-ci. Ces conséquences variaient en fonction de l'objet de la contestation de sorte que le retard apporté à résoudre une question qui avait pour l'intéressé des répercussions d'une gravité limitée serait d'ordinaire moins préjudiciable à celui-ci que le retard apporté à résoudre une question dont les répercussions étaient graves. Dans le cas présent, le Tribunal a conclu que les conséquences avaient été préjudiciables à la requérante en ce que l'affaire concernait la suppression de son poste et la fin de son engagement auprès de l'OMS et qu'elle s'était trouvée dans un état d'incertitude pendant une période d'environ trois ans.

Sur le fond, l'OMS a fait valoir que le poste de la requérante avait été supprimé pour des raisons liées au programme et au budget. La requérante a affirmé cependant que les raisons avancées par l'OMS pour justifier la suppression du poste étaient sans fondement et que la restructuration était fictive. Les deux parties ont présenté divers arguments pour étayer leurs thèses. Le Tribunal en a conclu ce qui suit :

« La question de savoir si le poste a été supprimé pour des raisons budgétaires est une question de fait. Ces faits étaient connus de l'OMS et celle-ci est tenue de démontrer que les raisons budgétaires invoquées pour justifier la suppression du poste de la requérante étaient bien réelles. Or elle ne l'a pas fait. En l'absence de tels éléments de preuve, le Tribunal estime que le poste de la requérante a été supprimé illégalement et que sa conclusion à cet égard est fondée. Il en résulte que la décision attaquée devra être annulée et que des dommages-intérêts pour tort matériel devront être alloués à la requérante au titre de la perte d'une chance appréciable de voir son engagement prolongé. »

Le Tribunal a également conclu qu'« [o]utre le fait que l'OMS n'a[vait] pas présenté suffisamment de preuves à l'appui de son affirmation selon laquelle le poste de la requérante a[vait] été supprimé pour des raisons budgétaires, il appara[issait] également que l'Organisation n'a[vait] pas veillé à préserver la dignité de la requérante ni à prévenir un traumatisme et une déception inutiles qui auraient pu lui être évités ». Il a expliqué que « [r]ien ne justif[iait] que la requérante ait été informée [...], en présence de tiers, que son poste serait supprimé, alors qu'elle participait à une réunion avec le médiateur afin de discuter de la possibilité de son détachement à un autre département ». Le Tribunal a estimé que cette façon de procéder témoignait d'un manque de délicatesse et était inappropriée et que la requérante avait droit à ce titre à des dommages-intérêts pour tort moral. Il a estimé également, « comme l'a[vait] fait le Comité d'appel du Siège à juste titre, que l'OMS a[vait] manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante en supprimant son poste alors qu'en même temps elle organisait un processus de recrutement en vue de pourvoir le poste P-4, dont la requérante était qualifiée pour assumer les fonctions ».

De plus, le Tribunal a constaté que l'OMS n'avait pas communiqué à la requérante les documents pertinents dans le cadre de la procédure de recours interne et qu'elle avait ainsi enfreint « le principe du contradictoire ou le principe d'égalité des armes, ce qui constitu[ait]

une violation du droit à une procédure régulière justifiant l'octroi à la requérante de dommages-intérêts pour tort moral ».

Enfin, bien que la décision attaquée ait été annulée et que la requérante ait demandé à être réintégrée à son poste qui avait été illégalement supprimé, le Tribunal n'a pas ordonné cette réintégration. Ayant rappelé que la réintégration d'une personne dans le cadre d'un contrat de durée déterminée ne pouvait être ordonnée que dans des situations exceptionnelles, il a estimé que les circonstances du cas d'espèce ne revêt[ai]ent pas un caractère exceptionnel. Toutefois, il a alloué à la requérante une indemnité d'un montant de 90 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel en raison de la perte d'une chance appréciable de voir son contrat renouvelé, de la perte d'une opportunité d'avancement de carrière résultant de la suppression illégale de son poste et du manquement de l'OMS à l'obligation de prendre des dispositions, dans la mesure du raisonnable, pour la réaffecter en vertu des articles applicables du Règlement du personnel. Il a également alloué à la requérante une indemnité d'un montant de 70 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison de l'atteinte portée à sa dignité, des violations de son droit à une procédure régulière et du manquement de l'OMS au devoir de sollicitude à son égard, ainsi que du retard excessif survenu dans la procédure de recours interne.

Il a ordonné que ces sommes soient versées dans un délai de trente jours à compter de la date du prononcé du jugement, faute de quoi elles porteraient intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de cette date et jusqu'à la date du paiement. En outre, il a octroyé à la requérante une somme de 7 000 euros à titre de dépens.

D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL¹⁹

On trouvera ci-après des résumés de cinq jugements rendus par le Tribunal administratif du Fonds monétaire international (FMI) en 2016, ces jugements marquant une évolution importante de la jurisprudence du Tribunal.

1. Jugement n° 2016-1 (15 mars 2016) : ***M. J. Prader c. Fonds monétaire international***

DEMANDE DE RÉVOCATION DU CHOIX DES MONNAIES DE PAIEMENT DE LA PENSION — LE CHOIX DES MONNAIES EST IRRÉVOCABLE AUX TERMES DU RÈGLEMENT RELATIF AUX MONNAIES LOCALES — DIVERGENCES IMPORTANTES ENTRE L'ARTICLE 16.3 DU TEXTE DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL ET LE RÈGLEMENT RELATIF AUX MONNAIES LOCALES EN CE QUI CONCERNE LE CHOIX DES MONNAIES DE PAIEMENT — LE TEXTE DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL DOIT PRÉVALOIR — ANNULATION DE LA DÉCISION — PAIEMENT RÉTROACTIF DE LA PENSION

¹⁹ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est entré en activité le 1^{er} janvier 1994. Il est compétent pour statuer sur toute requête formée : *a*) par un ou une fonctionnaire pour contester la légalité d'un acte administratif lui faisant grief; ou *b*) par une personne inscrite en qualité de participant(e) ou de bénéficiaire à un régime de retraite ou à tout autre régime de prestations géré par le Fonds à titre d'employeur, pour contester la légalité d'un acte administratif découlant dudit régime ou s'y rapportant qui fait grief à cette personne. La jurisprudence intégrale du Tribunal administratif du FMI peut être consultée par voie électronique à l'adresse <https://www.imf.org/external/imfat/index.htm>.

Le Tribunal a rendu un jugement sur une requête formée par un retraité inscrit au régime de retraite du personnel du Fonds (le « RRP » ou « régime de retraite ») en qualité de participant. Le requérant, qui avait choisi de faire payer une partie de sa pension dans la monnaie du pays dont il était ressortissant et dans lequel il s'était rapatrié après son départ à la retraite, contestait une décision du Comité d'administration du RRP (le « Comité ») rejetant sa demande de révocation de ce choix.

