

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2000

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

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



Copyright (c) Nations Unies

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
CHAPITRE V. — DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	379
1. Jugement n° 951 (28 juillet 2000) : Al-Khatib contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	379
Licenciement dans l'intérêt de l'Office—L'expression «l'intérêt de l'Office» ne doit pas être interprétée au sens strict—Il y a lieu d'invoquer les dispositions du Statut et du Règlement du personnel relatives aux allégations de faute—Question de ternir la bonne réputation de l'Office—Question de la perte de confiance de l'Office à l'égard du requérant	379
2. Jugement n° 954 (28 juillet 2000) : Saaf contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	381
Requête contestant la mutation et la cessation de service pour cause d'excédent de personnel—La mutation ne doit pas faire l'objet d'abus de pouvoir—Question de mesure disciplinaire déguisée—Question de suppression de poste fictif—Question de mesures appropriées pour réaffecter le fonctionnaire—Question de procédure irrégulière ayant causé un préjudice moral	381
3. Jugement n° 960 (2 août 2000) : Qasem contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	384
Licenciement pour faute—Question de la composition irrégulière de la commission d'enquête—Licenciement dans l'intérêt de l'Office/Organisation—Preuves indirectes—Opinion dissidente concernant des circonstances exceptionnelles justifiant l'octroi d'une indemnité supplémentaire	384

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
4. Jugement n° 974 (17 novembre 2000) : Robbins contre le Secrétaire général des Nations Unies....	386
Montant d'indemnité insuffisant—Aucun droit à promotion—Question d'indemnité	386
5. Jugement n° 981 (21 novembre 2000) : Masri contre le Secrétaire général des Nations Unies.....	388
Non-renouvellement de contrat pour omission de renseignements dans la notice personnelle — Disposition 104.10, <i>a</i> du Règlement du personnel relative à l'engagement d'un membre de la même famille—Disposition 104-12 <i>b</i> , ii du Règlement du personnel qui stipule qu'un engagement pour une durée déterminée ne donne pas droit automatiquement à une prolongation ou à une nomination d'un type différent—Le non-renouvellement ne peut pas être fondé sur des motifs illicites—Délai dans le retard du défendeur à répondre au recours	388
6. Jugement n° 983 (21 novembre 2000) : Idriss contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.....	390
Licenciement pour faute—Divulgarion de l'identité de témoins—Question de savoir si la Commission paritaire de recours disposait d'informations suffisantes pour évaluer convenablement et indépendamment la procédure—Opinion dissidente concernant l'indemnité	390
7. Jugement n° 987 (22 novembre 2000) : Edongo contre le Secrétaire général des Nations Unies....	393
Renvoi sans préavis pour faute grave—Jurisprudence concernant des décisions en matière disciplinaire—Charge de la preuve dans les affaires disciplinaires—Disposition 110.2, <i>a</i> et <i>b</i> du Règlement du personnel et article II.4 de l'instruction administrative ST/AI/371, relatifs à la suspension	393

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	396
1. Jugement n° 1897 (3 février 2000) : affaires Cervantes (n° 4), Kagermeier (n° 5) et Munnix (n° 2) contre l'Organisation européenne des brevets ...	396
Requête portant sur la prolongation de l'engagement de membres du personnel au-delà de l'âge limite de la retraite—Possibilité pour des représentants du personnel de former un recours—Question d'égalité de traitement—Question d'un amendement au Règlement du personnel—Exceptions au Statut—Une extension ne peut être écartée à posteriori—Question d'imposer une pénalité à l'Organisation ..	396
2. Jugement n° 1929 (3 février 2000) : affaire Beaucourt contre l'Union postale universelle.....	399
Requête contre une mutation—Examen du Tribunal de la décision discrétionnaire de muter un fonctionnaire—Mutation d'office de nature disciplinaire—Question de préjudices financiers et moraux	399
3. Jugement n° 1961 (12 juillet 2000) : affaire Cody contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel.....	402
Suppression d'un poste et cessation de service—Assignment des fonctions d'un poste supprimé à d'autres membres du personnel—Efforts de redéploiement—Question de notification préalable de la suppression d'un poste adressée à un membre du personnel—Question de trouver une solution pour le fonctionnaire à deux ans d'une retraite anticipée	402
4. Jugement n° 1968 (12 juillet 2000) : affaire Cannon contre l'Organisation européenne des brevets	404

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
Requête contre la promotion d'un autre fonctionnaire—Retard du défendeur dans l'examen du recours—Question de considérer l'autre fonctionnaire comme un cas exceptionnel—Limite du pouvoir discrétionnaire du Président de recommander des promotions	404
5. Jugement n° 1969 (12 juillet 2000) : affaire Wacker contre l'Organisation européenne des brevets	406
Requête pour changement de lieu de foyer en vue du congé dans les foyers—Limitation d'une décision de nature discrétionnaire—La révision du lieu de foyer en vue du congé dans les foyers est une mesure exceptionnelle	406
6. Jugement n° 1983 (12 juillet 2000) : affaire Gomes Pedrosa contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel	408
Non-renouvellement d'un contrat de courte durée—Questions de recevabilité—Les raisons pour le non-renouvellement doivent être communiquées dans un délai raisonnable—Jugement n° 946, affaire <i>Fernandez-Caballero</i> (les raisons doivent être communiquées dans le cas où un fonctionnaire souhaite former un recours)	408
7. Jugement n° 1987 (12 juillet 2000) : affaire Dunseth et Mattmann contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques	412
Refus de reclasser des postes—La compétence du Directeur général pour procéder au reclassement de postes—Différence entre le reclassement d'un poste et la promotion à un nouveau grade	412
8. Jugement n° 1994 (12 juillet 2000) : affaire Hebert contre l'Organisation européenne des brevets	414
Requête contre le relèvement de la contribution propre pour avoir droit à l'allocation pour personne à charge—Effet d'une ordonnance de la juridiction nationale concernant l'entretien sur la détermination des Nations Unies de son allocation pour personnes à charge	414

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	417
1. Décision n° 217 (28 janvier 2000) : William L. Visser contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement.....	417
Non-renouvellement d'un contrat de courte durée—Question du droit de renouvellement d'un contrat de consultant de courte durée—Question de motif invoqué à l'appui d'un non-renouvellement—Question concernant le mandat écrit—Droit à une évaluation équitable du rendement professionnel—Questions de traitement inéquitable	417
2. Décision n° 225 (28 janvier 2000) : Paul Zwaga contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement.....	423
Non-confirmation et résiliation d'un contrat de durée déterminée—Période de stage—La décision de confirmation d'un tel engagement relève du pouvoir discrétionnaire—Question de savoir si une procédure régulière a été respectée : avertissements, possibilité de se défendre soi-même, orientation adéquate en vue d'un candidat externe—Dommages pour préjudices vraiment subis	423
3. Décision n° 227 (18 mai 2000) : Bahram Mahmoudi (n° 2) contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement	428
Poste excédentaire—Examen limité d'une décision relative à une situation de personnel excédentaire—Norme pour déclarer un excédent de personnel en raison d'une redéfinition de poste (par. 8.02, c)—Question de sous-emploi et de suppression de poste—Recours approprié pour abus de pouvoir grave—Question de la présentation défectueuse de l'affaire du requérant	428
D. — DÉCISION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	430

Chapitre V

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

A.—Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies²

1. JUGEMENT N° 951 (28 JUILLET 2000) : AL-KHATIB CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT³

Licenciement dans l'intérêt de l'Office—L'expression « l'intérêt de l'Office » ne doit pas être interprétée au sens strict—Il y a lieu d'invoquer les dispositions du Statut et du Règlement du personnel relatives aux allégations de faute—Question de ternir la bonne réputation de l'Office—Question de la perte de confiance de l'Office à l'égard du requérant

Le requérant est entré au service de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) le 2 janvier 1991 au titre d'un engagement temporaire pour une durée indéfinie comme fonctionnaire régional, en qualité de travailleur sanitaire. À compter du 1^{er} janvier 1993, il a été muté au poste de portier/nettoyeur au Bureau régional d'Amman-Nord, en Jordanie.

En octobre 1996, le requérant avait été arrêté sous l'inculpation de viol, et le 5 avril 1997, la Haute Cour pénale l'avait disculpé des accusations dirigées contre lui. Toutefois, le 3 juillet 1997, le fonctionnaire chargé des opérations de l'UNRWA en Jordanie a écrit au requérant pour l'informer de la décision de mettre fin à ses services dans l'intérêt de l'Office en vertu de l'article 9.1 du Statut du personnel régional et de la disposition 109.1 du Règlement du personnel régional, à compter de cette date. Le requérant a formé un recours contre la décision.

Se référant à l'affaire, le Tribunal a noté que le défendeur jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer ce qui constituait « l'intérêt de l'Office », mais ce pouvoir n'était pas illimité; ce pouvoir devait être exercé raisonnablement. Une telle décision ne devait pas être prise de manière irrégulière ou arbitraire, de plus, les motifs d'une telle décision devaient être évidents de manière à pouvoir être examinés par une commission paritaire de recours ou un autre organe ou par le Tribunal.

Le Tribunal a ensuite considéré que l'expression « dans l'intérêt de l'Office » ne devait pas être interprétée de manière à n'y inclure que la notion de commodité pour l'Office. Il y avait d'autres intérêts légitimes en jeu et il était de l'intérêt de l'Office d'agir en toute impartialité, de ne pas prendre de décisions manifestement injustes et d'intervenir en conséquence.

Dans la présente affaire, le Tribunal a noté que la FAO, qui avait également été impliquée dans l'enquête relative à l'incident, et le Directeur par intérim des opérations de l'UNRWA en Jordanie n'étaient pas disposés à accepter à la lettre l'acquiescement par la Haute Cour pénale et avaient jugé que le paiement de l'« *atwa* » par la famille du requérant à la famille de la femme qui l'avait accusé équivalait à un aveu de culpabilité. De plus, le Directeur par intérim avait été d'avis qu'il aurait été impossible, pour des raisons culturelles également, de réintégrer le requérant dans le même poste au Bureau régional parce que le personnel de ce bureau, le personnel féminin en particulier, n'aurait pas compris ni n'aurait accepté son retour à son précédent lieu de travail. De plus, il a conclu que selon des informations crédibles, le requérant n'avait « pas observé la retenue nécessaire vis-à-vis des femmes qui s'étaient rendues au Bureau régional ».

Le Tribunal a rappelé que, lorsqu'une allégation ou un soupçon de faute était tel qu'il en résultait un licenciement, il y avait lieu d'invoquer le Règlement et le Statut du personnel se rapportant aux allégations de faute. À défaut d'agir ainsi, il pourrait être conclu à un abus de pouvoir ou un abus de procédure [cf. jugement n° 877, *Abdulhadi* (1998)]. Le Tribunal a estimé que le défendeur n'était pas lié par le fait que le requérant avait été acquitté de l'accusation de viol; il a estimé également que, sans mener une enquête régulière et sans donner au requérant la possibilité de se défendre dans des conditions équitables, le défendeur n'était en droit ni d'arriver à son propre verdict, différent, à propos de cette accusation, ni de mettre fin aux services du requérant dans l'intérêt de l'Office.

Le Tribunal a également examiné la conclusion du défendeur selon laquelle cette affaire avait terni la bonne réputation de l'Office en Jordanie, ce qui équivalait à dire que lorsqu'une allégation avait été portée à tort contre un innocent et que cette fausse allégation avait terni la bonne réputation de l'Office, elle pouvait néanmoins justifier le licenciement de la personne innocente. De l'avis du Tribunal, une telle conception serait en violation du principe de droit, de la justice et du sens commun.

Par ailleurs, le Tribunal n'était pas convaincu que la perte de confiance de l'Office à l'égard du requérant ait été suffisante pour justifier son licenciement « dans l'intérêt de l'Office », à moins que les faits ayant entraîné cette perte de confiance n'aient été précisés.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision du défendeur de mettre fin à l'engagement du requérant et a ordonné que le requérant soit réintégré dans un poste à la classe et à l'échelon qu'il avait

lorsqu'il a été licencié, avec paiement intégral de son traitement et de ses émoluments à compter de la date de sa cessation de service. Si, dans un délai de 30 jours à compter de la notification du présent jugement, le défendeur décidait, dans l'intérêt de l'Office, de verser une indemnité au requérant sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire, le Tribunal a fixé le montant de l'indemnité à verser au requérant à deux ans de son traitement de base net.

2. JUGEMENT N° 954 (28 JUILLET 2000) : SAAF CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁴

Requête contestant la mutation et la cessation de service pour cause d'excédent de personnel—La mutation ne doit pas faire l'objet d'abus de pouvoir—Question de mesure disciplinaire déguisée—Question de suppression de poste fictif—Question de mesures appropriées pour réaffecter le fonctionnaire—Question de procédure irrégulière ayant causé un préjudice moral

Le Tribunal a traité des deux requêtes dans le même jugement. Dans sa première requête, le requérant a contesté la décision de le muter avec maintien de son traitement du poste de Directeur des affaires de l'UNRWA en Jordanie, de niveau D-1, à celui de Chef de Bureau de la planification et de l'évaluation des programmes en Jordanie, de niveau P-5.

Le dossier faisait état de la qualité satisfaisante du rendement professionnel du requérant jusqu'au second semestre de 1995 date à laquelle il a été procédé à une réorganisation du bureau de l'UNRWA. Le 4 septembre 1995, le Commissaire général adjoint par intérim a adressé une lettre au Commissaire général dans laquelle il appelait son attention sur une « situation troublante ayant trait aux relations entre le siège d'Amman et le Bureau extérieur de Jordanie, s'agissant en particulier du Directeur hors siège »; il l'informait « d'une série d'incidents au cours desquels les instructions avaient été contournées et ses prérogatives ignorées », ce qui avait créé de graves problèmes à l'Office. Le 14 septembre 1995, le requérant a écrit au Commissaire général indiquant son désaccord quant aux préoccupations du Commissaire général adjoint par intérim. Il a de nouveau écrit au Commissaire général lui demandant de considérer sa candidature au poste de Directeur du Bureau extérieur en République arabe syrienne.

Par lettre du 20 octobre 1995, le Commissaire général a fait savoir au requérant qu'il n'était pas satisfait des explications contenues dans la lettre du 4 septembre et l'informait de sa décision de le muter au

poste P-5 en Jordanie. Le requérant a prétendu que la mutation était un abus de pouvoir et une mesure disciplinaire déguisée.

S'agissant de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il était établi en droit que, si l'Administration jouissait d'un pouvoir discrétionnaire en matière de mutation [cf. jugements n° 167, *Fernandez Rodriguez* (1973) et n° 189, *Ho* (1974)], elle ne devait pas en abuser. La mutation pouvait avoir fait l'objet d'un abus de pouvoir discrétionnaire si la procédure appropriée n'avait pas été suivie, la décision avait été appliquée d'une manière arbitraire, ce qui aurait eu pour effet, par exemple, de nuire à la bonne réputation et à la dignité du fonctionnaire, ou si un préjudice indu avait été causé au fonctionnaire. Dans la présente affaire, le tribunal a indiqué que le requérant avait été averti suffisamment à l'avance que son rendement professionnel à la fin ne donnait pas satisfaction et il avait eu la possibilité de donner son avis. Lorsque l'Administration a décidé de muter le requérant, elle connaissait parfaitement le point de vue du requérant sur sa valeur professionnelle et le poste auquel il souhaitait être muté. Qui plus est, le fonctionnaire n'était pas, à ce titre, en droit d'exiger qu'on honore ses intérêts [cf. jugement n° 241, *Fürst* (1979)]. Dans le même ordre d'idées, aucun élément convaincant n'avait été apporté prouvant que le requérant avait été traité de manière insultante, indigne ou nuisible à sa réputation ou qu'un préjudice indu lui avait été causé.

Le Tribunal a jugé, en conséquence, que l'Administration n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire par un comportement procédural irrégulier ou arbitraire. De plus, de l'avis du Tribunal, l'Administration n'avait pas commis d'erreur de fond en arrivant à la conclusion qu'une mutation était nécessaire, en raison surtout du rendement professionnel du requérant non conforme aux normes.

Sur le deuxième point soulevé par le requérant concernant la mutation, aucun élément du dossier n'a permis de conclure qu'il y avait eu détournement de procédure et que la mutation était une sanction disciplinaire déguisée. Dans une affaire antérieure, le Tribunal avait déclaré que « l'Administration ne pouvait pas substituer un motif à un autre pour justifier une décision administrative mais lorsqu'elle disposait de plusieurs motifs, elle n'était pas tenue de les invoquer tous; elle pouvait choisir de n'en invoquer qu'un seul ou plusieurs d'entre eux » [cf. jugements n° 157, *Nelson* (1972) et n° 386, *Cooper* (1987)]. Or, rien n'indiquait que telle avait été la situation en l'espèce. Il ne semblait y avoir aucune indication d'une faute appelant une mesure disciplinaire; l'affaire concernait plutôt le rendement insatisfaisant du requérant.

Le requérant a également soulevé plusieurs questions concernant son licenciement au motif qu'il y avait un excédent de personnel. Le requérant avait été informé le 30 juillet 1997 que le poste qu'il occupait serait « supprimé à compter du 31 août 1997 », et que, puisque le Commissaire général n'était pas disposé à lui donner une autre affectation en tant que Directeur hors siège et qu'aucun autre poste approprié ne lui

avait été trouvé, il serait en surnombre à compter du 31 août 1997. Par la suite, le requérant serait mis en congé spécial à plein traitement jusqu'au 31 octobre 1997, date à laquelle il cesserait ses fonctions à l'Office.

Le Tribunal a jugé que la décision de supprimer un poste était une décision discrétionnaire qui pouvait être examinée comme toute autre décision prise dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire. Dans la présente affaire, la question était celle de savoir si la véritable raison de la suppression du poste était, non pas une nécessité administrative, mais le désir de « se débarrasser du requérant ». Il a ressorti du dossier que le Directeur de l'administration des ressources humaines, qui était chargé en juin 1997 de formuler un plan d'action destiné à réduire le personnel international afin de faire face à la situation financière précaire et grave de l'Office, avait décidé de supprimer le poste du requérant à compter du 31 août 1997. Rien n'indiquait que la suppression du poste du requérant avait été inspirée par des motifs illicites et elle ne saurait être qualifiée de fictive. De plus, de l'avis du Tribunal, l'Office n'avait pas agi de manière illicite en décidant finalement de payer le requérant comme s'il était devenu en surnombre en décembre et non en août puisque la décision de supprimer le poste en août reposait sur de bonnes raisons.