L'article 16.3 du texte du RRP (Choix d'une autre monnaie de paiement de la pension) prévoyait une exception à la règle générale faisant obligation d'effectuer en dollars des États-Unis les paiements relevant du RRP. Dans certaines circonstances indiquées dans cette disposition du texte du RRP, une pension pouvait être payée en tout ou en partie dans la monnaie locale du pays où le participant ou la participante avait pris sa retraite, à titre de ressortissant(e) ou de résident(e) permanent(e).

Le 22 octobre 2014, le requérant avait soumis un formulaire de choix des monnaies de paiement de la pension, dans lequel il avait demandé que 75 % de sa pension soient versés dans la monnaie du pays où il serait rapatrié (c'est-à-dire en euros) et 25 % en dollars des États-Unis. La pension du requérant était devenue exigible le 1^{er} novembre 2014.

Le 24 novembre 2014, le requérant avait demandé officiellement au Comité d'annuler le choix des monnaies de paiement qu'il avait fait et de le remplacer par une réparation de la pension en 75 % payables en dollars des États-Unis et 25 % payables en euros. Par la suite, le 28 novembre 2014, le premier versement de sa pension avait été effectué conformément à son choix du 22 octobre 2014. Le 29 novembre 2014, le requérant s'était rapatrié dans son pays d'origine.

Le Comité avait rejeté la demande du requérant tendant à la révocation de son choix du 22 octobre 2014, au motif que le Règlement relatif aux monnaies locales, adopté par le Comité, disposait que le choix de la monnaie de paiement était irrévocable sauf dans certaines circonstances, qu'il avait jugé non applicables au cas du requérant. Saisi d'un recours gracieux, le Comité avait rejeté à nouveau la demande du requérant, au motif que son choix des monnaies de paiement du 22 octobre 2014 était devenu irrévocable au 1^{er} novembre 2014, la date de prise d'effet de son droit à pension.

Dans la requête qu'il a déposée devant le Tribunal administratif, le requérant a fait valoir que son choix du 22 octobre 2014 était « précoce, prématuré, non (encore) valide et au mieux préliminaire et révoquant » (par. 45). S'appuyant sur les normes de contrôle applicables pour examiner les griefs dirigés contre les décisions du Comité d'administration du RRP, le Tribunal a recherché si le Comité avait correctement interprété les dispositions du texte du RRP et s'il les avait judicieusement appliquées aux faits de la cause.

Il a constaté que l'article 16.3 du texte du RRP et le Règlement relatif aux monnaies locales divergeaient sur des points importants, notamment sur le délai imparti pour choisir les monnaies de paiement et sur les conditions nécessaires pour faire ce choix. Le Tribunal a souligné qu'il existait une « hiérarchie des normes manifeste entre le texte du RRP et le Règlement relatif aux monnaies locales », l'article 7.2 (al. c) du texte du RRP disposant que les règles adoptées par le Comité « ne doivent pas être contraires aux dispositions » dudit texte (par. 65). « Ainsi, en cas de conflit entre une disposition du texte du régime de retraite et une règle adoptée par le Comité », a-t-il déclaré, « la disposition du texte du régime de retraite doit prévaloir » (*Id.*). Il a déclaré également qu'il découlait de cette hiérarchie des normes que le Comité devait commencer par examiner les dispositions du texte du régime de retraite et déterminer si le choix des monnaies en cause avait été fait dans le respect de ces dispositions. Selon lui, le Comité n'avait « apparemment pas abordé la question de cette

manière et, par conséquent, n'a[vait] pas correctement — voire pas du tout — interprété l'article 16.3 et ne l'a[vait] pas non plus judicieusement appliqué aux faits de la cause du requérant » (par. 69).

Le Tribunal a souligné en outre qu'il n'avait pas été invité à se prononcer sur la validité du Règlement relatif aux monnaies locales, mais plutôt à déterminer si le Comité avait eu tort de conclure à l'irrévocabilité du choix des monnaies de paiement fait par le requérant dans les circonstances de l'espèce. Il a indiqué que la principale question soulevée dans la requête était de savoir si le fait pour le Comité d'avoir permis au requérant de choisir des monnaies de paiement avant de remplir les conditions définies par l'article 16.3 (al. *a*) du texte du RRP et par la suite considéré ce choix comme irrévocable lorsque le requérant avait cherché à l'annuler après la date de prise d'effet de son droit à pension était « contraire aux dispositions » du texte du RRP.

Le Tribunal a relevé que l'alinéa *b* de l'article 16.3 du texte du RRP disposait que tout choix fait « sur le fondement de l'alinéa *a* » était irrévocable. En conséquence, pour décider si le Comité avait eu tort de rejeter la demande du requérant tendant à la révocation de son choix de monnaies de paiement, le Tribunal a d'abord cherché à déterminer si le choix fait le 22 octobre 2014 relevait de l'article 16.3 (al. *a*) du texte du RRP, c'est-à-dire : *a*) si ce choix avait été fait par un retraité, *b*) s'il avait été fait dans les 90 jours suivant la date de prise d'effet du droit à pension et *c*) si le retraité était à la fois ressortissant et résident du pays de la monnaie locale indiquée ou résident permanent de ce pays au moment où le choix avait été fait.

Il était incontesté, a dit le Tribunal, que le requérant n'était pas encore à la retraite au moment où il avait fait le choix du 22 octobre 2014; il ne s'était pas non plus rapatrié dans son pays d'origine. Compte tenu de ces circonstances et se fondant sur une interprétation littérale de l'article 16.3 (al. *a*), le Tribunal a conclu que le choix fait par le requérant le 22 octobre 2014 ne s'inscrivait pas dans le cadre de cette disposition du texte du régime de retraite.

Ayant retenu que le choix des monnaies de paiement fait par le requérant le 22 octobre 2014 n'était pas conforme à l'article 16.3 (al. *a*), le Tribunal a ensuite recherché s'il y avait d'autres motifs de conclure à l'irrévocabilité de ce choix. Le Tribunal a rejeté la thèse du Fonds selon laquelle le choix de monnaies de paiement devenait irrévocable à la date de prise d'effet du droit à pension. Aux termes du texte du régime de retraite, la date de prise d'effet du droit à pension était plutôt le point de départ du délai imparti pour faire un choix de monnaies de paiement.

Le choix de monnaies ne devenant irrévocable aux termes de l'alinéa *b* de l'article 16.3 du texte du régime de retraite que s'il remplissait les conditions de validité énoncées à l'alinéa *a* du même article et le Fonds n'ayant présenté aucun autre motif de déclarer irrévocable le choix de monnaies fait par le requérant, le Tribunal en a conclu que le Comité avait eu tort de rejeter la demande du requérant tendant à la révocation de son choix de monnaies du 22 octobre 2014. En conséquence, il a annulé la décision du Comité. En réparation des effets de la décision annulée, il a ordonné que 75 % de la pension du requérant soient versés en dollars des États-Unis et 25 % en euros, rétroactivement à compter du 1^{er} novembre 2014, la date de prise d'effet de son droit à pension. Les autres griefs soulevés par le requérant n'ont pas été retenus.