De plus, le Tribunal a fait observer qu'il était établi dans sa jurisprudence que lorsqu'un poste était déclaré excédentaire ou supprimé, l'Organisation devait tout mettre en œuvre, de bonne foi, pour trouver au titulaire un autre emploi [cf. jugements n° 85, *Carson* (1962); n° 447, *Abbas* (1989); n° 679, *Fagan* (1994) et n° 910, *Soares* (1998)]. À cet égard, comme le Tribunal l'a reconnu, le défendeur avait fait des efforts considérables pour trouver au requérant un poste approprié et il n'a trouvé dans le dossier aucune indication que tel n'avait pas été le cas. En fait, le Tribunal a noté que, lorsque le poste du requérant avait été supprimé en 1996, l'Office lui avait trouvé un autre poste. De plus, comme l'a signalé le défendeur, tous les postes de directeur, à l'UNRWA, comportaient de lourdes responsabilités. Un directeur devait donc avoir l'entière confiance du Commissaire général et comme les services récents du requérant au niveau de directeur n'avaient pas donné satisfaction, le Commissaire général n'avait pas voulu le prendre en considération pour un poste vacant de ce niveau.

Le requérant a également contesté la procédure suivie dans la suppression de son poste. Comme le Tribunal l'a rappelé, il était reconnu que, d'après un principe général de droit, une irrégularité de procédure dans la suppression d'un poste n'était pas permise et pouvait donner lieu à une réclamation pour un préjudice moral. Le Tribunal était convaincu, dans la présente affaire, qu'il n'y avait eu ni suppression fictive de poste ni manquement à l'obligation de s'efforcer de bonne foi de trouver au requérant un autre poste. La réclamation pour préjudice moral ne pouvait donc être acceptée à moins que le défendeur n'ait, de quelque autre façon, abusé de son pouvoir discrétionnaire de supprimer le poste du

requérant et de déclarer celui-ci en surnombre. Le requérant n'a apporté aucune preuve d'un tel abus.

Par ces motifs, les deux requêtes sont rejetées dans leur totalité.

3. JUGEMENT N° 960 (2 AOÛT 2000) : QASEM CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁵

Licenciement pour faute—Question de la composition irrégulière de la commission d'enquête—Licenciement dans l'intérêt de l'Office/Organisation—Preuves indirectes—Opinion dissidente concernant des circonstances exceptionnelles justifiant l'octroi d'une indemnité supplémentaire

Le requérant est entré au service de l'UNRWA le 15 décembre 1964 comme fonctionnaire régional au Centre de formation pour hommes de Ramallah, en Cisjordanie, avec un engagement à titre temporaire pour une durée indéfinie en qualité de commis dactylographe de classe 5, échelon 1. Le 1^{er} janvier 1966, il a reçu une nomination de stage au poste de commis B. À compter du 1^{er} avril 1966, il a été promu à la classe 6 et le 10 décembre 1993, il a été promu au poste d'administrateur adjoint chargé des fournitures et des transports sur le terrain à la classe 16.

Le 16 avril 1997, le Directeur par intérim des opérations de l'UNRWA en Cisjordanie, a réuni une commission d'enquête chargée d'enquêter sur les circonstances dans lesquelles, en avril 1997, un enseignant de l'UNRWA était intervenu dans la mise en adjudication d'un marché pour la fourniture de produits frais et sur le fait que l'enseignant avait apparemment eu en sa possession des informations confidentielles sur la valeur de l'offre la plus basse faite par l'un des soumissionnaires. La commission était priée de déterminer comment l'enseignant de l'UNRWA avait obtenu ses informations et si le personnel de l'UNRWA chargé des fournitures avait été mêlé à l'affaire. La commission a conclu que plusieurs individus avaient été en possession d'informations confidentielles relatives à l'identité du soumissionnaire le moins-disant lesquelles avaient été utilisées dans le but de manipuler le processus et que ces informations semblaient avoir été fournies par le requérant. Seuls trois fonctionnaires pouvaient avoir divulgué les informations—le requérant, le fonctionnaire chargé du contrôle des fournitures et l'administrateur chargé des fournitures et des transports sur le terrain; aucune irrégularité n'a été constatée dans le comportement des deux premiers. Il ne restait donc que le requérant qui avait eu des contacts illicites avec l'un des fournisseurs au reçu d'informations confidentielles et dont le comportement avait été jugé insatisfaisant au moment de son témoignage.

Le 23 juin 1997, le Directeur par intérim des opérations de l'UNRWA a communiqué les conclusions de la commission d'enquête au requérant et l'a avisé qu'il avait accepté les conclusions et mettait fin à ses services pour faute en vertu de l'article 10.3 du Statut du personnel et de la disposition 110.1 du Règlement du personnel à compter du 2 mai 1997, le jour où le requérant avait été suspendu. Par la suite, le Commissaire général a cependant annulé la décision de mettre fin à l'engagement du requérant dans l'intérêt de l'Office, à la lumière des excellents états de service du requérant pendant toute sa carrière à l'Office. Le requérant a formé un recours.

En se référant à la requête du requérant contre la composition de la commission d'enquête, le Tribunal a indiqué que la composition irrégulière d'un organe était en principe un vice de procédure qui entachait l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire [jugement n° 172, *Quémerais* (1973)]. En l'espèce, le Directeur par intérim des opérations de l'UNRWA avait initialement prévu que la commission d'enquête se composerait de trois personnes et en avait désigné trois pour y siéger. Le fonctionnaire de l'information n'étant pas disponible, la commission a mené ses investigations et publié son rapport en tant que commission d'enquête composée de deux personnes : la fonctionnaire d'administration hors siège, qui était P-4, avait été nommée présidente, et la fonctionnaire chargé des activités génératrices de recettes, qui était P-3, avait été nommée Secrétaire. Le Tribunal a estimé que ces deux personnes devaient être considérées comme des collègues et non comme supérieure et subordonnée.

Le tribunal a estimé que les objections du requérant à l'effet qu'une commission d'enquête composée de trois membres était essentielle pour examiner les questions de fait dans toute leur complexité, n'étaient pas fondées. Le Tribunal était satisfait du mémorandum du Conseiller juridique en date du 17 mars 1997 qui disposait expressément qu'une commission d'enquête devait comprendre trois personnes « en principe », qu'il n'y avait aucune prescription juridique quant au nombre des personnes qui devaient être nommées à une commission d'enquête. Selon le Tribunal, l'essentiel était que de telles enquêtes devaient être menées équitablement et, qu'en réalité comme en apparence, elles ne donnent lieu à aucune injustice ou atteinte aux garanties d'une procédure régulière.

Le Tribunal a rappelé que le licenciement ayant finalement été consigné comme étant « dans l'intérêt de l'Office », cela ne changeait en rien le fait qu'il s'agissait d'un renvoi pour faute et que la procédure suivie devait à tout le moins être conforme aux principes généraux du droit relatifs aux procédures disciplinaires [voir jugement n° 939, *Shahrou* (1999) relatif aux licenciements dans l'intérêt de l'Organisation].

Le Tribunal a rappelé en outre que le défendeur avait admis que les accusations portées contre le requérant reposaient entièrement sur

des preuves indirectes. Il n'était pas établi qu'il avait divulgué les informations confidentielles et il n'avait lui-même reconnu aucun fait de nature à l'incriminer. Comme l'a noté le Tribunal, le grief relevé contre le requérant découlait d'une conclusion tirée par la commission d'enquête de ce qu'elle considérait comme des « circonstances suspectes » et d'un « raisonnement par élimination ». À cet égard, le Tribunal a fait observer qu'il avait soutenu dans son jugement n° 934, *Abboud et al.* (1999), que « pour conclure sur la base de preuves indirectes qu'une faute avait été commise, il était nécessaire d'établir que la conduite en question ne se prêtait pas plausiblement à une explication innocente ou en désaccord avec la faute imputée ». Après avoir examiné l'affaire, le Tribunal a été d'avis que les conclusions de la Commission d'enquête étaient insatisfaisantes. Le Tribunal a estimé que les éléments de preuve tendant à attribuer au requérant la responsabilité de la divulgation en question n'étaient pas concluants. Certains éléments avaient indubitablement donné naissance aux soupçons susmentionnés mais, de l'avis du Tribunal, la commission d'enquête n'avait pas analysé correctement ces éléments. Par conséquent, les conclusions de la commission d'enquête ne pouvaient être invoquées pour justifier une décision de mettre fin aux services du requérant, que ce soit pour faute ou dans l'intérêt de l'Office.

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision du défendeur de mettre fin à l'engagement du requérant et a ordonné que le requérant soit réintégré dans un poste à la classe de son traitement et de ses émoluments à compter de la date de son licenciement. Si, dans un délai de 30 jours à compter de la notification du présent jugement, le défendeur décidait, dans l'intérêt de l'Office, de verser une indemnité au requérant sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire, le Tribunal a fixé le montant de l'indemnité à verser au requérant à deux ans de son traitement de base net.

Une opinion dissidente a été exprimée en désaccord sur l'indemnité allouée. De l'avis du membre dissident du Tribunal, des circonstances exceptionnelles justifiaient l'octroi d'une indemnité plus élevée que deux ans de traitement dans la présente affaire.

4. JUGEMENT N° 974 (17 NOVEMBRE 2000) : ROBBINS CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES⁶

Montant d'indemnité insuffisant—Aucun droit à promotion—Question d'indemnité

La requérante est entrée au service de l'Organisation le 22 mai 1977 avec un engagement de stage comme traductrice adjointe de classe P-2

au Département des services de conférence, a éventuellement reçu un engagement permanent et a été promue à la classe P-4 au Centre pour les droits de l'homme, à Genève, comme fonctionnaire d'administration. Le 2 juin 1992, elle a été réaffectée comme éditrice à la Section d'édition des documents officiels, dans le Service linguistique de la Division des services de conférence, à l'Office des Nations Unies à Genève et le 1^{er} janvier 1994, elle en a assumé les fonctions en tant que responsable de la Section et, à compter du 1^{er} avril 1994, elle a perçu une indemnité de fonctions à la classe P-5.

Toutefois, elle n'a pu obtenir la promotion à la classe P-5 et, par conséquent, il a été mis fin à ses services en vertu du programme de départ anticipé de 1996, son départ officiel de l'Organisation prenant effet le 22 mai 1997.

La requérante en a appelé de sa non-promotion au poste de Chef de la Section d'édition des documents officiels à la classe P-5, et la Commission paritaire a conclu que la candidature de la requérante à une promotion n'avait pas été pleinement et équitablement prise en considération. La Commission a par la suite recommandé que la somme de 55 000 dollars soit versée à la requérante pour le préjudice qu'elle avait subi, en prenant comme point de référence le montant que la requérante aurait perçu à titre de pension si elle avait été promue le 1^{er} avril 1994, date à laquelle elle a obtenu une indemnité de fonctions à la classe P-5, et en tenant compte également d'une hypothèse de base utilisée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à savoir que l'espérance de vie des femmes est de 86 ans.

En référence à l'affaire, de l'avis du Tribunal, la Commission paritaire de recours avait fait sa recommandation sur une supposition erronée qui ne pouvait servir de base au calcul de l'indemnité. Comme le Tribunal l'a rappelé, la requérante n'avait pas de droit à promotion et, par conséquent, la question qui se posait dans ce cas était de savoir si un montant égal à sept mois de traitement qui avait été décidé par le défendeur, au lieu des 55 000 dollars recommandés, était une indemnité suffisante pour le traitement inéquitable qu'elle avait subi de la part du défendeur—par suite d'irrégularités de procédure et du retard indu à prendre la décision relative à la promotion—abusant par-là de son pouvoir discrétionnaire. Le Tribunal a rappelé le manque de transparence de la part de l'Administration, la confusion causée par l'absence de directives précises et le manque de clarté dans les décisions de l'Administration, le fait que pendant près de deux ans aucune décision ferme n'avait pas été prise au sujet de la promotion ni communiquée à la requérante avant son acceptation de licenciement amiable et le fait que le poste pour lequel la requérante avait postulé n'avait finalement pas été pourvu, tous ces éléments montraient clairement que la requérante avait été traitée de façon très arbitraire et inéquitable.

De l'avis du Tribunal, la gravité du tort et du préjudice moral causés à la requérante justifiait une indemnité supérieure à celle que le défendeur lui avait versée. Le Tribunal a estimé qu'étant donné les circonstances, une indemnité d'un montant total égal à dix mois de traitement serait appropriée et a ordonné au défendeur de verser à la requérante un montant supplémentaire égal à trois mois de traitement. Le Tribunal a rejeté toutes autres conclusions.

5. JUGEMENT N° 981 (21 NOVEMBRE 2000) : MASRI
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES⁷

Non-renouvellement de contrat pour omission de renseignements dans la notice personnelle—Disposition 104.10, a du Règlement du personnel relative à l'engagement d'un membre de la même famille—Disposition 104-12, b, ii du Règlement du personnel qui stipule qu'un engagement pour une durée déterminée ne donne pas droit automatiquement à une prolongation ou à une nomination d'un type différent—Le non-renouvellement ne peut pas être fondé sur des motifs illicites—Délai dans le retard du défendeur à répondre au recours

Le requérant est entré au service de la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement (FNUOD) le 14 décembre 1992 comme commis dactylographe de classe G-3, avec un engagement de courte durée d'un mois et 18 jours. Le 1^{er} février 1993, son engagement a été converti en un engagement de durée déterminée de trois mois relevant de la série 100 du Règlement du personnel. Son engagement de durée déterminée a été prolongé à plusieurs reprises jusqu'au 30 novembre 1996, date à laquelle il a quitté le service en raison du fait que, lorsqu'il avait rempli sa demande d'emploi, il n'avait pas révélé que son frère travaillait pour la FNUOD.

Le requérant a saisi la Commission paritaire de recours, alléguant que l'Administration était « réputée avoir connaissance » de l'emploi de son frère et que, par conséquent, la disposition 104.10, a ne s'appliquait pas. La disposition stipulait que « sauf dans les cas où il était impossible d'engager quelqu'un qui soit ainsi qualifié, l'Organisation n'engageait pas le père, la mère, le fils, la fille, le frère ou la sœur d'un de ses fonctionnaires ». Le défendeur, quant à lui, a allégué qu'il incombait au requérant la responsabilité de fournir des renseignements complets et exacts lorsqu'il avait rempli la notice personnelle et le fait que l'Administration était prétendument réputée savoir que son frère était employé à l'Organisation ne le dégageait pas de sa responsabilité de fournir de tels renseignements.

À cet égard, le Tribunal était d'avis que l'omission que le requérant avait commise lorsqu'il avait rempli la notice personnelle devait être examinée conjointement avec l'acceptation de la formule de candidature par l'Administration. La conclusion à tirer était que l'Administration avait été satisfaite des renseignements qu'elle avait reçus et que, par son acceptation, elle avait levé l'obligation de les inclure dans la notice personnelle. Le requérant pouvait donc avoir été justifié à croire que les renseignements qu'il avait omis n'étaient pas pertinents pour sa nomination comme fonctionnaire. Il n'avait pas induit l'Organisation en erreur puisqu'il n'avait pas contesté qu'il avait un frère qui était fonctionnaire.

De plus, l'Administration avait accepté la formule de candidature initiale, puis avait trouvé à redire à cette formule de candidature qui avait été ratifiée par plusieurs renouvellements de l'engagement du requérant. De l'avis du Tribunal, c'était là une contradiction.

Le Tribunal a fait observer que la disposition 104.12, *b*, ii invoquée par le défendeur stipulait que les engagements pour une durée déterminée ne donnaient pas droit automatiquement à une prolongation ou à une nomination d'un type différent. Le pouvoir discrétionnaire qu'avait le Secrétaire général de renouveler ou de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée était large mais il avait pourtant ses limites. Les décisions administratives qui touchaient un fonctionnaire ne devaient pas aller à l'encontre de certaines notions fondamentales de l'Organisation. Elles ne devaient pas être inspirées par des motifs illicites, ne devaient pas enfreindre les garanties d'une procédure régulière et ne devaient pas être arbitraires, de mauvaise foi ou discriminatoires.

Dans la présente affaire, le Tribunal, citant le jugement n° 440, *Shankar*, a constaté que l'Administration n'avait pas agi de bonne foi : en contestant au requérant sa légitimité de fonctionnaire après l'avoir considéré comme tel et lui avoir renouvelé périodiquement son engagement pendant quatre ans, elle avait fait preuve de mauvaise foi. Les motifs illicites et l'arbitraire de l'Administration ont ressorti clairement des raisons qu'elle avait données au requérant pour ne pas renouveler son contrat.

En ce qui concerne la procédure d'appel, le Tribunal a noté qu'après le retard d'un an mis par le défendeur à répondre au recours du requérant, la Commission paritaire de recours a décidé d'examiner l'affaire sans la réponse du défendeur et a fait des recommandations favorables au requérant. Le Tribunal a aussi noté que le Secrétaire général adjoint à la gestion avait renvoyé le recours à la Commission paritaire de recours pour un nouvel examen parce qu'il estimait qu'il n'était de l'intérêt d'aucune des parties que des affaires soient examinées sur la base d'une argumentation unilatérale. Le Tribunal, quant à lui, a soutenu que cette explication n'excusait pas le retard excessif mis par l'Administration à répondre

au recours et qu'ironiquement la situation avait été créée entièrement et uniquement par l'Administration.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité d'un montant égal à 18 mois de son traitement de base net et a rejeté toutes autres conclusions.

6. JUGEMENT N° 983 (21 NOVEMBRE 2000) : IDRISS CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁸

Licenciement pour faute—Divulgarion de l'identité de témoins—Question de savoir si la Commission paritaire de recours disposait d'informations suffisantes pour évaluer convenablement et indépendamment la procédure—Opinion dissidente concernant l'indemnité

Le requérant est entré au service de l'UNRWA le 1^{er} janvier 1985 comme fonctionnaire régional au Bureau de Tyr, dans le sud du Liban, avec un engagement temporaire de durée indéfinie comme travailleur social de classe 7. Le 1^{er} juillet 1993, son poste a été reclassé en un poste d'assistant social de classe 9. Comme ses qualifications et son expérience ne répondaient pas complètement aux exigences du poste reclassé, il a été promu à la classe 8. Le requérant a quitté le service le 13 mai 1997.

Le 5 février 1996, le Directeur des affaires de l'UNRWA a réuni une commission d'enquête et a par la suite présenté un rapport au Directeur des affaires de l'UNRWA. Le rapport faisait état d'un certain nombre d'allégations visant le requérant. La commission d'enquête a notamment constaté que le requérant avait détourné des fonds de l'Office et qu'il s'était délibérément écarté du Statut et du Règlement de l'Office. À la demande du Directeur des affaires de l'UNRWA, la Commission d'enquête s'est réunie à nouveau les 17 et 18 mars pour « mettre les fonctionnaires accusés en face des accusations » et leur donner la possibilité d'y répondre. Elle a présenté un rapport supplémentaire le 15 avril 1997. En ce qui concerne le requérant, aucun fait nouveau ne s'était fait jour et les conclusions du rapport initial étaient maintenues. Le Directeur a informé le requérant que, sur la base des constatations de la commission d'enquête, il avait décidé de mettre fin à ses services pour faute en vertu de l'article 10.2 du Statut du personnel régional à compter du 12 mai 1997, à la fermeture des bureaux. Le requérant en a appelé de la décision.

Après l'examen du rapport du 11 novembre 1996—un rapport intérimaire—le Tribunal était convaincu que la commission d'enquête disposait d'éléments de preuve qui justifiaient amplement ses conclusions

au sujet du requérant. Le Tribunal a également estimé que la conclusion de la commission d'enquête dans son rapport supplémentaire dans lequel elle concluait qu'en ce qui concerne le requérant, elle n'avait pas été saisie de faits nouveaux qui auraient pu l'amener à changer d'avis, était justifiée.

Le requérant a prétendu qu'il n'avait pas eu la possibilité de se défendre de façon adéquate contre les accusations de faute devant la commission d'enquête parce que ces accusations étaient trop générales et trop vagues; il n'avait pas été suffisamment informé de la nature des témoignages produits contre lui et l'identité d'un certain nombre des témoins ne lui avait pas été révélée. Il a prétendu qu'il n'avait pas reçu communication des rapports intégraux de la commission d'enquête et que les extraits qui lui avaient été fournis n'étaient pas suffisants. Tout en reconnaissant que certains « détails » n'avaient pas été révélés au requérant au cours des travaux de la commission d'enquête parce que l'Administration se préoccupait de la sécurité des témoins et que ceux-ci ne souhaitaient pas, par crainte de représailles, que leur identité soit révélée, le Tribunal a estimé que les garanties d'une procédure régulière n'avaient pas été refusées par-là au requérant dans des limites déraisonnables.

Lorsqu'il y avait de bonnes raisons de croire que la divulgation de l'identité de témoins mettrait ceux-ci en danger, il était raisonnable, de l'avis du Tribunal, de protéger l'anonymat de ces témoins, pourvu qu'en pareille occurrence, la personne accusée dispose encore d'informations suffisantes pour lui permettre de répondre judicieusement aux allégations portées contre elle. Bien entendu, il y a des cas où il est essentiel que la personne accusée connaisse la source des allégations portées contre elle afin de pouvoir contester l'honnêteté, la réputation ou la fiabilité d'un témoin. Il y a aussi des cas où un témoin doit être identifié pour garantir les droits de procédure d'une personne qui invoque un alibi ou fait valoir un moyen de défense analogue. Le Tribunal a estimé qu'en pareils cas, les droits d'un accusé à un procès équitable étaient supérieurs à ceux d'une personne qui recherchait l'anonymat. Dans de telles conditions, l'affaire ne devrait suivre son cours à moins que l'identité de l'accusateur ou du témoin, selon le cas, n'ait été révélée.

Le tribunal a estimé qu'en l'espèce, de telles conditions n'existaient apparemment pas. L'accusé avait eu, dans une mesure adéquate et raisonnable, la possibilité de s'expliquer sur les accusations de faute au cours des investigations de la commission d'enquête même si les noms de certains témoins ne lui avaient pas été révélés et même s'il avait reçu des « extraits » limités des dépositions et non leur compte rendu intégral non édité.

En ce qui concerne la question de savoir si la Commission paritaire de recours avait disposé d'une documentation suffisante pour lui

permettre de s'acquitter convenablement de ses devoirs et obligations, le Tribunal a conclu que rien dans le rapport de la Commission paritaire de recours ne montrait qu'elle avait examiné les questions qui se posaient dans l'affaire dont elle était saisie. Le Tribunal a été, sur ce point, d'accord avec le requérant dans la mesure où rien, dans le rapport de la Commission paritaire de recours, ne donnait à penser que la Commission avait traité les questions qui se posaient réellement. Le formalisme et l'aridité de son rapport donnaient à penser que la Commission paritaire de recours n'avait pas pris conscience de l'obligation qu'elle avait d'examiner les questions qui avaient donné lieu au recours dont elle était saisie et de faire ses recommandations d'une manière rationnelle et transparente.

Le Tribunal a considéré que la Commission paritaire de recours n'avait pas disposé d'assez d'informations pour évaluer convenablement et indépendamment la procédure et les constatations de la commission d'enquête. Elle n'avait pas disposé des témoignages intégraux mais seulement d'« extraits » et ceux-ci, en soi, ne contenaient pas d'informations suffisantes pour étayer toutes les conclusions de la commission d'enquête défavorables au requérant.

Le Tribunal a estimé que, devant la commission d'enquête, le requérant avait reçu les informations qu'il était possible de lui donner compte tenu des préoccupations exprimées au sujet de la sécurité des témoins et que ces informations étaient suffisantes pour sauvegarder les droits de procédure du requérant, pour limitées qu'elles aient été par la nécessité de protéger la sécurité des témoins. Le Tribunal n'était en revanche pas convaincu que, devant la Commission paritaire de recours, ces droits avaient été sauvegardés de façon adéquate par le défendeur ou par la Commission elle-même.

La décision du défendeur de mettre fin aux services du requérant pour faute ayant été fondée sur les constatations de la commission d'enquête et non sur la recommandations de la Commission paritaire de recours (laquelle avait d'ailleurs recommandé que ladite décision soit maintenue), le Tribunal a estimé que cette décision avait été prise valablement. Le Tribunal a constaté que le requérant n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière et équitable devant la Commission paritaire de recours, mais il a considéré que les déficiences qui avaient entaché les travaux de la Commission paritaire de recours avaient été complètement redressées du fait que le Tribunal avait réexaminé l'intégralité de la procédure. Le Tribunal a, par conséquent, estimé que ces déficiences n'avaient causé aucun préjudice au requérant.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité.

Le membre dissident du Tribunal a souscrit au jugement mais il a considéré que le requérant aurait dû être indemnisé pour la violation de son droit à un examen approfondi de son recours par la Commission

paritaire de recours. Un tel examen avait été rendu impossible du fait que l'Administration avait refusé de fournir à la Commission paritaire de recours les informations et documents dont elle avait besoin pour examiner effectivement l'affaire du requérant. Le membre dissident aurait accordé un montant égal à trois mois du traitement de base net.

7. JUGEMENT N° 987 (22 NOVEMBRE 2000) : EDONGO CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES⁹

Renvoi sans préavis pour faute grave—Jurisprudence concernant des décisions en matière disciplinaire—Charge de la preuve dans les affaires disciplinaires—Disposition 110.2, a et b du Règlement du personnel et article II.4 de l'instruction administrative ST/AI/371 relatifs à une suspension

Le requérant est entré au service du HCR le 6 novembre 1978 avec un engagement de durée déterminée d'un an à la classe P-2 comme administrateur de programmes. À compter du 1^{er} juillet 1993, le requérant a été affecté à Kinshasa en tant que Représentant régional avec une indemnité de fonctions à la classe D-1 et, le 1^{er} juillet 1995, il a été promu à la classe D-1. À compter du 1^{er} juillet 1997, il a été affecté à Genève comme Chef de sous-région au Bureau des opérations pour l'Afrique. Le siège a procédé à une vérification interne des comptes du Bureau régional de Kinshasa en août 1997, vérification qui a abouti au rapport Johansson. En octobre 1997, le Haut Commissariat a procédé à un examen spécial du Bureau régional de Kinshasa constituant les bases du rapport Galter qui contenait des allégations de détournement de fonds du HCR de la part du requérant. Par la suite, le requérant a été suspendu avec plein traitement du 27 novembre 1997 au 27 avril 1998 et a ensuite été renvoyé sans préavis pour faute grave.

Se référant à l'affaire, le Tribunal a noté qu'il avait soutenu à maintes reprises que le Secrétaire général avait le pouvoir discrétionnaire de prendre des décisions en matière disciplinaire, notamment de déterminer ce qui constituait une faute grave et de fixer les mesures disciplinaires appropriées. Le Tribunal a confirmé qu'en l'espèce, la conduite du requérant, en particulier le fait de porter au débit de l'Organisation des Nations Unies les frais de l'expédition de certains achats personnels, équivalait à une faute grave que le Secrétaire général avait le pouvoir discrétionnaire de sanctionner. La question à trancher par le Tribunal était celle de savoir si le Secrétaire général avait abusé de son pouvoir discrétionnaire de renvoyer le requérant sans préavis. À cet égard, le Tribunal a rappelé un courant d'opinion à ce sujet : les jugements n° 898, *Ugga* (1998) et n° 941, *Kiwanuka* (1999).

Le requérant a fait valoir qu'il n'y avait pas, dans le dossier, d'éléments suffisants pour permettre au défendeur de conclure que le requérant avait frauduleusement détourné des fonds et que le Secrétaire général n'avait pas prouvé avec une quasi-certitude, comme il en avait la charge, que le requérant, par ses actes ou omissions, avait eu l'intention de frauder l'Organisation. Toutefois, le Tribunal a déclaré que le défendeur n'était pas tenu de prouver au-delà de tout doute raisonnable que le requérant avait eu l'intention patente de commettre les irrégularités alléguées ou qu'il en était seul responsable [jugement n° 479, *Caine* (1990)]. Dans un jugement récent n° 897, *Jhuthi* (1998), le Tribunal avait expliqué comme suit sa position touchant la charge de la preuve :

« ... En matière disciplinaire, lorsque l'Administration produit des éléments de preuve qui permettent raisonnablement de conclure que le requérant est coupable de la faute qui lui est reprochée, autrement dit, lorsqu'il y a présomption de faute, cette conclusion prévaut. Il y a exception à ce principe si le Tribunal choisit de ne pas accepter ces éléments de preuve ou si le requérant fournit une explication plausible ou d'autres éléments de preuve qui rendent une telle conclusion improbable. C'est ce que le Tribunal, au paragraphe II de son jugement n° 484, *Omosola* (1990), a voulu dire : "dès lors qu'il y avait présomption de faute, c'était au fonctionnaire qu'il appartenait de justifier sa conduite de manière satisfaisante". »

Selon le défendeur, la présomption de faute à laquelle l'Organisation était arrivée était fondée sur le rapport Galter qui contenait des allégations d'irrégularités de gestion et détournement de fonds du HCR imputables au requérant. Il y était dit spécifiquement qu'au moment de l'enquête, le requérant n'avait payé ni le coût de ses appels téléphoniques personnels, s'élevant à 16 891 dollars des États-Unis, ni le coût de l'expédition de ses achats personnels, d'un montant de 3 934 dollars des États-Unis, sommes qui avaient été portées au débit du HCR.

En ce qui concerne les appels téléphoniques personnels du requérant, le Tribunal a admis qu'en raison du trouble et de l'instabilité qui régnaient dans la région, le recouvrement ou le paiement des sommes que les fonctionnaires devaient pour leurs appels téléphoniques personnels avait manifestement été relégué à un très bas niveau de priorité. Il était évident qu'un très faible pourcentage seulement des sommes dues à ce titre avait été remboursé à l'Organisation et la position du requérant touchant le non-paiement de ses appels téléphoniques était apparemment la même que celle de la grande majorité des fonctionnaires. Le Tribunal a considéré qu'il était arbitraire et injustifié d'avoir sélectionné le requérant en particulier et d'avoir qualifié son comportement de frauduleux.

En ce qui concerne le transport des achats personnels du requérant de Johannesburg à Kinshasa porté au compte de l'Organisation, de l'avis du Tribunal, la situation était tout à fait différente. Le Tribunal a noté que

le requérant s'était rendu en Afrique du Sud pour y faire des achats et avait porté au débit de l'Organisation le coût de l'expédition de ses achats à son lieu d'affectation. Le Tribunal a estimé que de nombreux éléments de preuve venaient à l'appui de la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle l'opération était frauduleuse. Le requérant n'avait jamais demandé à l'Organisation l'autorisation d'expédier ses achats; il n'avait jamais avisé l'Organisation qu'il l'avait fait et ce n'est que lorsque son comportement a été découvert et que le paiement exigé qu'il a informé l'Organisation que ces coûts lui étaient imputables.

Le requérant a prétendu en outre que les décisions du défendeur de le suspendre et de prolonger à deux reprises la période de suspension, la portant ainsi à cinq mois, étaient irrégulières du point de vue de la procédure parce que le défendeur n'avait pas établi l'existence des conditions requises pour ordonner la suspension en vertu de la disposition 110.2, *a* et *b* du Règlement du personnel et de l'article II.4 de l'instruction administrative ST/AI/371. Aux termes de la disposition et de l'instruction administrative, le Tribunal a souligné qu'il importait au défendeur de donner un motif à la prolongation de la suspension au-delà de trois mois [cf. jugement n° 4, *Howrani* (1951)]. Or, il ressort du dossier que le requérant avait été informé que la prolongation de sa suspension était nécessaire non seulement parce que des éléments de preuve risquaient d'être détruits ou dissimulés si le requérant était à son lieu de travail, mais encore parce qu'il fallait plus de temps pour achever l'enquête. Le Tribunal a conclu que le défendeur avait effectué l'enquête dans un délai raisonnable, et qu'il était clair que la suspension du requérant pendant cinq mois n'était ni excessive ni irrégulière et, qu'étant donné les circonstances, elle était justifiée.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail¹⁰

1. JUGEMENT N° 1897 (3 FÉVRIER 2000) : AFFAIRES CERVANTES (N° 4), KAGERMEIER (n° 5) ET MUNNIX (N° 2) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹¹

Requête portant sur la prolongation de l'engagement de membres du personnel au-delà de l'âge limite de la retraite—Possibilité pour des représentants du personnel de former un recours—Question d'égalité de traitement—Question d'un amendement au Règlement du personnel—Exceptions au Statut—Une extension ne peut être écartée à posteriori—Question d'imposer une pénalité à l'Organisation

Deux membres du personnel qui sont membres de la Commission de recours de l'Organisation européenne des brevets (OEB) ont bénéficié de contrats d'emploi au-delà de l'âge limite de la retraite de 65 ans. Le Président de l'Organisation européenne des brevets a demandé la mesure à titre tout à fait exceptionnel car, à l'âge de la retraite, les fonctionnaires n'auraient pas atteint le minimum de 10 années de service prévu pour recevoir une pension. La décision de les maintenir en fonctions leur donnait également accès, après leur départ à la retraite, au régime d'assurance maladie de l'Organisation. Les fonctionnaires de l'OEB en ont appelé de la décision, alléguant qu'elle était illégale, qu'elle portait atteinte au principe d'égalité de traitement et qu'elle causait un préjudice aux fonctionnaires qui participaient au régime en augmentant proportionnellement le coût de leurs cotisations aux régimes de pension et d'assurance maladie.

Le Tribunal a premièrement fait observer qu'en tant que représentants institutionnalisés du personnel, les représentants du personnel au sein des organes de l'Organisation pouvaient faire valoir, outre leur intérêt propre, celui du personnel, du moins lorsque le droit interne le leur permettait (voir les jugements 1147, affaire *Raths* et n° 1618, affaire *Baillet* n° 2).

Le Tribunal a également rappelé que le droit à l'égalité de traitement était violé lorsque, dans des situations identiques ou comparables, une personne bénéficiait d'un avantage qui n'était pas reconnu par une autre. La décision attaquée avait permis à deux fonctionnaires atteignant l'âge de 65 ans révolus, âge de la mise à la retraite obligatoire, d'obtenir au-delà de cet âge une prolongation de leur engagement pour leur permettre d'atteindre une durée totale de service de 10 ans et d'obtenir ainsi une pension d'ancienneté et le maintien de leur affiliation à l'assurance maladie à des conditions favorables. Comme l'a noté le Tribunal, aucun des requérants n'a prétendu se trouver exposé à atteindre 65 ans sans

avoir pu accomplir un service de 10 ans au sein de l'Organisation. Ils n'avaient donc pas qualité pour se plaindre d'une inégalité de traitement sur ce point. En revanche, ils pouvaient éventuellement se plaindre d'une inégalité de traitement en ce qui concerne l'incidence financière de la mesure, ainsi que sa base légale. Comme l'a de plus noté le Tribunal, en raison du système de répartition des coûts de la retraite et de l'assurance maladie, l'ensemble des cotisants pourraient devoir payer davantage que si les deux bénéficiaires n'avaient pas joui de la prolongation contestée. En l'espèce, les requérants ont fait valoir que la décision contestée pourrait entraîner un coût additionnel et l'Organisation n'excluait pas la possibilité de ce coût additionnel qu'elle tenait pour minime, estimant son incidence quasi insignifiante sur la contribution de chaque cotisant.

Les requérants ont par la suite reproché à l'Organisation de n'avoir pas soumis au Conseil consultatif général la question de principe posée par la présente affaire, soit la faculté d'accorder une prolongation d'un engagement au-delà de 65 ans. Le Tribunal est convenu avec l'OEB que la mesure envisagée ne tendait pas à l'adoption ou à la modification d'un règlement intéressant tout le personnel et que la mesure contestée se rapportait à deux décisions individuelles présentées comme étant tout à fait occasionnelles et non renouvelables. En outre, étant donné la faible incidence de ces décisions sur la situation des fonctionnaires et leur caractère exceptionnel, le Tribunal était d'avis que l'OEB n'avait pas abusé de sa marge de manœuvre en s'abstenant de consulter le Conseil consultatif général.