2. Jugement n° 2016-2 (21 septembre 2016) : *M. « KK » c. Fonds monétaire international*

ALLÉGATION D'ABUS DE POUVOIR D'APPRÉCIATION DANS DES DÉCISIONS D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE — RELATION HIÉRARCHIQUE DIFFICILE — FONDEMENT RAISONNABLE ET CONSTATABLE DES DÉCISIONS CONTESTÉES — ÉVALUATION JUSTE ET ÉQUILIBRÉE — MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL EN RAISON D'UNE RESTRICTION MÉDICALE — PROCÉDURE ORALE

Le Tribunal a rendu un jugement sur une requête formée par M. « KK », fonctionnaire du Fonds. Le principal grief du requérant était que les décisions d'évaluation annuelle de sa performance (« EAP ») pour les exercices 2012 (« E 2012 ») et 2013 (« E 2013 ») étaient entachées d'abus de pouvoir d'appréciation, en particulier qu'elles étaient motivées de façon illégitime par la volonté du chef de sa division de le harceler et d'exercer des représailles contre lui, actes d'hostilité dont étaient complices l'adjoint du chef de division et la chef du service du personnel selon le requérant.

Au dire du requérant, le chef de division s'était livré à des actes de menace physique dirigés contre lui et avait crié sur lui. Bien qu'il ait nié avoir menacé physiquement le requérant, le chef de division avait dit dans sa déposition devant le Comité de règlement des griefs du Fonds qu'il existait de « mauvaises relations » entre eux. Étant donné qu'il ressortait du dossier qu'il existait entre eux une relation hiérarchique « particulièrement difficile » (par. 108), le Tribunal a examiné minutieusement le rôle que le chef de division avait joué dans les décisions d'évaluation de la performance contestées et la pertinence des éléments sous-tendant ces décisions.

En particulier, le Tribunal s'est demandé si le requérant avait établi l'existence d'un « lien de causalité » entre l'hostilité dont le chef de division aurait fait preuve à son égard et les décisions en cause. Ayant examiné le dossier de l'affaire, le Tribunal a conclu que les évaluations annuelles de la performance du requérant (notamment celle de l'exercice 2013) n'étaient « pas des œuvres réalisées principalement par le chef de division, mais plutôt des œuvres communes de plusieurs décideurs » (par. 114) et n'avaient pas été indûment influencées par l'intéressé. Ces faits, a déclaré le Tribunal, mettaient à mal l'allégation du requérant selon laquelle les décisions d'évaluation annuelle de sa performance seraient le fruit d'une mauvaise volonté dont était animé le chef de division. En outre, le Tribunal a trouvé dans le dossier de l'affaire « des éléments de preuve convaincants établissant que les décisions contestées avaient un fondement raisonnable et constatable. Ce qui est convaincant », a-t-il dit, « c'est la concordance des évaluations, les délibérations dont elles ont fait l'objet et le fait que les notes et les observations émanaient de plusieurs examinateurs » (par. 154.)

Le Tribunal a également rejeté le moyen pris par le requérant de ce que son travail n'avait pas été évalué d'une manière juste et équilibrée, notamment l'allégation selon laquelle il avait été soumis à des normes de performance déraisonnables et ses supérieurs hiérarchiques avaient mésestimé le type de travail auquel il était affecté et dans lequel il possédait les compétences techniques requises. S'agissant de l'idée que le requérant avait été injustement soumis à la norme de « perfection absolue », le Tribunal a fait observer que la nature de ses responsabilités avait sans doute rendu l'exactitude des résultats de ses travaux plus importante dans l'évaluation de sa performance que dans le cas de certains autres membres du personnel. « Cette différence », a dit le Tribunal, « ne signifiait pas qu'il a[vait] été noté de manière injuste. L'adaptation des critères d'évaluation à la nature

du travail accompli est une des responsabilités essentielles du personnel d'encadrement » (par. 138).

Le Tribunal n'a pas non plus retenu l'allégation du requérant selon laquelle ses notes avaient été injustement influencées par l'application de la politique du Fonds limitant à un maximum de 30 % par département le nombre des fonctionnaires qui pouvaient obtenir une appréciation supérieure à « Performance de bonne qualité ». Il ressortait du dossier que la procédure suivie pour attribuer les notes d'évaluation annuelle de la performance dans le département du requérant s'inscrivait dans un cadre de référence prescrit et le requérant n'avait mis en évidence aucun vice de procédure survenu dans l'application de cette procédure à son égard.

Le Tribunal s'est également penché sur la question de savoir si le Fonds avait manqué à quelque obligation découlant d'une recommandation du Département des services de santé de la Banque et du Fonds qui l'invitait à modifier l'horaire de travail du requérant, notamment à le limiter à 40 heures par semaine, en raison de l'état de santé de l'intéressé. Le requérant soutenait que ses supérieurs hiérarchiques l'avaient surchargé de travail malgré la restriction médicale dont il bénéficiait et que cela avait eu des répercussions négatives sur les décisions d'évaluation annuelle de sa performance.

Ayant examiné les éléments de preuve versés au dossier, le Tribunal en a conclu que les supérieurs hiérarchiques du requérant avaient pris des mesures pour alléger sa charge de travail avant même que le Département des services de santé ne conseille de le faire passer à la semaine de 40 heures. Une fois cette restriction médicale mise en place, les supérieurs hiérarchiques s'étaient concertés entre eux et avec le requérant sur les modalités qu'il fallait adopter pour la mettre en application, compte tenu des multiples responsabilités professionnelles et rattachements hiérarchiques du requérant. De l'avis du Tribunal, étant donné la nature des responsabilités du requérant et les modalités de travail aménagées du Fonds, il était raisonnable de la part des supérieurs hiérarchiques du requérant de faire face à la limitation de ses heures de travail par l'ajustement de sa charge de travail. Le requérant n'avait pas démontré que ses supérieurs hiérarchiques n'avaient pas respecté cette limitation de ses heures de travail ni qu'il avait porté à leur connaissance qu'ils s'en étaient considérablement écartés. Le Tribunal en a conclu que le requérant n'avait pas prouvé que, comme il l'alléguait, le Fonds avait manqué à quelque obligation découlant de la restriction de ses heures de travail recommandée par le Département des services de santé.

Il s'ensuivait, a dit le Tribunal, qu'il ne pouvait pas retenir l'allégation du requérant selon laquelle les décisions d'évaluation annuelle de sa performance avaient été indûment influencées par le fait que ses supérieurs hiérarchiques n'avaient pas géré son temps de manière durable malgré la restriction médicale dont il bénéficiait. De l'avis du Tribunal, le requérant n'avait pas démontré qu'une charge de travail excessive ou une diminution de sa charge de travail en raison de la restriction médicale avait indûment influé sur l'appréciation de sa performance. Pour parvenir à cette conclusion, il a rappelé avoir trouvé dans le dossier des éléments de preuve convaincants établissant que les décisions d'évaluation annuelle de la performance contestées avaient un fondement raisonnable et constatable; il n'était pas convaincu que ces décisions auraient été différentes si les problèmes liés à la charge de travail invoqués par le requérant n'avaient pas existé.