Sur le fond, le Tribunal a noté que le texte de l'article 54 du Statut prévoyait clairement que « tout fonctionnaire est mis à la retraite... d'office le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge de 65 ans », et que l'article 7 du Règlement des pensions prévoyait que le droit à une pension d'ancienneté ne pouvait être reconnu qu'après une période d'activité de 10 ans au service de l'Organisation. Le Tribunal a également fait observer que, conformément au principe que les administrations soient tenues d'observer les règles qui régissent leurs activités, une dérogation à une règle générale n'était donc possible que lorsqu'elle était prévue par la réglementation en vigueur. Le Tribunal a de plus reconnu qu'il pouvait arriver que la possibilité d'accorder une dérogation puisse être dégagée d'un texte écrit par voie d'interprétation et que la réglementation pouvait comporter des lacunes qu'il convenait de combler lors de son application, lorsqu'une situation nouvelle apparaissait que le « législateur » n'avait pas l'intention de réglementer et qui appelait une solution appropriée (voir jugements n° 1679, affaire *Serlooten* et n° 1877, affaire *Serlooten* n° 2).

À cet égard, le Tribunal a fait observer que l'OEB n'avait invoqué aucune règle expresse permettant de déroger, dans des cas particuliers, à la mise à la retraite à l'âge prévu dans le Statut des fonctionnaires. Le seul motif invoqué en faveur de la dérogation était la considération qu'il

serait inéquitable de priver les fonctionnaires d'une pension d'ancienneté du fait que, nommés après l'âge de 55 ans, ils ne pouvaient pas remplir la condition relative à la durée d'activité de 10 ans. De l'avis du Tribunal, aucun motif n'avait été invoqué permettant d'admettre l'existence d'une véritable lacune dans la réglementation. Celle-ci prévoyait de toute évidence une situation telle que celle des deux personnes concernées qui ne présentait aucun caractère exceptionnel et imprévisible pour le législateur. Il était aussi clair, au moment de leur engagement, qu'à l'âge de la mise à la retraite, ils ne pourraient pas remplir la condition leur permettant d'obtenir une pension d'ancienneté.

Le Tribunal a noté que si la norme n'était pas satisfaisante, c'était à son auteur qu'il appartenait de la modifier. À cet égard, l'OEB a allégué que le Conseil administratif était aussi le législateur ou l'organe compétent pour adopter ou modifier le Statut des fonctionnaires et que cela l'autorisait donc à prévoir des dérogations à ses propres règlements. Toutefois, de l'avis du Tribunal, selon un principe général, l'autorité était tenue d'observer les règles qu'elle avait elle-même édictées et selon le principe du parallélisme des formes, la modification d'une norme, y compris l'introduction d'une dérogation, devait respecter les formes prévalant à son adoption. Or, cela avait été fait en la présente affaire.

De plus, l'OEB a prétendu qu'après avoir atteint l'âge de 65 ans, les deux intéressés cessaient d'être fonctionnaires. Ils pouvaient toutefois être engagés par contrat et selon l'interprétation téléologique du paragraphe 2, b de l'article 33 de la Convention européenne des brevets « le Conseil a la compétence pour régler l'ensemble des questions relatives aux conditions d'emploi des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou non ». Sur cette base, elle a allégué que le Conseil avait la compétence de faire passer les deux personnes en question du statut de fonctionnaire à celui d'agent engagé par contrat à des conditions dérogeant à celles régissant le Statut des fonctionnaires, en ce qui concerne la durée de l'emploi et les conditions d'accès à une pension d'ancienneté. De l'avis du Tribunal, cette argumentation ne pouvait être retenue. L'un des buts de l'article 33 de la Convention était de permettre au Conseil d'édicter des règles générales concernant le Statut des fonctionnaires applicables à chacun d'entre eux. En vertu de l'article 33, le Conseil n'était pas autorisé à éluder les règles posées dans la Convention, en l'absence de norme de dérogation, au moyen de décisions individuelles contraires à la lettre et au but du Statut des fonctionnaires.

Il s'est ensuivi que la décision du Conseil autorisant une prolongation d'emploi au-delà de 65 ans n'était pas conforme au droit et qu'elle devait être annulée.

Comme le Tribunal l'a fait observer, les deux fonctionnaires concernés avaient déjà complété les services prévus pendant la durée de la prolongation (l'un d'entre eux pendant cinq mois seulement) et les

contre-prestations incombant à l'Organisation ne pouvaient leur être déniées, dès lors qu'ils avaient accepté de bonne foi cette prolongation et que l'Office devait les tenir indemnes de tout dommage. Il n'y avait donc pas lieu d'annuler à posteriori les liens contractuels noués au titre de la prolongation de leur emploi.

De l'avis du Tribunal, les conditions d'octroi d'une indemnité à titre de réparation morale n'étaient pas remplies. En outre, la demande visant à imposer une pénalité à l'Organisation à défaut d'avoir annulé la décision était à tout le moins prématurée. Par l'effet du présent jugement, elle est devenue sans objet.

Par ces motifs, la décision du Conseil d'administration de l'OEB de maintenir dans leurs fonctions les deux membres des chambres de recours au-delà de l'âge de 65 ans a été annulée dans le sens des motifs et l'Organisation devait verser aux requérants la somme de 2 000 euros à titre de dépens.

2. JUGEMENT N° 1929 (3 FÉVRIER 2000) : AFFAIRE BEAUCENT CONTRE L'UNION POSTALE UNIVERSELLE¹²

Requête contre une mutation—Examen du Tribunal de la décision discrétionnaire de muter un fonctionnaire—Mutation d'office de nature disciplinaire—Question de préjudices financiers et moraux

Le requérant est entré au service du Bureau international de l'Union postale universelle (UPU) le 26 avril 1993 en qualité de conseiller adjoint responsable de la planification stratégique de grade P-4. Ayant été nommé au poste de chef de la Section des finances, il a été promu conseiller de grade P-5 le 1^{er} juin 1997. Le 23 février 1998, le Vice-Directeur général, en sa qualité de supérieur hiérarchique immédiat du requérant, a rempli le rapport relatif à l'évaluation du rendement professionnel et au plan de carrière de ce dernier pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 1997. Il lui a donné l'appréciation globale « bon ».

Le 30 juillet 1998, des consultants extérieurs, contractés à la demande du Conseil d'administration pour effectuer une étude sur l'évaluation de l'UPU, ont présenté leur rapport et recommandé, notamment, de fusionner la Section informatique et base de données et le Centre de technologies postales. Le 28 août 1998, le Vice-Directeur général a fait savoir au requérant que ladite fusion prendrait effet le 1^{er} septembre. Dans le cadre de cette fusion, l'ancien chef de la Section informatique, M. A., a été nommé au poste de chef de la Section des finances à la place du requérant et ce dernier a été muté au Centre de technologies postales. Le Vice-Directeur général lui a également remis une lettre datée du même jour répertoriant un certain nombre de griefs à son encontre.

Le requérant a contesté la décision mais elle a été maintenue, il a donc formé un recours.

Se référant à l'affaire, le Tribunal a fait observer que le droit de l'UPU de procéder d'office à une mutation, dans son intérêt, en vertu du paragraphe 1 de l'article 1.2 du Statut du personnel, n'était à juste titre pas contesté. Selon la jurisprudence, une telle décision relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général. En principe, une organisation était juge de son intérêt et le Tribunal ne saurait se substituer à celle-ci; il ne pouvait intervenir que si la décision était affectée d'un vice de forme ou de procédure, émanait d'une autorité incompétente ou se fondait sur des motifs de droit erronés ou des faits inexacts ou si des faits essentiels n'avaient pas été pris en considération, si des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier ou si un détournement de pouvoir était établi (voir, par exemple, les jugements n° 1496, affaire *Gusten*; n° 1757, affaire *Hardy* n° 4; et n° 1862, affaire *Ansorge* n° 2).

De plus, comme l'a fait remarquer le Tribunal, la mutation d'office, dans la manière dont elle était préparée, prononcée et présentée, ne devait toutefois pas porter atteinte inutilement aux intérêts du fonctionnaire, notamment à sa dignité, ni le placer sans nécessité dans une situation pénible. En outre, elle devait être précédée d'une enquête sérieuse (voir les jugements n° 1496, affaire *Gusten*; n° 1726, affaire *Mogensen*; n° 1779, affaire *Feistauer*; et n° 1862, affaire *Ansorge* n° 2).

Par ailleurs, la mutation d'office de nature disciplinaire devait réserver au fonctionnaire les garanties de forme reconnues en matière de sanction disciplinaire, soit le respect du droit du fonctionnaire d'être entendu avant que la sanction ne soit ordonnée, avec la faculté pour l'intéressé de participer à toute l'administration des preuves et de présenter tous ses moyens.

Dans la présente affaire, le Tribunal a rappelé que l'Union avait soutenu de manière peu convaincante que la mutation d'office (mesure administrative nécessitée par la restructuration) était totalement indépendante des reproches professionnels adressés au fonctionnaire dans la lettre du 28 août 1998, reproches pouvant éventuellement donner lieu à une procédure disciplinaire. En effet, la mutation d'office et la lettre précitée ont été communiquées en même temps au fonctionnaire le 28 août 1998 lors d'un bref entretien. Le fait que le Vice-Directeur général eut déjà mené une enquête et constitué un dossier pour étayer les reproches formulés à ce moment-là donnait aussi à penser que ceux-ci avaient exercé un rôle important dans la décision du Directeur général de procéder à la mutation d'office.

De plus, dans une lettre du 16 octobre 1998 adressée au requérant, le Vice-Directeur général convenait que les reproches formulés n'avaient « peut-être plus la même importance depuis [sa] mutation au Centre de technologies postales ». Le Tribunal a conclu que cet aveu confirmait

que les reproches étaient dans une large mesure à l'origine de la décision de mutation et qu'ils étaient également destinés à la justifier.

Comme l'a fait observer le Tribunal, l'aspect de sanction que présentait la mutation était mis en évidence par la manière brutale dont elle avait été annoncée et introduite. Si le souci de mettre en œuvre la restructuration rapidement était bien compréhensible, il n'était ni allégué ni établi qu'une mutation définitive était urgente, empêchant toute concertation avec les personnes concernées. L'annonce subite d'une mutation à un poste pouvant être considéré comme inférieur, portant effet quelques jours plus tard, sans information préalable et sans concertation, était propre à froisser la dignité du requérant. L'ensemble de ces circonstances permettait donc de considérer en l'espèce la mutation litigieuse comme constituant en partie une sanction disciplinaire déguisée.

Le Tribunal a noté que, comme celle-ci n'avait pas été assortie de mesures de protection exigées avant le prononcé de sanctions disciplinaires, le droit d'être entendu du requérant n'avait pas été respecté et la faculté qui lui avait été accordée de s'exprimer ultérieurement n'avait pu réparer les effets de vice de forme. De l'avis du Tribunal, il en a résulté que la décision attaquée devait être annulée et que la procédure devait être reprise au stade à partir duquel elle avait été viciée, par application analogique des articles 10.1 à 10.3 du Statut du personnel.

Le Tribunal a noté également que le jugement n'empêcherait pas le Directeur général de prendre les mesures conservatoires nécessaires au bon fonctionnement du service jusqu'à ce que puisse intervenir une décision définitive : voir le jugement n° 1771, affaire *De Riemaker* n° 4. Il n'a préjugé en rien la décision qui devait être rendue sur le fond.

De l'avis du Tribunal, les conclusions pécuniaires du requérant étaient prématurées dès lors que le Tribunal ne pouvait encore examiner le mérite de la décision sur le fond. Le caractère illicite de la décision attaquée et ses conséquences pouvaient sans doute justifier d'emblée l'octroi d'une réparation pour le préjudice moral subi. Cependant, comme le Tribunal l'a fait remarquer, la gravité du cas pouvait être appréciée différemment suivant que l'Union ait eu ou non un motif valable de procéder à la mutation. Aussi apparaissait-il préférable de renvoyer également l'affaire sur ce point.

Le Tribunal a accordé au requérant la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

3. JUGEMENT N° 1961 (12 JUILLET 2000) : AFFAIRE CODY CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL¹³

Suppression d'un poste et cessation de service—Assignment des fonctions d'un poste supprimé à d'autres membres du personnel—Efforts de redéploiement—Question de notification préalable de la suppression d'un poste adressée à un membre du personnel—Question de trouver une solution pour le fonctionnaire à deux ans d'une retraite anticipée

Le requérant, qui est né en 1942, a été employé en qualité d'économiste par l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) à partir du 31 juillet 1973. Au moment de sa cessation de service, le 21 juin 1996, il jouissait d'un contrat permanent à la classe P-4. Le 19 juin 1996, dans le cadre d'une réduction générale de ses effectifs due à des contraintes budgétaires, l'ONUDI a décidé de mettre fin à l'engagement permanent du requérant avec effet au 28 juin 1996. Le recours interne de ce dernier a été examiné par la Commission paritaire de recours qui a recommandé, le 8 décembre 1998, que la décision soit revue et que le requérant soit réintégré et qu'au cas où cette réintégration ne serait pas possible, il serait souhaitable de conclure avec l'intéressé un accord mutuellement acceptable. Dans une décision du 7 janvier 1999, le Directeur général a maintenu sa décision initiale de mettre fin à l'engagement du requérant et a donné pour instruction que des efforts soient faits afin de trouver un accord mutuellement acceptable. Les efforts déployés dans ce sens n'ayant pas abouti, le requérant attaque la décision du 7 janvier 1999.

Le requérant a allégué que le poste qu'il occupait au moment de la résiliation de son engagement n'avait en fait jamais été supprimé et qu'aucun effort n'avait été suffisamment déployé pour lui trouver une nouvelle affectation en respectant la priorité à laquelle lui donnait droit son contrat permanent en vertu de l'article 110.02, a. Il a également fait valoir que l'administration avait agi de manière injuste à son égard en mettant fin à son engagement après 23 ans de service, alors qu'il ne lui restait que deux ans avant de pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein. Il a prétendu aussi que l'on aurait dû l'avertir que son poste risquait de figurer parmi ceux qui seraient supprimés avant que la décision effective ne soit prise, ce qui lui aurait permis d'adhérer au programme de cessation volontaire de service.

L'argument du requérant, favorablement accueilli par la Commission paritaire de recours, à savoir que son poste n'avait pas vraiment été supprimé, était fondé sur l'assertion selon laquelle la plupart de ses anciennes fonctions, sinon toutes, avaient été assignées à un autre fonctionnaire. Comme l'a expliqué le Tribunal, cet argument confondait la suppression d'un poste avec la disparition des fonctions qui lui étaient attachées. Dans son jugement n° 139, affaire *Chouinard*, le Tri-

bunal avait clairement conclu qu'il ne considérait pas l'assignation des fonctions d'un poste supprimé à d'autres membres du personnel comme impliquant qu'il y ait eu abus de pouvoir, à condition qu'il y ait des preuves que les effectifs aient été réellement réduits. C'était le cas dans cette affaire et les pièces versées au dossier montraient clairement que le nombre des fonctionnaires employés par l'ONUDI avait été substantiellement réduit au moment où le poste du requérant avait été supprimé.

S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il n'avait pas bénéficié de la priorité à laquelle il avait droit dans les démarches entreprises pour lui trouver une nouvelle affectation, comme le Tribunal l'a fait observer, il ressortait du dossier que le requérant avait été pris en considération pour plusieurs postes disponibles à l'ONUDI mais que l'on avait estimé qu'il ne convenait pour aucun d'eux. Le requérant n'était pas d'accord avec les opinions exprimées par différentes personnes avec lesquelles il avait eu des entretiens au sujet de ces postes, mais il s'agissait essentiellement de questions de jugement personnel dans lesquelles, en l'absence de preuve de fraude ou de motivation illicite, le Tribunal n'entendait pas interférer.

L'affirmation du requérant selon laquelle il aurait dû être prévenu de la suppression éventuelle de son poste suffisamment tôt pour lui permettre de profiter du programme de cessation volontaire de service était elle aussi sans fondement, selon le Tribunal. Le dernier délai pour demander à bénéficier de ce programme était le 8 janvier 1996 et il était clair que cette date avait précisément été fixée de manière à permettre à l'employeur, confronté à des coupes budgétaires drastiques, de savoir combien de membres de son personnel étaient prêts à partir volontairement avant qu'il ne soit contraint de mettre unilatéralement fin à des engagements et qu'il ne commence à identifier les postes à supprimer. Comme l'a fait remarquer le Tribunal, il aurait été impossible de dire au requérant, avant cette date, que son poste risquait d'être supprimé.

De l'avis du Tribunal, le cas du requérant a sans aucun doute suscité la sympathie et l'Organisation n'y était pas restée insensible. Le requérant avait longuement et fidèlement servi l'ONUDI et son engagement a été résilié deux ans seulement avant qu'il ne puisse avoir droit à une retraite anticipée à taux plein. Comme l'a noté le Tribunal, après la décision du 7 janvier 1999 et conformément au contenu de cette décision, l'Organisation avait présenté une offre à l'intéressé dans des termes qui lui auraient permis de prendre une retraite anticipée à taux plein et de bénéficier d'autres avantages jusqu'au 31 juillet 1998, avec le remboursement des cotisations qu'il avait déjà payées lui-même à la Caisse de pensions pendant sa période de congé spécial sans traitement de juin 1996 à juillet 1998. La date limite indiquée dans cette offre étant à ce moment-là dépassée, le Tribunal espérait, sans toutefois lui en faire l'obligation, que l'Organisation considérerait cette offre comme toujours valable.

La requête a été rejetée.

4. JUGEMENT N° 1968 (12 JUILLET 2000) : AFFAIRE CONCAN-
NON CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BRE-
VETS¹⁴

*Requête contre la promotion d'un autre fonctionnaire—Retard du dé-
fendeur dans l'examen du recours—Question de considérer l'autre
fonctionnaire comme un cas exceptionnel—Limite du pouvoir dis-
crétionnaire du Président de recommander des promotions*

Le requérant a contesté la décision administrative du Président de son employeur, l'Office européen des brevets, qui est le secrétariat de l'Organisation européenne des brevets (OEB), de promouvoir son collègue, M. C. au grade A4 avec effet au 1^{er} décembre 1997. Avant cette promotion, M. C. avait le grade A3, tout comme le requérant. En février et mars 1998, le requérant et environ 200 de ses collègues ont formé des recours internes auprès du Président, en respectant les délais impartis. Le Président les a transmis à la Commission de recours en avril 1998.

En mars 1999, le requérant a demandé au Président de la Commission de recours à quel moment cette dernière serait en mesure de faire ses recommandations. Selon le Président, la Commission n'avait encore reçu ni le mémoire sur la position de l'administration ni le dossier complet. Le 19 mars 1999, le Directeur chargé du développement du personnel a écrit au requérant pour lui indiquer qu'il y avait un retard très important dans l'examen des recours, mais que son service s'efforcerait de faire connaître la position de l'administration dès que possible. La présente requête a été formée le 29 juillet; l'intéressé demandait soit l'annulation de la décision de promouvoir M. C., soit des dommages pour préjudice moral.

Le défendeur a fait valoir que la requête était irrecevable à deux titres : premièrement, le requérant n'avait pas épuisé les moyens de recours internes; deuxièmement, la décision de promouvoir un collègue ne lui faisait pas grief. Toutefois, le Tribunal a considéré que la requête était recevable, citant sa jurisprudence selon laquelle lorsque l'examen du recours interne était retardé au-delà de ce qui était raisonnablement admissible, les conditions fixées au paragraphe 1 de l'article VII étaient considérées comme remplies si le requérant pouvait prouver que, bien qu'il ait fait tout son possible pour que l'affaire soit réglée, la procédure de recours ne semblait pouvoir être menée à son terme dans un délai raisonnable : voir les jugements n° 1243, affaire *Birendar Singh* n° 2; n° 1404, affaire *Rwegellera*; n° 1433, affaire *McLean*; n° 1486, affaire *Wassef* n° 8; n° 1534, affaire *Wassef* n° 14; et n° 1684, affaire *Forte*.

Dans la présente affaire, l'Organisation a allégué qu'étant donné que le dossier complet et le mémoire sur la position de l'administration avaient été envoyés à la Commission de recours le 12 octobre 1999, il était à présent prouvé que la procédure de recours interne suivait son cours et que le requérant n'avait par conséquent pas épuisé les moyens internes de recours. Le Tribunal ne partageait pas ce point de vue. La

recevabilité d'une requête se déterminait au moment où elle était formée et non après. Au 29 juillet 1999, le requérant avait fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui. Il avait introduit son recours interne dans les délais impartis. Près d'un an plus tard, il avait écrit demandant où en était son recours et avait été informé que l'administration n'avait rien fait mais qu'elle comptait aller de l'avant le plus tôt possible. N'ayant pas reçu d'autres nouvelles de l'administration, il a formé sa requête quelque quatre mois plus tard. À ce moment-là, une vingtaine de mois s'était écoulée depuis la publication de la décision originale contestée. L'argument de l'administration selon lequel un nombre considérable de recours internes étaient en souffrance pouvait sans doute expliquer ce retard indu, mais ne saurait constituer une excuse valable. Au 29 juillet 1999, il n'était tout simplement pas raisonnable de considérer que le requérant devait attendre encore plus longtemps pour voir ne serait-ce que le début de la fin de la procédure de recours interne. Si l'Organisation était confrontée à une surcharge de recours internes, il lui revenait de remédier à la situation; elle ne pouvait s'attendre à ce que le requérant en supporte les conséquences.

Le second motif d'irrecevabilité allégué ne pouvait non plus être retenu. Comme décrit ci-après, le fondement de la requête était le fait que M. C. ne remplissait pas les critères officiels pour une promotion du grade A3 au grade A4. Selon l'administration, elle était en droit de traiter M. C. comme un cas exceptionnel. S'il en était ainsi, il importait donc peu que le requérant ne remplisse pas lui non plus tous les critères de promotion de A3 à A4, étant donné qu'il pouvait également prétendre au droit d'être considéré comme un cas exceptionnel; la décision attaquée lui avait donc fait grief. Les deux fonctionnaires étaient de même grade, se trouvaient engagés dans le même type de carrière et étaient tous deux en droit de s'attendre à ce que les promotions soient décidées équitablement et objectivement, en fonction de leurs mérites et conformément à la réglementation.

Sur le fond, le Tribunal a fait observer qu'en vertu de l'article 49 du Statut des fonctionnaires, le Président de l'Office avait fait parvenir des instructions à la Commission de promotions, accompagnées des informations pertinentes relatives à l'ensemble des fonctionnaires susceptibles d'être retenus pour une promotion. Le Tribunal a rappelé qu'en application de cet article, la Commission de promotions pouvait, le cas échéant, soumettre au Président des « cas exceptionnels » lorsque les conditions habituelles n'étaient pas entièrement remplies pour une promotion du grade A3 au grade A4. Dans le cas présent, le nom du requérant et celui de M. C. figuraient tous les deux sur les listes annexées à ces instructions des fonctionnaires de grade A3 susceptibles d'être promus; cependant, aucun de ces deux fonctionnaires ne remplissait les critères « normaux » établis dans les instructions susmentionnées adressées par le Président à la Commission de promotions. M. C. ne satisfaisait ni aux

conditions d'âge ni aux années de service. De plus, le Tribunal a noté que M. C. avait travaillé à proximité immédiate du Président, dans le bureau même de ce dernier et sous sa supervision directe et qu'il était à l'évidence un excellent fonctionnaire et il ne faisait aucun doute que le Président était convaincu, avant tout engagement d'un processus de consultation impliquant la Commission de promotions, qu'il devait être promu au grade A4. En fait, le Président avait écrit à la Commission de promotions en attirant l'attention de cette dernière sur la situation de M. C. et en suggérant que ce dernier soit traité comme un « cas exceptionnel ». Toutefois, la Commission avait refusé de recommander la promotion de M. C.; le Président a néanmoins décidé cette promotion de sa propre autorité.

Le Tribunal, rappelant qu'il était clair que le rôle de la Commission de promotions était pour l'essentiel d'ordre consultatif et que l'Organisation n'était pas tenue de procéder à des promotions en suivant les recommandations de ladite Commission, il était tout aussi évident que l'OEB s'était officiellement engagée à n'accorder que les promotions approuvées et recommandées par la Commission. Le troisième alinéa du paragraphe 10 de l'article 49 rappelait clairement le pouvoir discrétionnaire conféré au Président par le paragraphe 4 du même article lorsqu'il disposait que la Commission établissait et communiquait « pour décision », au Président, la liste des fonctionnaires susceptibles d'être promus.

Dans son jugement n° 1600, affaire *Blimetsrieder et al.*, le Tribunal a considéré que le Président ne pouvait accorder de promotions que conformément aux suggestions de la Commission et que la Commission de promotions ayant refusé de recommander M. C., la promotion de ce dernier était illégale. Le Tribunal a donc rejeté la décision de promouvoir M. C. et a accordé au requérant un montant de 1 000 euros pour dépens.

5. JUGEMENT N° 1969 (12 JUILLET 2000) : AFFAIRE WACKER CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹⁵

Requête pour changement de lieu de foyer en vue du congé dans les foyers—Limitation d'une décision de nature discrétionnaire—La révision du lieu de foyer en vue du congé dans les foyers est une mesure exceptionnelle

Le requérant, né en 1947 et de nationalité allemande, est entré au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'Organisation européenne des brevets, en 1984. Il a été affecté à la Direction générale 1 de l'Office à La Haye. Par lettre datée du 2 mars 1998, le requérant demandait que le lieu de son foyer ne soit plus Schwäbisch Gmünd, en Allemagne, mais Zamboanga City, aux Philippines. Il expliquait que sa mère et l'une de ses sœurs étaient récemment décédées, que la plupart de ses autres parents ne vivaient plus à Schwäbisch Gmünd et qu'il en-

tretenait des relations personnelles plus étroites avec les membres de la famille de son épouse qu'avec sa propre famille et qu'il avait l'intention de prendre sa retraite à Zamboanga City. La requête a été rejetée et le requérant a formé un recours.

Aux termes du paragraphe 2 de l'article 60 du Statut des fonctionnaires :

« ... le foyer du fonctionnaire est le lieu avec lequel il a les liens les plus étroits hors du pays où se trouve son lieu de travail permanent. Ce lieu se détermine lors de l'entrée en fonctions, compte tenu du lieu de résidence de la famille du fonctionnaire...

« Toute révision de cette détermination ne pourra éventuellement avoir lieu que par décision spéciale du Président de l'Office prise sur demande dûment motivée du fonctionnaire. »

Le requérant a fait valoir que l'Administration, en tentant d'établir s'il y avait eu ou non un changement radical dans sa situation personnelle, avait omis de prendre en considération des faits essentiels. Elle avait interprété de façon stricte et rigide la notion de « foyer ». Elle n'avait en outre tenu aucun compte de ses déclarations selon lesquelles ses liens « spirituels et psychologiques » avec les Philippines étaient plus forts qu'avec l'Allemagne. En réalité, ce point n'avait même pas été examiné. Le requérant a maintenu que l'évaluation selon laquelle sa situation personnelle actuelle n'avait pas radicalement changé était une conclusion erronée résultant d'un examen inapproprié de tous les faits.

La décision du Président prise en application du paragraphe 2 de l'article 60 du Statut des fonctionnaires étant de nature discrétionnaire (voir le jugement n° 525, affaire *Hakin*), il fallait, pour que le Tribunal l'annule, qu'elle ait été prise par une autorité qui n'y était pas habilitée, qu'elle soit entachée d'un vice de procédure ou de forme, qu'elle repose sur une erreur de fait ou de droit, que des faits essentiels n'aient pas été pris en compte, qu'elle soit entachée de détournement de pouvoir ou que des conclusions manifestement erronées aient été tirées du dossier. Si aucun de ces motifs n'était établi, le Tribunal ne pouvait substituer ses vues à celles du Président. Le motif avancé par le requérant était que des faits essentiels avaient été négligés en ce sens que l'on n'aurait pas accordé aux faits le poids qu'ils méritaient, d'où une conclusion erronée.

Comme l'a fait observer le Tribunal, rien ne prouvait qu'un fait quelconque ait été négligé. Les éléments d'information fournis par le requérant avaient tous été pris en compte. La décision attaquée avait été prise après examen de l'ensemble des faits. Selon le paragraphe 2 de l'article 60, la révision d'une décision était une mesure exceptionnelle (jugement n° 525). On ne saurait dire que des conclusions manifestement erronées avaient été tirées du dossier. Après avoir pris en considération l'ensemble des faits, le Président s'était forgé une opinion différente de celle que le requérant avait présentée dans ses écritures. Il en a résulté qu'il n'existait aucun motif d'annuler la décision.

6. JUGEMENT N° 1983 (12 JUILLET 2000) : AFFAIRE GOMES PEDROSA CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL¹⁶

Non-renouvellement d'un contrat de courte durée—Questions de recevabilité—Les raisons pour le non-renouvellement doivent être communiquées dans un délai raisonnable—Jugement n° 946, affaire Fernandez-Caballero (les raisons doivent être communiquées dans le cas où un fonctionnaire souhaite former un recours)

La requérante a été recrutée le 22 août 1994 en qualité de dactylographe par l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) en France. Après un contrat initial d'un mois et 10 jours, elle a bénéficié d'une série d'engagements à court terme dont le dernier arrivait à échéance le 31 décembre 1997. Le 13 novembre 1997, alors qu'elle était en mission au Brésil pour le compte de l'Organisation, elle a reçu une télécopie en date du 11 novembre de sa supérieure hiérarchique, la déléguée du Brésil auprès du Service de l'ONUDI en France, lui « confirmant » que, « d'un commun accord », son contrat arrivant à échéance le 31 décembre 1997 ne serait pas renouvelé en 1998 et que son souhait d'être recrutée comme assistante technique ne correspondait pas aux besoins du service. Une seconde télécopie, en date du 20 novembre 1997, confirmait la précédente et la signataire précisait qu'elle avait mentionné « un commun accord » en raison du fait que l'intéressée avait quelques mois plus tôt sollicité de l'aide pour trouver du travail au Brésil où elle comptait retourner vivre. Le 23 novembre 1997, la requérante a répondu à ces deux correspondances en s'étonnant de leur contenu et en affirmant qu'elle n'avait jamais donné son accord au non-renouvellement de son contrat, qu'elle n'avait pris aucune décision quant à son éventuel retour au Brésil, qu'elle considérait certes que le travail qu'elle accomplissait ne correspondait pas à un travail de dactylographe, mais bien d'assistante technique, mais qu'elle était prête à continuer à remplir les mêmes fonctions. Elle a confirmé cette position par une télécopie datée du 28 novembre 1997.

De retour à Paris, après un congé autorisé au Brésil, la requérante s'est présentée au bureau de l'ONUDI à Paris le 5 janvier 1998, mais le directeur du Service lui a rappelé que son contrat n'avait pas été renouvelé et l'a priée de ne plus revenir à son ancien service. Elle a fait valoir par une lettre du 13 janvier 1998 adressée au directeur du Service de l'ONUDI en France que les intentions manifestées par sa supérieure hiérarchique n'avaient aucune valeur sans une lettre de confirmation émanant du Directeur, qui était son véritable employeur. Le 16 janvier 1998, le Directeur lui a confirmé le non-renouvellement de son engagement, tout en lui rappelant que sa supérieure hiérarchique, la déléguée du Brésil, avait pleine autorité sur elle et que les renouvellements successifs

de ses contrats lui avaient toujours été notifiés par cette dernière. La requérante a demandé le réexamen de la décision contenue dans cette lettre en adressant le 6 février 1998 une réclamation au Directeur général de l'ONUDI présentée conformément à la disposition 112.02 du Règlement du personnel. Elle a également sollicité l'autorisation de saisir directement le Tribunal de céans en cas de réponse négative, sans être tenue de s'adresser à la Commission paritaire de recours. L'Organisation ayant gardé le silence sur cette réclamation, l'intéressée a saisi le Tribunal d'une requête tendant à l'annulation de la décision implicite qui lui a été ainsi opposée, à l'octroi d'une somme de 200 000 francs français à titre de dommages-intérêts, à l'allocation d'une somme de 433 600 francs correspondant au rappel des salaires auxquels elle aurait eu droit si elle avait perçu une rémunération correspondant aux fonctions qu'elle avait réellement exercées pendant 40 mois et au paiement de 40 000 francs à titre de dépens.

À cette requête, l'Organisation a opposé plusieurs fins de non-recevoir. Le Tribunal a allégué que la réclamation était irrecevable en ce qui concernait la conclusion relative aux rappels de salaires qui étaient réclamés parce qu'il s'agissait d'une demande présentée directement au Tribunal, qui n'avait jamais fait l'objet d'un recours interne. Comme l'a noté le Tribunal, contrairement à ce qu'a affirmé la requérante dans sa réplique, cette demande de rappels constituait une contestation distincte de sa demande relative au non-renouvellement de son contrat et le fait qu'elle aurait été insuffisamment rémunérée n'était en aucune manière lié au préjudice résultant pour elle de la cessation de ses services. La conclusion qu'elle a présentée sur ce point était donc irrecevable, l'intéressée n'ayant pas épuisé les voies internes de recours.

En revanche, le Tribunal a admis la recevabilité des conclusions contestant la décision de non-renouvellement du contrat de la requérante. Le défendeur s'est prévalu sur ce point de l'alinéa *a* de la disposition 112.02 du Règlement du personnel, aux termes de laquelle :

« Tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui, invoquant l'article 12.1 du Statut du personnel, souhaite former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre du Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être expédiée dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision. »

L'Organisation a estimé que la décision de non-renouvellement étant contenue dans la lettre du 11 novembre 1997, reçue le 13 novembre par l'intéressée, cette dernière avait jusqu'au 12 janvier 1998 pour en demander le réexamen au Directeur général. Présentée le 6 février 1998, sa demande aurait donc été tardive. De l'avis du Tribunal, cette

argumentation ne pouvait être retenue : la lettre adressée le 11 novembre 1997 par la déléguée du Brésil après du Service de l'ONUDI en France indiquait certes clairement à la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé, mais elle se présentait sous la forme d'une lettre personnelle, invoquant un « commun accord » qui, de toute évidence, n'existait pas, et ne pouvait être regardée par sa destinataire comme la décision administrative, prise par l'autorité compétente, susceptible de faire courir des délais de recours. Comme l'a fait remarquer le Tribunal, même si l'intéressée n'ignorait pas les intentions de l'Organisation, dont elle avait été informée lors de plusieurs entretiens, notamment lors d'un entretien avec le Directeur du Service de l'ONUDI en France le 6 novembre 1997, et par les télécopies des 11 et 20 novembre 1997, elle était fondée à attendre la notification officielle d'une décision administrative engageant les autorités compétentes de l'ONUDI pour contester la mesure prise à son égard : la lettre du 16 janvier 1998, signée par le Directeur du Service de l'ONUDI en France, se présentait certes comme purement confirmative, mais c'était la seule décision administrative officielle faisant grief à l'intéressée. Le Tribunal a conclu que sa lettre du 6 février 1998 dans laquelle elle demandait un réexamen était dès lors recevable.

Pour demander l'annulation de cette décision, la requérante a fait valoir que l'ONUDI avait manqué à ses obligations de loyauté et de bonne foi à son égard, notamment en ne l'avisant pas suffisamment à temps de son intention de ne pas renouveler son contrat, et que la cessation de ses services reposait sur des faits inexacts, ce qui équivalait à une absence de motivation.

Comme l'a noté le Tribunal, il en a résulté des pièces du dossier que, titulaire de contrats successifs de courte durée, la requérante n'ignorait pas que sa reconduction dans ses fonctions était aléatoire. À défaut de documents écrits probants, en dehors des télécopies des 11 et 20 novembre 1997, il était incontestable qu'il existait une tension entre l'intéressée et la déléguée du Brésil, portant notamment sur la réalité des fonctions exercées et sur le fait que le Service avait besoin d'une véritable secrétaire, poste pour lequel la requérante avait été recrutée, et non pas d'une assistante technique. Elle ne pouvait donc soutenir que le non-renouvellement de son contrat était intervenu par surprise et sans avertissement préalable, ce qui aurait été contraire aux principes gouvernant les relations entre les organisations et leurs agents. Quant à l'absence de préavis d'un mois, le défendeur a souligné à juste titre que l'obligation résultant des dispositions du Statut du personnel s'applique au cas de licenciement et non pas au non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée. Il restait que, selon la jurisprudence du Tribunal, une décision de non-renouvellement de contrat devait toujours faire l'objet d'une motivation communiquée dans des délais raisonnables aux fonctionnaires.