Le Tribunal a fait observer que les parties s'opposaient sur la manière dont il convenait de répartir les responsabilités concernant l'application de la restriction médicale. Le Fonds a fait valoir qu'à la suite de la notification faite par le Département des services de santé, il avait mis en place une politique non écrite de réalisation d'aménagements raisonnables

pour répondre aux besoins médicaux de ses fonctionnaires. Relevant qu'il importait que les politiques soient établies par écrit pour éviter l'arbitraire et assurer une compréhension transparente des droits et des responsabilités, le Tribunal s'est déclaré « préoccupé par le fait que le Fonds n'a[vait] présenté aucun protocole qu'il aurait établi par écrit pour gérer les restrictions recommandées par le Département des services de santé en matière d'heures de travail (ou d'autres formes de modification raisonnable du lieu de travail) lorsque l'état de santé d'un ou d'une fonctionnaire l'exige[ait] » (par. 199). Il a souligné que « selon les principes généraux régissant la question du traitement équitable sur le lieu de travail, il incomb[ait] au premier chef aux organes du Fonds chargés de l'élaboration des politiques d'examiner les contours précis des responsabilités respectives des fonctionnaires et de leurs supérieurs hiérarchiques en matière d'aménagements raisonnables à réaliser pour répondre à l'état de santé des fonctionnaires » (par. 201).

Fait notable, le cas de M. « KK » était le premier dans lequel le Tribunal administratif du FMI a organisé une procédure orale, étant habilité à organiser de telles procédures lorsqu'il « le juge utile » [article XIII (par. 1) du Règlement du Tribunal]. Le requérant a demandé que des témoins soient entendus et que des débats oraux aient lieu sur les questions juridiques dans le cadre de cette procédure. Le Tribunal a rejeté la demande du requérant tendant à l'audition de témoins. Il a fait à cet égard l'observation suivante : « Compte tenu de la structure du système de règlement des différends du Fonds et de l'obligation d'épuiser les voies de recours administratif énoncée à l'article V (par. 1) du Statut du Tribunal, il est rare que le Tribunal admette des dépositions de témoin dans les affaires qui ont été préalablement soumises au Comité de règlement des griefs du Fonds s'il n'est pas établi que ces dépositions seraient utiles pour éclaircir un point important en litige devant le Tribunal » (par. 42). Le requérant n'avait pas établi que tel était le cas en l'espèce. En conséquence, le Tribunal n'a fait droit qu'au volet de la demande de procédure orale du requérant tendant à faire ordonner la présentation des arguments juridiques des conseils des parties [voir l'article XIII (par. 6) du Règlement du Tribunal]. Il a dit avoir trouvé la procédure orale utile en ce qu'elle avait « permis d'apporter des éclaircissements sur les points de droit » et avait été « l'occasion d'examiner les points de fait litigieux afin qu'il puisse mieux apprécier le dossier de l'affaire du point de vue du droit » (par. 44).

3. Jugement n° 2016-3 (31 octobre 2016) :

M^{lle} « M » et M^{me} « M » (n° 2) c. Fonds monétaire international (interprétation du jugement n° 2006-6)

REMBOURSEMENT DE FRAIS BANCAIRES LIÉS AU VERSEMENT D'UNE PENSION ALIMENTAIRE POUR ENFANT ORDONNÉ PAR UN JUGEMENT ANTÉRIEUR — RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE EN INTERPRÉTATION EN VERTU DE L'ARTICLE XVII DU STATUT DU TRIBUNAL — ABSENCE DE BASE POUR INVOQUER UNE SOURCE DU DROIT AUTRE QUE LES RÈGLES DU FONDS — ARTICLE 11.3 DU TEXTE DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL — REJET DE LA DEMANDE

Le Tribunal a rendu un jugement sur une requête formée par M^{lle} « M » et M^{me} « M » pour le saisir d'une controverse née dans le cadre de l'exécution d'un jugement antérieur qu'il avait rendu dans l'affaire *M^{lle} « M » et M^{me} « M », requérantes, c. Fonds monétaire international*, défendeur, à savoir le jugement n° 2006-6 (29 novembre 2006). Dans celui-ci, le Tribunal avait ordonné au Fonds, conformément à l'article 11.3 du texte du régime de retraite du personnel (« RRP » ou « régime de retraite »), d'effectuer une retenue de seize et deux tiers

pour cent sur les futurs montants mensuels de la pension d'un retraité du Fonds, M. « N », et de verser le montant correspondant aux requérantes pour régler une somme que la justice avait condamné M. « N » à leur payer à titre de pension alimentaire pour enfant.

Les requérantes faisaient valoir que les versements qu'elles avaient reçus étaient inférieurs au montant qui leur était dû selon le jugement du Tribunal. Certes, le montant total indiqué dans le jugement était déduit de la pension de M. « N », mais le compte bancaire des requérantes domicilié en Allemagne n'était pas crédité de ce montant, des frais bancaires étant imputés aux requérantes à l'occasion de chaque virement mensuel. Selon les requérantes, l'obligation mise à la charge de M. « N » n'était pas exécutée dans toute la mesure prévue par le jugement n° 2006-6 du Tribunal et le Fonds était responsable de la différence. Le Fonds avait informé les requérantes qu'il n'était pas responsable des frais bancaires encourus et c'est cette décision que les intéressées contestaient.

Le Tribunal a examiné d'entrée de jeu la fin de non-recevoir tirée par le Fonds de ce que les requérantes n'avaient ni contesté la légalité d'un « acte administratif » pris par le Fonds au sens de l'article II du Statut du Tribunal ni formé une demande en interprétation d'un jugement recevable sous l'empire de l'article XVII.

Il a convenu que l'exécution d'un jugement n'était pas un « acte administratif » au sens du Statut et que « [l]es décisions individuelles ou normatives prises par le Fonds en exécution d'un jugement rendu par le Tribunal ne rel[evaient] pas de l'article II » (par. 27). La raison, a dit le Tribunal, en était que ses jugements étaient définitifs et avaient force obligatoire à l'égard du Fonds, conformément au principe universellement reconnu de l'autorité de la chose jugée. En outre, a déclaré le Tribunal, lorsqu'une partie à un jugement conteste ses modalités d'exécution au motif que celles-ci sont incompatibles avec ses dispositions essentielles, elle ne conteste normalement pas un « acte administratif » du Fonds. Le Tribunal en a conclu que la requête n'était pas recevable sous l'empire de l'article II du Statut.

Il a cependant retenu que les requérantes avaient formé une demande en interprétation d'un jugement recevable sous l'empire de l'article XVII. Cette disposition habilitait le Tribunal à « interpréter ou rectifier tout jugement dont les termes apparaiss[ai]ent obscurs ou incomplets, ou qui cont[enaient] une erreur typographique ou de calcul ». Bien que le Fonds ait soutenu qu'il n'y avait pas d'ambiguïté dans le jugement, le Tribunal a constaté que le recours des requérantes était essentiellement axé sur la thèse que le jugement n° 2006-6 faisait implicitement obligation au Fonds de leur rembourser les frais bancaires qui leur étaient imputés à l'occasion de l'inscription des sommes déduites de la pension de M. « N » au crédit de leur compte bancaire allemand : « Dans la mesure où le cœur de la controverse en l'espèce est de savoir si le Fonds n'a pas exécuté le jugement n° 2006-6 dans le respect de ses dispositions, les requérantes sollicitent une interprétation de ce jugement » (par. 33). Le Tribunal a fait remarquer que s'il n'était « pas en mesure d'intervenir lorsqu'une partie estime que le dispositif d'un jugement est "obscur ou incomplet", il ne serait pas en mesure de veiller à ce que ses jugements soient exécutés dans le respect de son intention. C'[était] le but essentiel de l'article XVII » (para. 34). Ayant conclu que les requérantes avaient indiqué avec suffisamment de précision en quoi les chefs de dispositif du jugement apparaissaient obscurs ou incomplets [article XX (par. 2) du Règlement du Tribunal], le Tribunal a estimé qu'elles avaient formé une demande en interprétation du jugement n° 2006-6 recevable sous l'empire de l'article XVII.

S'agissant du fond de la controverse, le Tribunal a examiné l'allégation des requérantes selon laquelle le jugement n° 2006-6 faisait implicitement obligation au Fonds de leur rembourser les frais bancaires qui leur étaient imputés à l'occasion de l'inscription des sommes

déduites de la pension de M. « N » au crédit de leur compte bancaire allemand. Les requérantes ont invoqué divers arguments à l'appui de cette thèse, notamment le fait que si M. « N » avait payé directement la pension alimentaire ordonnée (sous l'empire de la législation allemande) comme il aurait dû le faire, il aurait été responsable de tous les coûts de transaction y afférents.

Le Tribunal a rejeté cette approche, relevant à cet égard que le fait était que M. « N » n'avait pas payé directement la pension alimentaire ordonnée. En lieu et place du paiement direct, il avait prescrit que les décisions de justice ordonnant le versement de la pension alimentaire soient exécutées à l'aide du mécanisme prévu par l'article 11.3 du texte du RRP et des règles régissant son administration. « [E]n donnant effet aux décisions de justice ordonnant le versement de la pension alimentaire pour enfant et le partage des biens matrimoniaux conformément à l'article 11.3 du texte du RRP », a souligné le Tribunal, « il n'appliqu[ait] pas le droit d'un pays, mais le droit interne du Fonds » (par. 39). En conséquence, il n'a trouvé aucune base permettant aux requérantes d'invoquer une source de droit autre que les règles du Fonds pour faire trancher la question : « En cas de doute sur le sens du jugement du Tribunal, ce doute doit être résolu en faveur du droit interne du Fonds » (par. 41).

Le « Règlement du Comité d'administration portant modalités d'application de l'article 11.3 du texte du régime de retraite du personnel » traite de la question de la prise en charge des frais de virement : « Le paiement est effectué par dépôt direct sur un compte de l'ex-conjoint domicilié dans une banque située dans la localité de Washington ou, *aux frais de cette personne*, sur un autre compte par virement bancaire » (italique ajouté). En l'espèce, les requérantes avaient demandé que les paiements soient effectués sur un compte bancaire étranger. De l'avis du Tribunal, il était raisonnable d'appliquer la disposition susmentionnée au cas des décisions de justice ordonnant le versement de la pension alimentaire pour enfant en cause dans le jugement n° 2006-6, d'autant plus qu'il avait interprété et appliqué des éléments du même Règlement du Comité d'administration pour ordonner que lesdites décisions soient exécutées à l'aide du mécanisme du RRP.

Le Tribunal en a conclu que le jugement n° 2006-6 ne faisait pas obligation au Fonds de rembourser aux requérantes les frais bancaires qui leur étaient imputés à l'occasion de l'inscription des sommes déduites de la pension de M. « N » au crédit de leur compte bancaire allemand. Il s'ensuit qu'il n'a pas accueilli le grief fait par les requérantes au Fonds de n'avoir pas exécuté le jugement n° 2006-6 dans le respect de ses dispositions. En conséquence, il a rejeté la requête de M^{lle} « M » et M^{me} « M ».

4. Jugement n° 2016-4 (1^{er} novembre 2016) : ***M. P. Nogueira Batista, Jr. c. Fonds monétaire international***

DEMANDE DE COTISATION RÉTROACTIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL — INTERPRÉTATION ET APPLICATION DE L'ARTICLE 2.2 (AL. C) DU TEXTE DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL — NON-MANQUEMENT DE L'ADMINISTRATION À L'OBLIGATION DE NOTIFIER AU REQUÉRANT SON DROIT D'ADHÉRER AU RÉGIME AU MOMENT DE SA NOMINATION — REJET DE LA REQUÊTE

Le Tribunal a rendu un jugement sur une requête formée par un retraité inscrit en qualité de participant au régime de retraite du personnel du Fonds (le « RRP » ou « régime de retraite ») et ancien membre du Conseil d'administration du FMI pour contester une déci-

sion du Comité d'administration du RRP (le « Comité ») rejetant sa demande d'autorisation de cotiser rétroactivement au RRP à partir du moment où il était admis pour la première fois à choisir d'y participer, c'est-à-dire au moment de sa première nomination au Conseil d'administration en 2007.

L'article 2.2 (al. c) du texte du RRP régit la participation des administrateurs et administratrices du Fonds au RRP et les autorise à choisir d'y adhérer dans les trois mois suivant leur nomination. Il était incontesté que le requérant n'avait adhéré au régime qu'en 2010, l'année où il était à nouveau admis à choisir d'y adhérer à la suite d'une deuxième nomination au Conseil d'administration.

Le Tribunal a examiné d'entrée de jeu la demande du requérant qui l'invitait à « organiser un examen technique indépendant visant à vérifier l'authenticité » des pièces produites. Le Fonds s'est opposé à cette demande au motif que les éléments de preuve établissant que le requérant avait été informé à plusieurs reprises qu'il était admis à adhérer au RRP étaient « clairs et crédibles à première vue, et le Fonds ne devrait pas être tenu de prouver, sans aucun préalable, qu'il n'a pas falsifié les pièces produites devant le Tribunal à titre d'éléments de preuve » (par. 13). Le Tribunal a fait observer qu'aucune des parties n'avait abordé la question de savoir si son Statut et son Règlement de procédure lui conféraient le pouvoir de faire droit à une telle demande, mais il a conclu qu'il n'était pas nécessaire de l'examiner en l'espèce : « À supposer même que le Tribunal dispose de ce pouvoir, il ne l'exercerait que dans les cas où il serait nécessaire de le faire pour trancher une affaire » (par. 20). À la lumière des constatations qu'il a opérées dans l'appréciation du fond de la requête, il a conclu qu'un « examen technique indépendant » ne serait pas déterminant pour se prononcer sur les questions soulevées dans l'affaire et a par conséquent rejeté la demande du requérant.