Dans le cas présent, le Tribunal a fait observer qu'il était permis de douter des motifs réels retenus par l'Organisation. La première télécopie adressée à la requérante mentionnait l'existence « d'un commun accord » qui, de toute évidence, n'existait pas. Le fait que l'intéressée n'accomplissait pas en réalité des fonctions de secrétariat a certainement été l'une des motivations de la décision finalement prise, mais la situation était ancienne et apparemment admise par l'Organisation et ne paraissait pas avoir suscité de mises en garde. Une lettre, produite en duplicata, de la déléguée du Brésil au Directeur du Service, datée du 2 février 1999, mentionnait qu'« elle [la requérante] n'avait jamais bien fait son travail et se refusait à aider Mme C. », ce qui impliquait bien que des griefs personnels étaient formulés à l'encontre de l'intéressée sans qu'aucun document sur l'évaluation de son travail ne figure au dossier. En résumé, le Tribunal a conclu de l'ensemble de ces éléments que les motifs retenus pour justifier le non-renouvellement du contrat de la requérante étaient loin d'être clairs et n'avaient pas été exprimés avec précision. Or, comme le Tribunal l'a rappelé dans son jugement 946 (affaire *Fernandez-Caballero*) :

« En principe, toute décision administrative doit être motivée. Or, il est évident que la décision de ne pas renouveler un engagement revêt une importance toute particulière pour l'agent. C'est ainsi que celui-ci, même si le Directeur général a toute latitude d'apprécier les faits de la cause, a le droit de connaître les motifs de la décision définitive pour être en mesure, s'il le souhaite, d'introduire tout d'abord un recours interne, puis, le cas échéant, une requête auprès du Tribunal. »

Comme le Tribunal l'a fait remarquer, la décision attaquée du 16 janvier 1997 se bornait, sans autre motivation, à indiquer à l'intéressée que la déléguée du Brésil « avait pleine autorité... pour choisir ses collaborateurs et, bien entendu, pour en définir les postes ». Les motifs mis en avant par la déléguée du Brésil, qui n'exerçait son autorité que sous la responsabilité de la direction générale de l'Organisation, n'étant ni clairement exprimés, ni établis en ce qui concerne l'accord de la requérante pour que son engagement ne soit renouvelé, le Tribunal a estimé que la décision attaquée encourait l'annulation pour insuffisance de motifs. La requérante ne demandait ni sa réintégration ni la souscription d'un nouveau contrat, mais une indemnité pour préjudice que le Tribunal a fixé à 50 000 francs français. Obtenant partiellement satisfaction, la requérante a eu droit à l'allocation de dépens, fixés à 20 000 francs.

7. JUGEMENT N° 1987 (12 JUILLET 2000) : AFFAIRE DUNSETH ET MATTMANN CONTRE L'ORGANISATION POUR L'INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES¹⁷

Refus de reclasser des postes—La compétence du Directeur général pour procéder au reclassement de postes—Différence entre le reclassement d'un poste et la promotion à un nouveau grade

À la suite d'un examen du classement des postes à l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), le Directeur général a informé le personnel, les 6 et 7 août 1998, qu'il avait décidé de « mettre en œuvre tous les changements de grade recommandés dans le tableau d'effectifs joint au rapport du consultant » qui avait été chargé de l'étude. Cette décision devait prendre effet le 1^{er} janvier 1999, mais elle s'est heurtée aux objections des États membres qui, inquiets de ses conséquences budgétaires, ont demandé au Directeur général, d'abord en novembre 1998, de ne reclasser aucun poste jusqu'à ce que de nouvelles discussions aient eu lieu sur le budget et le programme de travail de l'Organisation, puis en juillet 1999, de procéder à une nouvelle étude après approbation par le Conseil exécutif de ses termes de référence et de son objet. En conséquence, aucun des 118 postes pour lesquels le reclassement avait été proposé par le consultant n'a fait l'objet des mesures annoncées les 6 et 7 août 1998.

Les requérants, ceux dont les postes devaient être reclassés, ont formé un recours, en soulignant que la note du 7 août 1998, confirmant un mémorandum interne du 6 août adressé au personnel, présentait comme une décision prise par le Directeur général la mise en application des modifications recommandées par le consultant. Or, cette décision relevait bien de la compétence du Directeur général, en vertu de l'article 2.1 du Statut provisoire du personnel, et elle a créé des droits en faveur des agents concernés.

Dans ses réponses, l'Organisation a rappelé que les pouvoirs du Directeur général devaient s'apprécier en prenant en compte les compétences de la Conférence des États parties qui était « le principal organe de l'Organisation », aux termes du point 19 de l'article VIII de la Convention susmentionnée, et qui pouvait examiner tous les problèmes ayant un « rapport avec les pouvoirs et fonctions du Conseil exécutif et du Secrétariat technique ». Le Directeur général étant le chef du Secrétariat technique, la Conférence avait le pouvoir d'examiner les questions relevant de sa compétence. De même, le Conseil exécutif avait une mission de surveillance quant au bon fonctionnement de la Convention, ce qui incluait sinon explicitement, du moins implicitement, la nécessité de pouvoir compter sur un personnel qualifié. Il a résulté de cette analyse que le Directeur général ne pouvait procéder aux mesures d'exécution de sa décision du 7 août 1998 tant que les autorités suprêmes de l'Organisation ne les auraient pas approuvées ou n'auraient pas décidé de leur

financement. Ainsi la décision du 7 août ne pouvait être considérée comme définitive et n'avait pas créé de droits en faveur des requérants, d'autant plus que les reclassements à un grade supérieur ne pouvaient intervenir qu'à condition que les agents intéressés exercent leurs fonctions de manière satisfaisante et remplissent les exigences pour occuper un poste de grade supérieur.

Le Tribunal a relevé en premier lieu que, quels que soient les pouvoirs généraux de contrôle de la Conférence des États parties ou du Conseil exécutif, la compétence du Directeur général pour procéder aux classifications de postes n'était pas douteuse en août 1998 : selon l'article 2.1 du Statut provisoire du personnel alors en vigueur, « le Directeur général prend des dispositions appropriées pour assurer le classement des postes suivant la nature des devoirs et des responsabilités ». Dans l'exercice de ses compétences statutaires, le Directeur général avait, selon les termes de la note du 7 août 1998, « décidé, à partir du 1^{er} janvier 1999, de mettre en œuvre tous les changements de grade recommandés » par le consultant, y compris ceux affectant les postes occupés par les requérants. De l'avis du Tribunal, cette décision régulière devenait définitive dès lors qu'elle n'était pas contestée par les intéressés eux-mêmes, et était suffisamment précise pour leur conférer des droits qui ne pouvaient être remis en cause par une décision ultérieure de différer toute opération de reclassement jusqu'à une nouvelle étude.

Comme l'a noté le Tribunal, sans doute était-il permis de s'interroger sur les conséquences d'un tel reclassement car, ainsi que l'a indiqué à juste titre l'Organisation, la décision du 7 août distinguait les opérations de classement des postes et les promotions dont pouvaient bénéficier les agents : le paragraphe 4.5 de la note précisait en effet que le « titulaire de chaque poste qui a été classé à un niveau plus élevé que son grade actuel sera promu au grade supérieur, à condition qu'il exerce les fonctions et responsabilités du poste de façon satisfaisante et qu'il ait les qualifications requises pour occuper le grade supérieur ». Mais les requérants ont précisé qu'ils faisaient une distinction entre le droit au reclassement de leur poste, qui devait avoir un caractère automatique, et leur promotion dont ils convenaient qu'elle ne faisait pas partie du présent contentieux. Le Tribunal a pris acte de ce qu'ils limitaient expressément leurs prétentions et n'a pu que constater que la décision du 7 août 1998 avait eu pour effet de reclasser leurs postes à compter du 1^{er} janvier 1999 sans qu'aucune décision ultérieure n'ait pu légalement annuler le reclassement des postes.

Les requérants, ayant obtenu satisfaction, ont eu droit à l'allocation de dépens, fixés à 20 000 francs français.

8. JUGEMENT N° 1994 (12 JUILLET 2000) : AFFAIRE HEBERT
CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹⁸

Requête contre le relèvement de la contribution propre pour avoir droit à l'allocation pour personne à charge—Effet d'une ordonnance de la juridiction nationale concernant l'entretien sur la détermination des Nations Unies de son allocation pour personnes à charge

La requérante était un fonctionnaire de grade B3 à l'Office européen des brevets, secrétariat de l'Organisation européenne des brevets (OEB), à Munich. En exécution d'une ordonnance d'un tribunal français, son mari devait contribuer à l'entretien de ses deux enfants, issus d'un précédent mariage, qui vivaient avec leur mère en France. La requérante a effectué les versements pour les deux enfants jusqu'en novembre 1997 et pour le plus jeune jusqu'en décembre 1998.

La requérante avait droit, pour les deux enfants, à une allocation pour personne à charge, dans les conditions fixées à l'alinéa *a* du paragraphe 3 de l'article 69, selon lequel au sens du Statut est considéré comme enfant à charge :

« l'enfant légitime, naturel ou adoptif du fonctionnaire ou de son conjoint, lorsqu'il est principalement et continuellement entretenu par le fonctionnaire ou son conjoint ».

L'article ne définissait pas le sens de l'expression « principalement et continuellement entretenu par le fonctionnaire ». Le communiqué n° 6 du 20 mars 1996 a porté à la connaissance de tous les membres du personnel les nouvelles directives établies par le Président de l'Office permettant de déterminer si un enfant était à charge au sens des alinéas *a* et *c* du paragraphe 3 de l'article 69 du Statut. L'un des changements apportés concernait le montant de la contribution financière qu'un fonctionnaire devait verser pour qu'un enfant, dont ni lui-même ni son conjoint n'avait la garde, soit reconnu comme étant « principalement et continuellement entretenu » par le fonctionnaire. Les nouvelles directives, dans la mesure où elles s'appliquaient à la requérante, prévoyaient que, lorsqu'il était sous la garde d'une personne autre que le fonctionnaire ou son conjoint et ne vivait pas au foyer de ces personnes, l'enfant était « considéré comme étant 'principalement et continuellement entretenu' par le fonctionnaire ou son conjoint » si la contribution financière de l'un ou de l'autre était au moins équivalente aux montants suivants :

« pour deux enfants : 9 % du traitement de base du fonctionnaire, plus deux fois le montant de l'allocation pour personne à charge ».

Avant la publication de ces directives, selon les critères énoncés dans la circulaire n° 82 du 19 février 1981, pour pouvoir prétendre à l'allocation pour personne à charge, le fonctionnaire devait verser pour l'entretien de l'enfant une pension minimale comprenant une contribution propre en marks allemands qui venait s'ajouter à l'allocation pour personne à charge. En l'espèce, le montant dont l'allocation devait être

majorée était de 50 DM pour chaque personne à charge, taux applicable pour les fonctionnaires de grade C à B4.

Le montant de la contribution financière que la requérante était tenue de verser aux termes des directives de 1996 était de deux fois le montant de l'allocation pour personne à charge, soit au total 828,60 DM (414,30 DM multipliés par 2) plus 566,10 DM, soit 9 % de son traitement de base. La requérante en a été informée par une lettre du 12 juin 1996.

La requérante a formé un recours interne contre les nouvelles dispositions énoncées dans le communiqué n° 6 en juin 1996. Dans le cadre de ce recours, l'Organisation a indiqué que les directives ne limitaient pas le droit à l'allocation pour personne à charge. Elle a également fait savoir que l'Office réexaminerait chaque cas rétroactivement (conformément au jugement n° 743, affaire *Flick*) pour déterminer si le versement d'une allocation pour personne à charge était justifié même si le montant total de la contribution versée n'atteignait pas le niveau minimal fixé dans les directives.

La Commission de recours a conclu qu'il convenait de rejeter la demande tendant à faire déclarer illégale la disposition concernant le soutien financier mais a recommandé que le cas de la requérante soit revu pour ce qui était du paiement rétroactif. Dans une lettre datée du 6 avril 1999, le Directeur principal du personnel a informé la requérante de la décision du Président de rejeter son recours conformément à la recommandation unanime de la Commission. Telle était la décision attaquée. Le Directeur ajoutait également que le cas de la requérante n'en avait pas été moins réexaminé et demandait certains renseignements supplémentaires.

La requérante a réclamé le versement rétroactif de l'allocation pour personne à charge pour la période allant de juillet 1996 à novembre 1997 concernant un enfant et pour la période allant de juillet 1996 à décembre 1998 concernant le deuxième, ainsi que des dépens.

D'après la requérante, selon l'ordonnance de la juridiction nationale, la charge financière de l'entretien des enfants incombait uniquement à son mari. Dans cette ordonnance, il était question de la « contribution à l'entretien » que celui-ci devait verser. La requérante a soutenu que l'expression « principalement et continuellement entretenu » de l'article 69 du Statut tendait à indiquer que le critère à appliquer consistait à déterminer si le fonctionnaire assurait plus de 50 % des dépenses encourues pour élever l'enfant. Il s'agissait d'un critère objectif. Les dépenses variaient d'un cas à l'autre. À son avis, le Président n'était donc pas habilité à adopter un règlement d'application selon lequel les fonctionnaires qui versaient une somme inférieure au minimum fixé dans ledit règlement perdaient leur droit à une allocation pour personne à charge. Si le fonctionnaire, en vertu d'une disposition législative ou

d'une ordonnance judiciaire, prenait à sa seule charge les frais d'éducation de l'enfant, il avait droit à l'allocation pour personne à charge pour autant que le montant qu'il était légalement tenu de verser soit égal ou supérieur à l'allocation. Si, par suite de la mise en œuvre du règlement d'application, les versements pour l'entretien de l'enfant dépassaient le montant fixé par la loi ou une décision de justice, il risquait de s'ensuivre de nouveaux différends entre les parties divorcées. Même si le montant minimum payable en application des directives ne s'appliquait pas dans tous les cas, les fonctionnaires resteraient à la merci de l'Organisation qui déciderait des critères à appliquer et des pièces justificatives qu'elle estimerait suffisantes. Il n'y aurait aucune sécurité juridique.

L'Organisation a fait valoir que la méthode de calcul de la contribution propre due pour chaque enfant, établie en fonction du traitement de base et du nombre d'enfants à charge, était justifiée par le principe qui voulait que le fonctionnaire devait leur apporter une aide en fonction de ses ressources personnelles et assurer à chaque enfant le même niveau de vie. La raison d'être du système des allocations pour personne à charge était d'améliorer la situation des enfants. Il appartenait à l'Office de fixer et d'appliquer ses propres conditions indépendamment des législations nationales et des décisions prises par les juridictions nationales. Lorsqu'il arrêtait les conditions générales ouvrant droit à une allocation pour personne à charge, le Président de l'Office n'était nullement tenu de prendre en compte les droits que la législation nationale ou une ordonnance judiciaire reconnaissait à un enfant pour son entretien. Ces droits, définis selon des critères différents dans chaque pays, ne correspondaient pas nécessairement à la contribution principale. Les prendre en compte reviendrait à appliquer de manière incohérente l'article 69 du Statut qui définissait les conditions d'octroi de l'allocation pour personne à charge. Les problèmes pouvant survenir entre la requérante et la mère des enfants n'étaient pas pertinents en l'espèce. Il était question dans l'ordonnance datée du 26 juillet 1983 d'une « contribution à l'entretien » imposée au mari de la requérante : il n'y était pas dit que ce dernier devait assumer intégralement la charge financière que représentait l'entretien des deux enfants.

De l'avis du Tribunal, la contribution à l'entretien fixée par les juridictions nationales variait d'un pays à l'autre. Contrairement à ce que la requérante a soutenu, l'Organisation n'avait pas à s'en tenir aux sommes fixées par une ordonnance judiciaire pour interpréter le sens de l'expression « principalement et continuellement entretenu ». Le Président pouvait établir les critères permettant de définir ce que l'on devait entendre par « principalement entretenu ». Rien ne permettait de penser que le montant de la contribution propre était excessif. En tout état de cause, les nouvelles directives n'avaient pas pour effet de supprimer l'allocation puisque l'Organisation avait accepté la possibilité de réexaminer la

contribution propre dans des cas particuliers lorsque les circonstances l'exigeaient. La conclusion ne saurait dès lors être accueillie.

C.—Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale¹⁹

1. DÉCISION N° 217 (28 JANVIER 2000) : WILLIAM L. VISSER CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RE- CONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²⁰

Non-renouvellement d'un contrat de courte durée—Question du droit de renouvellement d'un contrat de consultant de courte durée—Question de motif invoqué à l'appui d'un non-renouvellement—Question concernant un mandat écrit—Droit à une évaluation équitable du rendement professionnel—Questions de traitement inéquitable

Le requérant est entré au service de l'Institut de développement économique au début de 1997 comme consultant recruté pour un contrat de consultant de courte durée. Il avait auparavant travaillé au World Resources Institute en tant que Directeur adjoint et Directeur de projet et, par la suite, en tant que Directeur des relations internationales, puis son poste a été aboli. Son dernier jour de paie a été le 24 octobre 1997.

Le requérant a contesté la décision de ne pas renouveler ou de prolonger son contrat au-delà d'octobre 1997, alléguant que la décision avait été prise le 16 janvier 1998 lorsque le Directeur de l'Institut a refusé sa demande d'« examen mené par un gestionnaire ». Le défendeur, invoquant la disposition 7.01 du Règlement du personnel et le principe 7 des Principes régissant les conditions d'emploi du personnel, ainsi que les décisions dans les affaires *M. X* [décision n° 16 (1984)] et *Atwood* (décision n° 128 (1993)), a allégué qu'en tant que détenteur d'un contrat de consultant de courte durée, le requérant n'avait droit à aucune nomination contractuelle après l'expiration du terme du contrat.

Le Tribunal a fait observer que même lorsque les termes d'un contrat prévoyaient expressément son expiration à la fin d'une période déterminée, il devait y avoir, compte tenu des circonstances, une disposition donnant droit au renouvellement de l'engagement d'un consultant [*Carter*, décision n° 175 (1997)], telle une promesse faite par la Banque. Le requérant a déclaré que, pendant la durée de son recrutement, il avait reçu de la part de la Banque des assurances qui semblaient équivaloir à une promesse d'emploi continu, dans la mesure où son rendement professionnel donnerait satisfaction, ce qui lui permettait en retour d'espérer en toute légitimité que son contrat de courte durée serait converti en un contrat pluriannuel à long terme à partir de l'exercice budgétaire de 1998. En appui à sa demande, le requérant a déclaré qu'il avait eu

d'autres perspectives d'emploi mais ne les avait pas considérées étant donné qu'il avait l'assurance d'un contrat ferme de la part de l'Institut.