S'agissant du fond du différend, le Tribunal a recherché si le Comité avait correctement interprété l'article 2.2 (al. c) du texte du RRP et s'il l'avait judicieusement appliqué aux faits de la cause du requérant. Il était incontesté que le requérant ne s'était pas acquitté de l'obligation mise à sa charge par l'article 2.2 (al. c) dudit texte qui consistait à choisir de participer au régime de retraite dans les trois mois suivant sa nomination en 2007; la question était de savoir si le Comité avait eu tort de rejeter sa demande de dérogation à cette disposition.

Le Tribunal a constaté que le Comité avait adopté un texte intitulé « Règle tendant à autoriser l'accomplissement d'actes après l'expiration du délai imparti dans certaines circonstances ». Cette règle conférait au Comité un pouvoir d'appréciation permettant de déroger à des délais qui n'auraient pas été respectés « par suite d'un manquement de l'employeur ou du Comité à l'obligation de notifier à un(e) participant(e) ou un(e) participant(e) retraité(e) le délai que l'employeur ou le Comité est tenu de porter à sa connaissance ». Le Fonds faisait valoir que ces cas d'erreur administrative étaient les seuls où étaient accordées des dérogations au délai de trois mois prévu par l'article 2.2 (al. c) du texte du RRP, ce délai servant à protéger le régime de retraite contre le phénomène de l'antisélection.

La controverse portait sur le fait que le requérant, selon ses dires, « ne [s]e rappel[ait] pas » avoir été informé de la possibilité d'adhérer au régime de retraite dans les trois mois suivant sa nomination au poste d'administrateur en 2007. Le Fonds, pour sa part, a produit les documents suivants : a) une liste récapitulative des formalités à accomplir à la suite de la nomination, en date du 9 avril 2007, b) le courriel initial de notification de la possibilité d'adhésion, en date du 11 avril 2007, c) le courriel de rappel du 30^e jour, en date du 9 mai 2007, et d) un « relevé des notifications de la possibilité d'adhésion faites par courriel », énumérant un courriel de rappel du 60^e jour, en date du 8 juin 2007, et un courriel de rappel du 90^e jour, en date du 1^{er} juillet 2007, et assorti des mentions « Lu » et « Reçu » en ce qui

concernait ce dernier courriel de rappel. Comme indiqué plus haut, le requérant a contesté l'authenticité de certains de ces documents.

Le Tribunal a fait observer que, bien que le requérant ait affirmé qu'il ne se rappelait pas avoir reçu notification par courriel de la possibilité d'adhérer au RRP lorsqu'il était entré au service du Fonds en 2007, il n'avait pas expressément dit que le Fonds avait omis de l'informer de cette possibilité. De plus, bien que le requérant ait affirmé que le Fonds n'avait pas « établi clairement » (par. 63) qu'il en avait reçu notification, le Tribunal a relevé qu'il incombait toujours aux requérants d'établir que la décision contestée était entachée d'erreur.

Par conséquent, le Tribunal a recherché si le requérant s'était acquitté de la charge de prouver qu'il n'avait pas été informé qu'il était admis à adhérer au régime de retraite lorsqu'il était entré au service du Fonds pour la première fois en 2007. Le Tribunal a pris acte des faits suivants : *a*) le requérant n'avait pas nié avoir reçu en 2007 une liste récapitulative des formalités à accomplir à la suite de la nomination portant son nom et la date de sa nomination qui indiquait clairement que les administrateurs et les administratrices étaient admis à adhérer au régime de retraite et devaient choisir d'y adhérer dans les trois mois suivant leur nomination; *b*) le requérant n'avait porté à l'attention du Tribunal aucune base permettant de douter de l'authenticité des courriels produits par le Fonds à part son propre manque de souvenir allégué et le fait que le Comité lui avait initialement dit n'avoir retrouvé aucun des quatre courriels, mais avait affirmé par la suite en avoir récupéré deux; *c*) il était indubitable que le requérant avait eu connaissance de la possibilité d'adhérer au régime de retraite au plus tard lorsqu'il était entré au service du Fonds en qualité d'administrateur pour la deuxième fois en 2010, mais rien ne portait à croire qu'il avait soulevé à ce moment-là le fait de n'avoir pas été informé en 2007 qu'il était admis à choisir d'y participer ou la question de savoir s'il pouvait être autorisé à y participer rétroactivement.

Tous ces faits, a déclaré le Tribunal, permettaient de conclure que le Comité n'avait pas eu tort de décider qu'il n'y avait pas eu d'erreur administrative constitutive de manquement à l'obligation d'informer le requérant de la possibilité d'adhérer au régime de retraite au moment de sa nomination de 2007 qui autoriserait à accueillir sa demande de participation rétroactive.

Ayant conclu que le requérant n'avait pas établi l'existence de quelque erreur administrative commise par le Fonds, le Tribunal s'est penché sur le point de savoir s'il avait présenté d'autres éléments permettant de dire que la décision du Comité rejetant sa demande de participation rétroactive au régime de retraite était erronée. Le requérant a invoqué les articles 3.2 et 5.1 du texte du RRP qui, selon lui, régissaient les situations « analogues » à la sienne. De l'avis du Tribunal, cependant, les questions soulevées dans l'affaire n'étaient régies que par l'article 2.2 (al. *c*) dudit texte et il était clair que le cas du requérant ne relevait pas des dispositions supplémentaires qu'il avait citées.

Le Tribunal en a conclu que le Comité avait interprété correctement les dispositions de l'article 2.2 (al. *c*) du texte du RRP et les avait appliquées judicieusement aux faits de la cause du requérant. En conséquence, il a rejeté la requête.

5. Jugement n° 2016-5 (4 novembre 2016) :
M. E. Verreydt c. Fonds monétaire international

DÉDUCTION DU MONTANT DE LA PRESTATION DE CONGÉ DANS LES FOYERS DE L'INDEMNITÉ DE CESSATION DE SERVICE — INTERPRÉTATION ET APPLICATION DE LA POLITIQUE RELATIVE AU CONGÉ DANS LES FOYERS — INTERDICTION D'UTILISER LES POINTS DE RÉCOMPENSE DES CARTES DE CRÉDIT POUR ACHETER LES BILLETS D'AVION NÉCESSAIRES AU VOYAGE DE CONGÉ DANS LES FOYERS — MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE DONNER EN TEMPS UTILE NOTIFICATION DU REJET DE L'ATTESTATION DE VOYAGE AU TITRE DU CONGÉ DANS LES FOYERS ET D'OFFRIR LA POSSIBILITÉ EFFECTIVE DE REMÉDIER AU NON-RESPECT DE LA POLITIQUE RELATIVE AU CONGÉ DANS LES FOYERS — ANNULATION DE LA DÉCISION DU FONDS

Le Tribunal a rendu un jugement sur une requête formée par un retraité du Fonds pour contester une décision tendant à déduire de l'indemnité de cessation de service qu'il avait reçue lors de son départ à la retraite en 2014 le montant de la prestation de congé dans les foyers qui lui avait été versée au titre de 2011. Cette décision avait été prise au motif que le requérant n'avait pas respecté la politique du Fonds en matière de congé dans les foyers en utilisant des points obtenus dans le cadre du programme de récompense des membres de la Bank-Fund Staff Federal Credit Union (la « BFSFCU ») pour acheter les billets d'avion nécessaires à son voyage de congé dans les foyers. Pour le requérant, la décision contestée était : *a*) soit incompatible avec la politique du Fonds en matière de congé dans les foyers, *b*) soit compatible avec ladite politique, mais celle-ci constituait un abus de pouvoir d'appréciation, *c*) soit, compte tenu des circonstances de la cause, viciée par le fait que le Fonds ne lui avait pas donné en temps utile la possibilité de remédier au non-respect de cette politique qui lui était reproché.

Le Tribunal a commencé par rechercher si le Fonds avait commis quelque erreur dans l'interprétation donnée à la politique relative au congé dans les foyers pour interdire au requérant d'utiliser les points octroyés par la BFSFCU dans l'achat des billets d'avion nécessaires à son voyage de congé dans les foyers. Le requérant a fait valoir que l'article 7.04 du General Administrative Order No. 17, Rev. 9 [instruction administrative générale n° 17 (rév. 9)], qui disposait que « les voyages à destination du lieu du congé dans les foyers effectués à l'aide de billets obtenus dans le cadre d'un programme de fidélisation, d'un programme de rabais mis en place par une compagnie aérienne en faveur de ses employé(e)s ou d'un programme de rabais similaire ne sont pas considérés comme des voyages de congé dans les foyers », ne lui interdisait pas d'utiliser les points octroyés par la BFSFCU. Il a fait valoir également que la circulaire intitulée « Staff Bulletin No. 99/19 » (circulaire à l'intention du personnel n° 99/19) du 18 août 1999, qui portait sur l'utilisation de points obtenus dans le cadre de programmes de récompenses mis en place par des compagnies aériennes, des établissements de cartes de crédit ou des hôtels et d'autres programmes de récompenses similaires, devrait être interprétée à la lumière de l'instruction administrative générale n° 17. Cette circulaire dispose que « [l]es récompenses obtenues dans le cadre de programmes de récompenses ne peuvent pas servir de preuve du paiement d'une partie des frais d'un voyage professionnel ou

d'agrément pour lequel le Fonds octroie une indemnité forfaitaire ou assure une prise en charge au coût standard ». Elle précise que l'expression « programmes de récompenses » désigne « les programmes de coupons, de bons ou de points (notamment de points de fidélité pour les voyages attribués par des hôtels, des établissements de cartes de crédit ou des compagnies aériennes) ou d'autres programmes de récompenses similaires et s'applique aux récompenses obtenues soit dans le cadre de transactions personnelles, soit dans le cadre de transactions professionnelles ». Pour le Fonds, il convenait de lire conjointement l'instruction administrative générale et la circulaire à l'intention du personnel, celle-ci apportant des « explications plus approfondies » (par. 68) sur sa politique relative à l'utilisation d'avantages obtenus dans le cadre de programmes de récompenses pour payer les frais de voyages professionnels ou d'agrément.

Le Tribunal a tranché la controverse sur l'interprétation du droit écrit comme suit : « Lorsqu'il est saisi d'une question relative à l'interprétation du droit interne du Fonds, le Tribunal s'efforce d'interpréter les diverses règles du Fonds dans un sens permettant d'assurer leur compatibilité mutuelle » (par. 70). « Toutefois », a-t-il relevé, « aucune interprétation ne peut être donnée à une règle si la compatibilité de celle-ci avec une autre ne peut pas raisonnablement se dégager de sa teneur. Une question se pose dans ce cas, à savoir celle de la détermination de la règle qui doit primer » (*Id.*). De l'avis du Tribunal, ce problème ne se posait pas en l'espèce, l'article 7.04 de l'instruction administrative générale n° 17 (rév. 9) et la circulaire à l'intention du personnel n° 99/19 pouvant raisonnablement être considérés comme compatibles. Le Tribunal a précisé que la circulaire, par sa teneur, apportait « des éclaircissements sur la politique du Fonds en matière d'utilisation d'avantages obtenus dans le cadre de programmes de récompenses pour payer les frais de voyages professionnels ou d'agrément » et a déclaré que lus conjointement, l'instruction administrative générale n° 17 et la circulaire à l'intention du personnel pouvaient raisonnablement être considérées comme des textes interdisant au requérant d'utiliser des points octroyés par la BFSFCU. Il en a conclu que le Fonds n'avait pas commis d'erreur dans l'interprétation donnée à la politique relative au congé dans les foyers pour interdire au requérant d'utiliser les points octroyés par la BFSFCU dans l'achat des billets d'avion nécessaires à son voyage de congé dans les foyers.

Le Tribunal a en outre fait observer que plusieurs des arguments que le requérant avait invoqués pour soutenir que le Fonds avait mal interprété et appliqué la politique relative au congé dans les foyers dans son cas étaient des arguments qu'il était plus opportun d'examiner en statuant sur des griefs dirigés contre la règle applicable elle-même. En recherchant si cette règle constituait un abus de pouvoir d'appréciation, il a souligné qu'il respectait au plus haut point le pouvoir décisionnel du Fonds lors du contrôle de ses décisions normatives (par opposition aux décisions individuelles), en particulier les décisions de politique générale prises par son Conseil d'administration. En outre, il a relevé que le requérant ne contestait pas une décision du Conseil d'administration, mais reprochait plutôt à la direction du Fonds d'avoir exercé son pouvoir d'appréciation de manière arbitraire lors de l'adoption de textes d'application.

En conséquence, il a recherché s'il existait un lien rationnel entre la règle interdisant d'utiliser des points de récompense des cartes de crédit pour acheter

les billets d'avion nécessaires au voyage de congé dans les foyers et les objectifs visés par la version révisée de la politique relative au congé dans les foyers adoptée par le Conseil d'administration en 1993.