Comme l'a noté le Tribunal, il était clair que le requérant voulait s'assurer d'un contrat à long terme avec la Banque et qu'il avait fait tout ce qu'il pouvait pour l'obtenir. Il était cependant conscient que certaines incertitudes devaient être résolues, à savoir la manière de mettre à profit son expertise, les tâches qu'il allait effectuer ainsi que la provenance des fonds pour le payer. Ces incertitudes annulaient toute inférence d'une promesse ou d'une assurance donnant lieu à un quelconque droit de sa part. Par opposition à l'affaire *Bigman* [décision n° 209 (1999)], rien dans la présente affaire ne permettait de conclure qu'une promesse d'un contrat futur avait été faite au requérant ou qu'on lui avait offert davantage que la possibilité d'un autre contrat. Le Tribunal a conclu que la Banque se réservait la possibilité d'accorder ou non au requérant un autre contrat [*Barnes*, décision n° 176 (1997)].

Le requérant a aussi fait valoir qu'il n'avait pas été avisé en temps opportun du non-renouvellement de son contrat. Il espérait qu'une décision serait prise concernant un autre contrat à la fin du contrat de courte durée. Il avait demandé des renseignements sur sa situation à plusieurs reprises, mais il n'avait pas reçu de réponse. Toutefois, il aurait dû savoir en août 1997 au plus tard qu'il y avait peu d'espoir que son contrat soit prolongé ou renouvelé, et il lui incombait de voir si quelqu'un de l'Institut ou d'ailleurs était en mesure de lui offrir un contrat. Comme l'a noté le Tribunal, on lui a accordé le temps nécessaire pour lui permettre de trouver d'autres possibilités. La Banque n'avait pas l'obligation de fournir des motifs pour le non-renouvellement d'un contrat temporaire dont la date d'expiration y était fixée [*McKinney*, décision n° 187 (1998); *De-giacomi*, décision n° 213 (1999)]. Le Tribunal a conclu que le requérant n'avait violé aucun des principes de traitement équitable à cet égard.

Le requérant a également soutenu que le manque d'intérêt et d'ap-pui qu'on accordait à son travail l'avaient empêché de faire de son mieux et, par conséquent, avait exclu toute possibilité d'un contrat à long terme. Particulièrement, le requérant a réclamé que le retrait par son chef de projet en mai 1997 de la plupart des attributions dont il était chargé en janvier était arbitraire et en violation du contrat; il n'était responsable que de la moitié du projet de symposium électronique pour lequel il n'avait tout simplement pas le savoir-faire. Le Tribunal a fait observer que le requérant savait depuis janvier qu'il allait travailler sur un symposium électronique et n'a pourtant jamais suggéré que le projet ne correspondait pas à ses compétences. L'argument du requérant selon lequel ses attributions lui avaient été retirées pour faire croire qu'il avait échoué dans sa tâche n'était pas confirmé. Comme le Tribunal l'a rappelé, la Banque se réservait le droit de changer le mandat de ses attributions et, de l'avis du chef de projet, comme le travail du requérant n'était pas satisfaisant, il avait voulu réorganiser son travail. De l'avis du Tribunal, cette évalua-

tion ne constituait pas un abus du pouvoir discrétionnaire; toutefois, la bonne conduite voulait qu'il ait reçu une déclaration écrite concernant le changement dans ses attributions.

Le requérant a également soutenu que lorsqu'il avait été réaffecté à un travail sous la supervision du Chef de division, il ne lui avait été donné aucune instruction claire quant à son affectation sur les ONG. Le Tribunal a indiqué que le fait que le requérant n'ait reçu aucun mandat ou instruction écrit concernant son affectation de la part du Chef de division constituait une omission qui, selon le Tribunal, pouvait avoir contribué, en premier lieu, à un malentendu : il était en droit d'obtenir un programme de travail clair. Le requérant avait toutefois de l'ancienneté et de l'expérience. Il avait eu des discussions avec la Chef et avait reçu de sa part des commentaires écrits détaillés sur le projet. Toutefois, son travail n'était pas satisfaisant. Le Tribunal ne pouvait conclure que l'absence d'un mandat écrit avait été un facteur déterminant de l'incapacité du requérant à fournir un résultat satisfaisant, bien qu'un traitement équitable exigeait des instructions appropriées.

En ce qui concerne son travail sur un document de partenariat, le requérant a soutenu qu'il n'avait reçu aucun mandat clair, aucun plan de travail et aucune supervision appropriée. Il avait demandé qu'on lui assigne un mandat le 8 août 1997 et avait présenté l'objectif convenu du document le 22 septembre, mais a indiqué qu'il serait difficile de compléter le travail avant la fin du mois puisque l'objectif avait changé. De plus, il n'avait eu aucun accès aux personnes dont l'assistance était nécessaire et l'information dont il avait besoin ne lui avait pas été fournie. Il avait même dû déboursier personnellement pour obtenir les données dont il avait besoin.

Le Tribunal, citant la décision n° 176, *Barnes* (1997), et les principes 2.1, *d* et 5.1 des Principes régissant les conditions d'emploi du personnel, a conclu que le requérant n'avait pas bénéficié d'un traitement équitable en ce sens qu'il n'avait reçu aucun mandat écrit concernant le projet des ONG ou le document de partenariat. Mais l'absence de ce mandat n'a pas semblé avoir d'incidence significative sur la décision de ne pas renouveler ou prolonger son contrat. La question la plus importante était de savoir si l'évaluation de son travail effectuée par la Banque avait été équitable et si l'absence d'un mandat clair ou une supervision inadéquate avait influencé le résultat.

À cet égard, le Tribunal a fait observer que le requérant, bien que n'ayant pas droit à une évaluation formelle de son rendement professionnel en vertu de la disposition 5.03 du Règlement du personnel, en sa qualité de consultant de courte durée, il avait droit cependant à un traitement équitable et à une évaluation qui ne devait être ni fondée sur un abus de pouvoir, ni arbitraire, ni discriminatoire, ni irrégulièrement motivée, ni

exécutée en violation d'une procédure juste et équitable [décision n° 5, *Saberi* (1981)].

Bien que le requérant ait fait valoir que l'Institut lui avait refusé une évaluation équitable de son rendement professionnel, le Tribunal a indiqué que la demande du requérant à l'effet qu'il y avait eu abus de pouvoir de la part du Directeur de projet lors de son évaluation ou que cette dernière avait été effectuée pour nulle autre raison que celles liées à la gestion efficace de l'Organisation n'était pas fondée. En ce qui concerne l'affectation aux ONG, malgré le fait que le Chef de division n'ait pas évalué par écrit le travail du requérant, mises à part quelques notes écrites, des discussions ont toutefois eu lieu, comme l'a noté le Tribunal, au cours desquelles elle lui a fait part de ses commentaires. Bien que le requérant ait allégué qu'il avait tenu compte de tous ses commentaires dans les grandes lignes du projet et que ses critiques avaient été la manifestation d'un préjudice de sa part, le Tribunal n'a constaté aucun préjudice ou abus de pouvoir. Il a par ailleurs noté que le Chef de division avait commenté favorablement à plusieurs reprises les autres travaux du requérant.

En ce qui concerne le document de partenariat, le Tribunal a fait observer qu'il n'y avait également aucune évaluation écrite du rendement professionnel du requérant. Selon le requérant, le Directeur de programme et le Coordonnateur régional avaient fait des commentaires positifs oralement sur le document. On lui avait demandé d'effectuer quelques modifications concernant les données et de s'adresser au nouveau consultant espagnol. Le document n'avait jamais été complété parce que le requérant avait estimé qu'il ne pouvait en faire davantage à moins d'un paiement supplémentaire ou d'une prolongation de contrat. Comme le tribunal l'a fait observer, la soumission du défendeur à l'effet que le document final était insatisfaisant pour les deux superviseurs ne correspondait pas pleinement aux éléments de preuve. Le Directeur de programme et le Coordonnateur régional avaient fait part devant la Commission paritaire de recours de leur déception du fait que le requérant n'avait pas complété le document. La Commission paritaire de recours a conclu que le Coordonnateur régional était satisfait de son travail et avait été impressionné des efforts qu'il avait investis dans le document. En ce qui concerne l'absence d'instructions écrites et du temps mis à la disposition du requérant, le tribunal a estimé que la nécessité de procéder à des modifications n'était pas nécessairement due à une faute de sa part.

Comme il a été mentionné ci-dessus, le Tribunal était d'avis que le requérant n'avait pas automatiquement droit à un autre contrat. La possibilité d'un tel contrat demeurait le pouvoir de la Banque; même si le requérant n'avait pas droit à un renouvellement ou à une prolongation de contrat ou à une évaluation écrite, il était toutefois en droit à une considération équitable et à une reconnaissance de son travail sur le document de partenariat, qui avait été jugé satisfaisant. La Banque avait semblé dési-

reuse de voir le projet complété mais n'avait pas pris en considération les moyens qui auraient permis au requérant de le terminer. D'une certaine façon, elle ne lui avait pas accordé un traitement équitable.

Le requérant a soutenu qu'on lui avait offert un contrat de consultant de six mois en attendant un accord à plus long terme. Toutefois, le contrat qui lui a été envoyé le 13 mars 1997 ne prévoyait que 82 jours de paie, soit du 3 mars au 30 juin. À ce moment-là, il avait déjà commencé à travailler. Il a signé le contrat le 14 avril, après qu'on l'eut assuré qu'il serait prolongé de 63 jours pour un total de 145 jours. Le requérant a déclaré qu'étant donné la prolongation à 145 jours, il bénéficiait dès lors d'un contrat de consultant à long terme et qu'il était en droit à certains bénéfices tels qu'une assurance maladie, un régime de retraite et de congés de maladie et congés annuels. Toutefois, le contrat de six mois ne lui donnait pas droit à ces bénéfices qui lui ont d'ailleurs été refusés. Il a soutenu qu'il comptait sur les assurances qu'on lui avait données et, qu'en conséquence, il avait subi une perte financière.

Le défendeur a fait valoir qu'initialement un financement suffisant n'avait pu être trouvé pour un contrat de six mois. Un financement pour 82 jours avait été mis à disposition. Lorsque des fonds supplémentaires avaient été obtenus par la suite, le contrat avait été prolongé de 63 jours. Comme le requérant avait accepté le contrat de courte durée, il ne pouvait plus maintenant réclamer une perte. Comme l'a noté le Tribunal, il était clair que le requérant s'attendait à recevoir, et désirait recevoir, les bénéfices qui découlaient normalement d'un contrat continu de six mois. Rien ne prouvait qu'on lui avait dit que ses attentes étaient erronées avant la signature du contrat. Le Tribunal a estimé que la Banque a refusé un traitement équitable au requérant en omettant de lui garantir les bénéfices qui auraient découlé d'un contrat continu de six mois ou de l'aviser en temps opportun de sa véritable position en ce qui concerne les bénéfices associés à un tel contrat. De plus, comme noté plus haut, le fait qu'il n'ait pas reçu un contrat de six mois le privait du droit à une évaluation formelle écrite en vertu du Règlement du personnel.

Le requérant a réclamé 440 dollars pour couvrir les frais qu'il avait encourus afin d'obtenir des renseignements à partir de la base de données de l'Institut. Il a allégué qu'il avait dû payer ce montant à un employé d'un cabinet d'experts-conseils travaillant à l'Institut parce que la personne qui avait été désignée pour l'appuyer n'avait pas répondu à ses demandes de renseignements. Comme l'a noté le Tribunal, la Commission paritaire de recours avait constaté que l'incident était déconcertant et troublant et qu'il s'agissait là d'une indication claire de la manière dont le requérant avait dû se sentir isolé. Toutefois, la Commission a conclu qu'en tant que professionnel expérimenté, le requérant avait sa part de responsabilité; il aurait dû évaluer la situation et en faire rapport à l'administration avant le déboursé des frais.

Le Tribunal a estimé que l'isolement du requérant, mis en évidence par l'incident, devait être attribué en partie aux déficiences et à l'indifférence de l'administration. Il est apparu que le Banque à ce moment-là n'avait accordé que très peu d'attention aux préoccupations du requérant et qu'elle avait omis de répondre aux nombreuses demandes du requérant. De l'avis du Tribunal, la Banque avait privé le requérant d'un traitement équitable en créant des conditions qui n'étaient pas d'un grand soutien dans son travail et en omettant de rembourser les frais qu'il avait encourus en conséquence.

Le requérant a soutenu que lorsqu'il travaillait à la direction du Bureau du Directeur de l'Institut, il avait été traité irrespectueusement et de manière peu professionnelle. Lorsqu'il était rentré de vacances, il avait trouvé ses biens dans une boîte dans le couloir et son compte de courrier électronique avait été fermé. À une autre occasion, un analyste informaticien s'était installé à son bureau, son ordinateur avait été débranché et ses dossiers étaient en désordre. Il avait de plus été écarté de la liste de distribution électronique du personnel jusqu'à la presque toute fin de son occupation, l'isolant ainsi quasi totalement. Le Tribunal a estimé que ces faits devaient être troublants pour le requérant à ce moment-là, et il ne faisait aucun doute que la situation empirait à mesure que l'on mettait l'accent sur son statut temporaire et son isolement. Le Tribunal a estimé que ces gestes auraient dû être évités mais ils ne nécessitaient pas une conclusion distincte de traitement inéquitable.

Le Tribunal a décidé que le requérant n'avait pas démontré qu'il y avait eu promesse ou assurance de la part de la Banque au sujet d'un renouvellement ou d'une prolongation de son contrat de courte durée jusqu'à son expiration.

Le Tribunal a conclu, cependant, qu'il y avait eu plusieurs irrégularités dans le traitement du requérant, qui avaient entraîné un traitement inéquitable contraire aux Principes régissant les conditions d'emploi du personnel, à savoir :

a) En ne fournissant pas au requérant une déclaration écrite concernant les modifications apportées à son mandat en mai 1997 et ses dernières attributions;

b) En omettant de reconnaître le travail satisfaisant qu'il avait effectué sur le document du partenariat ou d'examiner les moyens permettant au requérant de compléter le document;

c) En omettant de garantir au requérant les bénéfices qui auraient découlé d'un contrat continu de six mois, y compris une évaluation formelle en vertu du Règlement du personnel ou de l'aviser de sa véritable situation à l'égard de ces bénéfices;

d) En omettant de créer les conditions qui l'auraient soutenu dans son travail et de lui rembourser la somme de 440 dollars qu'il avait déboursée pour obtenir les informations relatives à son document de partenariat.

Pour ces motifs, le Tribunal ordonne au défendeur de verser au requérant à titre d'indemnité la somme de 20 000 dollars nets d'impôts et la somme de 1 500 dollars pour dépens.

2. DÉCISION N° 225 (28 JANVIER 2000) : PAUL ZWAGA CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²¹

Non-confirmation et résiliation d'un contrat de durée déterminée—Période de stage—La décision de confirmation d'un tel engagement relève du pouvoir discrétionnaire—Question de savoir si une procédure régulière a été respectée : avertissements, possibilité de se défendre soi-même, orientation adéquate en vue d'un candidat externe—Dommages pour préjudices vraiment subis

Le 2 septembre 1997, le requérant a été engagé par la Banque en qualité de Chef (niveau 23) du Groupe de la commercialisation du Département des relations extérieures, Bureau des publications, pour un contrat de durée déterminée de quatre ans. Conformément à la politique de la Banque mondiale, le requérant avait été engagé pour une période de stage pendant la première année et son engagement devait normalement faire l'objet d'une confirmation après la première année.

Le 30 juin 1998, le Directeur des publications a écrit au Directeur par intérim du Département des relations extérieures et à l'administrateur chargé des ressources humaines du Département, lesquels formaient avec le Directeur des publications le groupe d'examen de la gestion, pour demander l'approbation de mettre fin à l'engagement du requérant. Dans sa demande, le Directeur des publications faisait valoir que la période d'affectation du requérant au sein de la Banque avait été marquée par des problèmes de comportement et de rendement. Plus tard, le même jour, le groupe d'examen de la gestion s'était réuni pour évaluer le rendement professionnel du requérant et la recommandation du Directeur des publications visant à mettre fin à l'engagement du requérant. Après quelques échanges, la recommandation du Directeur des publications avait été adoptée.

Dans une lettre datée du 30 juin 1998, le Directeur des publications a informé le requérant qu'il avait recommandé de mettre fin à son engagement. Il a déclaré que le rendement du requérant et son comportement durant le dernier mois avaient été jugés décevants et a énuméré un certain nombre d'exemples. Le Vice-Président du Département des relations extérieures a, par la suite, informé le requérant dans une lettre datée du même jour, que sa nomination n'avait pas été confirmée et que son engagement prendrait fin le 30 septembre 1998.

Le 24 septembre 1998, le requérant a formulé une déclaration de recours devant la Commission paritaire de recours contre la « non-confirmation et la résiliation de [son] contrat de durée déterminée ».

Dans son rapport, la Commission paritaire de recours a déclaré que la décision de non-confirmation était appropriée et que les éléments visant à prouver que le Directeur des publications avait promis au requérant une prolongation de sa période de stage étaient insuffisants. De plus, elle a toutefois déclaré que : a) bien que le recrutement international du requérant ait fait partie d'une stratégie d'ensemble visant à relever le niveau de compétences professionnelles du Groupe de la commercialisation, la haute direction du Département des relations extérieures n'avait pris aucune mesure pour appuyer ce message auprès du personnel du requérant; b) il n'y avait aucune indication que la haute direction du Département ait fait des tentatives pour guider ou encadrer le requérant afin de l'aider à assimiler la culture de la Banque; et c) les superviseurs du requérant ne l'avaient pas approché rapidement pour lui offrir une juste possibilité de prendre en considération les plaintes du personnel faites à son encontre. À la lumière de ces faits, la Commission a fait les recommandations suivantes : a) le requérant devrait recevoir une compensation d'un montant équivalent à six mois de salaire net; b) le requérant devrait être remboursé pour le transport dans son pays d'origine de ses effets personnels et articles ménagers; et c) les honoraires d'avocat du requérant devraient lui être remboursés.

La Banque a accepté les recommandations ci-dessus, mais le requérant a demandé un montant additionnel de trois mois de salaire net pour une libération et un règlement définitifs de toutes réclamations. La Banque a rejeté la demande du requérant et le requérant a déposé une demande auprès du Tribunal le 30 juin 1999. Dans sa demande, il a contesté la décision du défendeur de ne pas confirmer son affectation et sa décision alléguée de retirer son offre d'une prolongation d'un an de sa période de stage.