L'examen de l'historique de l'élaboration de ladite politique lui a permis de déceler plusieurs objectifs visés. L'un de ces objectifs consistait à éviter de susciter des tensions entre les fonctionnaires de nationalité américaine et les fonctionnaires expatriés. Le Fonds a fait valoir que pour atteindre cet objectif, il s'efforçait de veiller à ce que l'indemnité de voyage pour congé dans les foyers soit proportionnée aux désavantages subis par les fonctionnaires expatriés. Le Tribunal a pris acte de la position du Fonds qui soutenait que si les fonctionnaires expatriés étaient autorisés à acheter les billets d'avion nécessaires au voyage de congé dans les foyers avec des points de fidélité pour les voyages ou d'autres récompenses similaires tout en recevant la totalité du montant de la prestation de congé dans les foyers, cela pourrait être considéré comme un avantage disproportionné. Il a trouvé dans l'historique de l'élaboration de la décision du Conseil d'administration des éléments confirmant la validité de l'approche adoptée par le Fonds.

Il a également fait observer que le pouvoir d'appréciation dont le Fonds disposait en matière d'élaboration des politiques emportait pouvoir de faire des choix entre diverses solutions raisonnables et que « la direction du Fonds devrait avoir toute latitude pour déterminer la meilleure façon d'atteindre ses buts et ses objectifs lors de l'élaboration de ses règles et de ses politiques » (par. 88). La question, a-t-il dit, est de savoir si la politique en cause a un lien rationnel avec les divers objectifs qu'elle vise. Il a conclu que la politique interdisant d'utiliser les points octroyés par la BFSFCU pour acheter les billets d'avion nécessaires au voyage de congé dans les foyers avait un lien rationnel avec les objectifs du Fonds qui apparaissaient dans le dossier déposé devant lui. En outre, il n'a pas retenu l'argument du requérant selon lequel la décision mise en application par l'instruction administrative générale n° 17 (rév. 9), conjointement avec la circulaire à l'intention du personnel n° 99/19, allait à rebours de la décision adoptée en 1993 par le Conseil d'administration.

Ayant conclu que le Fonds n'avait pas commis d'erreur dans l'interprétation donnée à la politique relative au congé dans les foyers pour interdire au requérant d'utiliser les points octroyés par la BFSFCU dans l'achat des billets d'avion nécessaires à son voyage de congé dans les foyers et que cette politique ne constituait pas un abus de pouvoir d'appréciation, le Tribunal s'est penché sur un moyen subsidiaire invoqué par le requérant, à savoir que la décision de recouvrer le montant de sa prestation de congé dans les foyers pour 2011 était viciée par le fait que le Fonds ne lui avait pas donné en temps utile la possibilité de remédier à son non-respect de la politique en cause.

Les faits de la cause étaient les suivants : le requérant avait été informé peu avant son départ à la retraite en 2014, et ce pour la première fois, que son voyage de congé dans les foyers au titre de 2011 n'était pas conforme à la politique du Fonds, du fait qu'il avait utilisé des points octroyés par la BFSFCU pour acheter les billets d'avion. Il ressortait du dossier que le requérant avait révélé avoir utilisé ces points dans l'attestation de voyage correspondante en 2012. En outre, il n'était pas contesté que celle-ci avait échoué à un contrôle

réalisé en janvier 2013, mais le requérant n'avait pas reçu notification de cet échec; le résultat du contrôle avait été découvert lorsque le Comité de règlement des griefs examinait l'affaire. Il n'était pas non plus contesté que le Fonds n'avait pris aucune mesure pour recouvrer le montant de la prestation de 2011 jusqu'au moment où le requérant avait informé un membre du personnel en service au Département des finances qu'il avait utilisé des points octroyés par la BFSFCU dans le cadre de cette prestation pendant son entretien de départ en juillet 2014, lorsque le Fonds discutait avec lui de la même question au titre de la prestation de 2013.

Le 15 juillet 2014, le requérant avait été informé qu'il disposait de trois options pour « remédier à la situation » : *a)* les sommes qui lui avaient été versées au titre des congés dans les foyers de 2011 et 2013 pourraient être déduites de son indemnité de cessation de service; *b)* il pourrait soumettre les documents relatifs à un autre voyage à destination de son lieu de congé dans les foyers dont il avait « entièrement payé » les frais; ou *c)* son épouse et lui pourraient se rendre à nouveau dans son lieu de congé dans les foyers et soumettre une attestation afférente à ce voyage avant la date de sa cessation de service, qui n'était éloignée que deux semaines.

L'article 12.05 de l'instruction administrative générale n° 17 (rév. 9) du Fonds se lit en partie comme suit : « Si des divergences sont constatées entre les déclarations faites dans l'attestation et les pièces justificatives, la demande de prestations de congé dans les foyers déposée par le ou la fonctionnaire concerné(e) ou les dispositions de la présente instruction, le Département de la trésorerie s'efforce de résoudre ces divergences avec l'intéressé(e), par des moyens tels que la soumission de documents de voyage supplémentaires » (italique ajouté). Le Tribunal a relevé que près de deux ans s'étaient écoulés entre le moment où le requérant avait soumis son attestation montrant qu'il avait utilisé des points octroyés par la BFSFCU pour acheter les billets d'avion nécessaires à son voyage de congé dans les foyers et le moment où le Fonds l'avait informé que son attestation n'était pas conforme à l'instruction administrative générale n° 17. Il était également intéressant, selon le Tribunal, que le requérant n'ait pas caché le fait qu'il avait utilisé des points octroyés par la BFSFCU lors de l'établissement de son attestation en août 2012. De plus, c'est le requérant lui-même qui avait porté ce fait à l'attention du Fonds lorsque la question de sa prestation de 2013 avait été soulevée au cours de son entretien de départ en juillet 2014.

De l'avis du Tribunal, le Fonds avait manqué à l'obligation de notifier en temps utile au requérant le rejet de son attestation de voyage de congé dans les foyers de 2011 et de « s'efforce[r] de résoudre [l]es divergences avec l'intéressé » [article 12.05 de l'instruction administrative générale n° 17 (rév. 9)] quant au respect des exigences relatives aux voyages de congé dans les foyers. « Le manquement du Fonds à ses obligations en l'espèce a eu une conséquence importante », a déclaré le Tribunal, « ayant concrètement privé le requérant des options permettant de se conformer à la politique relative au congé dans les foyers que les textes applicables lui auraient offertes. Cette conséquence était d'autant plus aiguë que le requérant était sur le point de prendre sa retraite lorsqu'il a été informé de l'irrégularité qu'il avait commise » (par. 99).

Le Tribunal en a conclu que le requérant avait eu gain de cause sur le grief fait au Fonds d'avoir manqué à l'obligation de lui notifier en temps utile le rejet de son attestation de voyage de congé dans les foyers de 2011 et de lui donner la possibilité effective de remédier à son non-respect de la politique relative au congé dans les foyers. Pour ce motif, il a annulé la décision du Fonds tendant à recouvrer le montant de la prestation de congé dans les foyers versée au requérant en 2011 et a ordonné au Fonds de verser au requérant le montant déduit de son indemnité de cessation de service, soit 17 774 dollars des États-Unis, pour corriger les effets de cette décision. Les autres griefs soulevés par le requérant n'ont pas été retenus.