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal a fait observer que, conformément au paragraphe 1.02 de la disposition 4.02 du Règlement du personnel, « la période de stage a pour but d'évaluer la compatibilité du Groupe de la Banque et du fonctionnaire ». Une évaluation de cette compatibilité était laissée à la discrétion de la direction [voir, par exemple, *Salle* (décision n° 10 (1982))]. De plus, il revenait à la Banque d'établir les normes auxquelles devait répondre le stagiaire. Dans l'affaire *Buranavanichkit*, décision n° 7 (1982), le Tribunal a soutenu que ces normes

« pouvaient faire référence non seulement à la compétence technique du ou de la stagiaire mais également à son caractère, sa personnalité et sa conduite en général dans la mesure où ils se rapportent à sa capacité à travailler en harmonie et de manière appréciable avec ses superviseurs et les autres membres du personnel ».

Dans la présente affaire, le défendeur avait décidé de ne pas confirmer le requérant compte tenu de : a) son comportement et son style de gestion; et b) son rendement professionnel. Comme l'a souligné le Tribunal, le dossier démontrait clairement que les critiques du défendeur

à l'égard du comportement et des compétences en gestion du requérant étaient raisonnablement justifiées. Son rendement négligeable et sa gestion aléatoire ont été mis en évidence, entre autres, dans un mémorandum de l'administrateur chargé des ressources humaines du Département des relations extérieures qui exposait brièvement les plaintes du personnel à son endroit; les notes du personnel et du Directeur du Département des relations extérieures concernant les plaintes du personnel; une démission au moins imputable directement au requérant; l'évaluation à mi-parcours du requérant; et la correspondance se rapportant à la décision de mettre fin à l'engagement du requérant. Le requérant lui-même avait reconnu avoir un style de gestion sévère. Par exemple, lors de son examen intérimaire, le requérant avait déclaré qu'à l'avenir, il ferait preuve d'une attitude plus positive.

Le Tribunal a noté que la plupart des problèmes interpersonnels du requérant existaient déjà avant même qu'il ne reçoive des avertissements fondés de la part de ses supérieurs et il a reconnu que les interactions avec son personnel semblaient s'être améliorées par la suite. Toutefois, les problèmes initiaux ont eu un effet négatif sur la mise en œuvre du nouveau programme de commercialisation des activités de publications de la Banque, raison pour laquelle le requérant avait été recruté.

En ce qui concerne le rendement professionnel du requérant, il n'a pas été possible pour le Tribunal d'établir dans quelle mesure les réalisations du programme de travail du requérant, telles que les négociations avec Oxford University Press, les négociations avec le Service d'édition des publications officielles, la fermeture de la librairie de la Banque mondiale à Paris, certaines augmentations des ventes et réductions des coûts, étaient le résultat de la contribution du requérant ou d'autres facteurs comme le défendeur l'a allégué. Quoi qu'il en soit, la plupart du temps, selon le Directeur de publication, le rendement du requérant n'avait pas donné les résultats escomptés. À cet égard, le Tribunal ne substituerait pas son propre jugement à celui du défendeur concernant l'aptitude à l'emploi du requérant.

Dans la mesure où les évaluations du requérant et la décision du défendeur étaient basées sur les qualités personnelles du requérant pour remplir les fonctions du poste à la Banque et, en l'absence de préjugés, de motivations arbitraires ou illicites de la part des supérieurs du requérant, le Tribunal a conclu que le défendeur n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire.

En ce qui concerne la question de savoir si le requérant avait été traité équitablement et conformément à une procédure régulière dans la décision de ne pas le confirmer, le Tribunal a rappelé qu'il avait soutenu dans l'affaire *McNeill*, décision n° 157 (1997), qu'une période de stage engendrait des droits et des obligations pour les deux parties et comme l'institution jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agissait de la confirmation d'un stagiaire, ce pouvoir devait être équ-

libré en respectant son obligation de répondre à ce que le Tribunal a appelé « les normes appropriées de justice ». Dans l'affaire *Salle*, décision n° 10 (1982), le Tribunal avait mis l'accent sur « l'importance des conditions parfois subsumées dans la phrase 'garanties d'une procédure régulière' ». Il a ajouté :

« Le grand pouvoir discrétionnaire accordé au défendeur de prendre sa décision à la fin d'une période de stage rend encore plus impératif que des garanties procédurales assurant un traitement équitable au fonctionnaire soient respectées. »

En ce qui concerne la période de stage, le Tribunal a distingué « deux garanties fondamentales » comme étant « essentielles à l'observation d'une procédure régulière » :

« Premièrement, un avertissement approprié doit être donné au fonctionnaire lorsqu'il s'agit de critiquer son rendement professionnel ou de lui faire part de lacunes dans son travail qui pourraient, en dernière analyse, entraîner une décision défavorable. Deuxièmement, le fonctionnaire doit bénéficier de possibilités adéquates pour se défendre lui-même. » [Affaire *Samuel-Thambiah*, décision n° 133 (1993).]

En outre, le Tribunal avait maintenu que l'un des droits fondamentaux d'un employé en stage était le droit de recevoir une orientation et une formation adéquates [affaire *Rossini*, décision n° 31 (1987)], et qu'il était de la responsabilité de la Banque de veiller à ce que son obligation de fournir au fonctionnaire en période de stage une supervision et une orientation adéquates soit remplie de manière raisonnable [affaire *Salle*, décision n° 10 (1982)]. Le Tribunal a également noté que le requérant avait été recruté à l'extérieur et qu'il était peu familier avec les politiques et procédures de la Banque, et l'on aurait dû prévoir qu'il aurait besoin d'un minimum raisonnable de formation et de supervision, au moins au début de son affectation, pour régler les problèmes susceptibles de se poser durant la période transitoire.

En examinant le dossier, le Tribunal a conclu que la Banque n'avait pas fourni d'orientation et de supervision adéquates au requérant sur la manière dont il devait diriger son personnel dans l'application des changements décrits ci-dessus. En particulier, la Banque avait négligé de régler rapidement le comportement inapproprié qui avait fait l'objet de nombreuses plaintes de la part du personnel dès octobre 1997. Le dossier indiquait que le requérant n'avait pas été informé officiellement de ces graves allégations avant la mi-janvier 1998, soit près de quatre mois après le début de sa période de stage. Le dossier indiquait de plus qu'après avoir été correctement notifié, le requérant avait changé son comportement et les plaintes avaient cessé.

Cette conclusion du Tribunal revêtait une importance particulière car l'incapacité du requérant à démontrer « ses compétences en matière de gestion et de relations interpersonnelles nécessaires pour bâtir un tra-

vail d'équipe au sein de son personnel et ses collègues et y prendre part » était l'une des principales raisons évoquées par le défendeur pour la non-confirmation de son affectation. La Commission paritaire de recours a recommandé que le défendeur verse une indemnité au requérant pour l'omission de la Banque de lui fournir une juste possibilité de réussir la tâche pour laquelle il avait été recruté, une recommandation que la Banque avait acceptée. Le Tribunal a soutenu que cette indemnité était appropriée et qu'aucune indemnité supplémentaire ne serait accordée par le Tribunal à cet égard.

Le Tribunal a constaté d'autres exemples de la façon dont le requérant avait été traité par le défendeur et qui constituaient une violation de la procédure régulière. À cet égard, le Tribunal a soutenu, selon le dossier, qu'un mois et demi seulement après les six mois requis pour l'examen intérimaire, lequel avait été exécuté tardivement, le requérant avait été informé par le Directeur des publications que la confirmation n'était pas possible mais qu'il était prêt à lui offrir une prolongation de la période de stage afin de lui donner une autre chance de réussir. De l'avis du Tribunal, la période entre le temps où le requérant a été informé lors de son examen intérimaire que son rendement nécessitait une amélioration et le temps où il a été informé que la confirmation ne serait pas possible (c'est-à-dire un mois et demi) était insuffisante pour permettre au requérant de démontrer une amélioration de son rendement. Une irrégularité procédurale encore plus grave est survenue, de l'avis du Tribunal, lorsque le requérant n'a pas eu la chance de défendre son dossier. Il avait droit à une évaluation finale de son rendement avant l'examen de la direction et avant que toute mesure ne soit prise concernant la non-confirmation de son affectation.

Comme le Tribunal l'avait décidé dans le passé, « les indemnités visaient à fournir au requérant une réparation adéquate pour le préjudice qu'il avait vraiment subi » [affaire *McNeill*, décision n° 157 (1997)]. Dans la présente affaire, le Tribunal a maintenu que le requérant avait souffert d'un préjudice du fait : a) qu'il n'avait pas été traité équitablement par la Banque en ce sens que la Banque ne lui avait pas fourni des conseils et une orientation adéquats pour accomplir la tâche pour laquelle il avait été recruté, en particulier au début de sa période de stage; et b) d'autres irrégularités procédurales. S'agissant du premier point, le Tribunal a constaté que le requérant avait été indemnisé adéquatement par le défendeur conformément à la recommandation de la Commission paritaire de recours et a déclaré qu'il n'y avait aucun motif justifiant une indemnité supplémentaire. Toutefois, à la lumière d'autres irrégularités procédurales, le Tribunal a conclu que le requérant avait droit à une indemnité supplémentaire correspondant à quatre mois de salaire net et aux dépens d'un montant de 5 000 dollars.

3. DÉCISION N° 227 (18 MAI 2000): BAHRAM MAHMOUDI (N° 2) CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²²

Poste excédentaire—Examen limité d'une décision relative à une situation de personnel excédentaire—Norme pour déclarer un excédent de personnel en raison d'une redéfinition de poste (par. 8.02, c)—Question de sous-emploi et de suppression de poste—Recours approprié pour abus de pouvoir grave—Question d'une présentation défectueuse de l'affaire du requérant

Le requérant, détenteur d'une licence et d'une maîtrise en science économique, a été recruté par la Banque en 1978 au titre d'un engagement temporaire. Deux ans plus tard, il a obtenu un engagement de durée limitée. Il est devenu membre du personnel en février 1981 et a été promu progressivement au cours des années.

Le 20 janvier 1998, les deux Vice-Présidents de la Région Afrique ont envoyé au requérant un avis au personnel excédentaire confirmant une indication antérieure du Directeur technique, Familles sectorielles Afrique, Développement humain 3, à l'effet que son poste serait supprimé à compter du 1^{er} février 1998. L'avis citait le paragraphe 8.02, c de la disposition 7.01 du Règlement du personnel, sans plus de détail, mais confirmait vraisemblablement les arguments justifiant la demande du Directeur sectoriel. La disposition traitait de cas où une description de poste avait été révisée ou l'application d'une norme occupationnelle avait été modifiée, de sorte que les qualifications du titulaire ne correspondaient plus aux exigences du poste redéfini.

Le requérant a formé un recours, alléguant que la décision de le déclarer en surnombre était incorrecte et mettant l'accent sur son bon rendement professionnel ainsi que sur sa conception personnelle d'être encore utile au sein de son groupe de travail.

Comme l'a rappelé le Tribunal, la Banque devait pouvoir évoluer librement, et donc s'ajuster aux nouveaux besoins de ses pays bénéficiaires et aux nouvelles exigences correspondant à ses activités. Le fait que les compétences d'un fonctionnaire aient pu être bénéfiques pour la Banque dans le passé ne le ou la protégeait pas contre le risque que le groupe de travail pertinent exige des compétences mixtes auxquelles il ou elle ne correspondait pas. Le Tribunal a statué que les décisions relatives à un excédent de personnel relevait du « pouvoir discrétionnaire de la Banque ». Tout comme dans la décision n° 191, *Kocic* (1998), le Tribunal, dans la présente affaire, n'était pas disposé à remettre en question la décision concernant le fait que les aptitudes du requérant en tant que généraliste le plaçaient en situation excédentaire dans le cadre de programmes qui nécessitaient dorénavant des spécialistes. Ces décisions n'avaient fait l'objet que d'un examen limité par le Tribunal et, en conséquence, il n'allait pas « entraver l'exercice d'un tel pouvoir à moins que

la décision ne constitue un abus de pouvoir discrétionnaire, arbitraire, discriminatoire ou irrégulièrement motivé » [*Montasser*, décision n° 156 (1997); voir aussi *Kahenzadeh*, décision n° 166 (1997)].

Le requérant avait allégué que la décision concernant un excédent de personnel avait été « un abus de pouvoir discrétionnaire et de procédure, fondé sur un plan préétabli faussement conçu par le personnel de l'équipe régionale Afrique ». Il avait accusé, de toutes les manières, la Banque de saboter ses programmes de travail, de déformer sans cesse son dossier d'emploi, de le calomnier et de conspirer pour parvenir à le licencier par tous les moyens, et l'avait également accusée de harcèlement, de discrimination et d'humiliation. Toutefois, aucune de ces allégations n'avait été prouvée devant le Tribunal.

Néanmoins, le Tribunal a soutenu une sérieuse allégation sur le fond. De l'avis du Tribunal, la Banque n'avait pas démontré qu'elle avait déterminé à priori son intention d'invoquer le paragraphe 8.02, *c* dans l'affaire du requérant. Citant la décision n° 85, *de Raet* (1989), le Tribunal a établi que pour justifier une décision concernant un excédent de personnel au titre du paragraphe 8.02, *c*, il ne suffisait pas de constater qu'un fonctionnaire était sous-employé. Une telle décision pouvait peut-être justifier l'excédent au titre du paragraphe 8.02, *b*—suppression de poste—mais le sous-emploi seul n'a pas permis d'en déduire forcément que le poste avait été redéfini. En fait, le Tribunal n'a pas trouvé de preuve suffisante de changements importants, encore moins « radicaux », dans les « conditions de travail et les normes applicables au requérant » pour soutenir une décision d'excédent de personnel fondée sur le paragraphe 8.02, *c*.

Eu égard au dommage dans la présente affaire, le Tribunal, tout en faisant observant que la décision de déclarer un fonctionnaire en excédent était d'une grande importance et un abus grave de pouvoir discrétionnaire, a rappelé qu'en vertu de l'article XII de son Statut, une indemnité, dans le cas où le requérant ne serait pas réintégré, ne devrait pas « excéder l'équivalent de trois années » de salaire net du requérant. Le Tribunal a noté qu'il pouvait, dans des cas exceptionnels, lorsqu'il le considérait justifié, ordonner le paiement d'une indemnité plus élevée.

À la suite de son examen de toute la situation, y compris le contexte de l'affectation initiale du requérant au sein du Programme de renouvellement du Bureau régional Afrique, ainsi que le dossier consistant et plausible des difficultés pour ses directeurs de lui trouver un programme de travail à temps plein, le Tribunal a soutenu que la Banque aurait sans doute été tôt ou tard confrontée à la situation du moins au moment de redéfinir son poste ou de procéder à l'application d'un autre régime d'excédent de personnel. Ce facteur devait être pris en compte dans la détermination d'une indemnité. En conséquence, le Tribunal a décidé que, au cas où la Banque déciderait de ne pas réintégrer le requérant, une indemnité d'un montant de 18 mois de salaire net devraient être accordée.

Le Tribunal a ajouté que l'aide accordée au requérant était considérable malgré la conduite malheureusement véhémement et déroutante du requérant dans la poursuite de son action. La présentation des points du requérant avait été contradictoire et ses citations au dossier probatoire avaient été ambiguës. Ses accusations de harcèlement, de conspiration, de diffamation et de falsification de documents avaient été mal conçues. La plupart des documents qu'il avait soumis au Tribunal étaient non pertinents et n'avaient pu, en fait, corroborer son interprétation.

Le Tribunal a de plus fait remarquer que le jugement dans la présente affaire s'était imposé à partir des faits véridiques du dossier et de l'incapacité de la Banque à justifier son action. Les arguments du requérant dont la présentation s'était souvent écartée du thème central et s'était attardée à de nombreux détails insignifiants, compliquant ainsi indûment les procédures, n'ont pas été d'un grand concours pour le Tribunal. En conséquence, le Tribunal n'a accordé aucune indemnité pour dépens.

D.—Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international²³

Aucune décision n'a été prise par le Tribunal administratif du Fonds monétaire international en 2000.

NOTES

¹En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2000 par les tribunaux administratifs des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général et/ou présentant un point important du droit administratif des Nations Unies sont résumés dans le présent volume de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les tribunaux, à savoir les jugements n° 945 à 990 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n° 1891 à 1959 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les décisions n° 217 à 237 du Tribunal administratif de la Banque mondiale, voir, respectivement : documents AT/DEC/945 à 990; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, quatre-vingt-huitième et quatre-vingt-neuvième sessions ordinaires, et Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 1995*.

²Aux termes de l'article 2 de son Statut, le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires, et pour statuer sur lesdites requêtes. Le tribunal est ouvert : a) à tout fonctionnaire du secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire; et b) à toute personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du statut du personnel et de tout règlement

dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire. L'article 14 du statut dispose que la compétence du tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'organisation des Nations unies conformément aux articles 57 et 63 de la charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées conformément à la disposition précitée : l'organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. En outre, le tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des statuts de la caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, y compris des requêtes émanant des membres du personnel du Tribunal international du droit de la mer.

³M. Hubert Thierry, Président; M. Julio Barboza, Vice-Président; et M. Kevin Haugh, membre.

⁴M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence; et M. Chittharanjan Felix Amerasinghe et M. Kevin Haugh, membres.

⁵M. Julio Barboza, Vice-Président, assurant la présidence; et M. Chittharanjan Felix Amerasinghe et M. Kevin Haugh, membres.

⁶M. Hubert Thierry, Président; et M. Chittharanjan Felix Amerasinghe et M^{me} Marsha A. Echols, membres.

⁷M. Julio Barboza, Vice-Président, assurant la présidence; et M. Chittharanjan Felix Amerasinghe et M. Kevin Haugh, membres.

⁸M. Hubert Thierry, Président; M. Julio Barboza, Vice-Président; et M. Kevin Haugh, membre.

⁹M. Mayer Gaby, Vice-Président, assurant la présidence; et M. Chittharanjan Felix Amerasinghe et M. Kevin Haugh, membres.

¹⁰Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les autres organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir, au 31 décembre 2000 : l'Organisation internationale du Travail, y compris le Centre international de formation; l'Organisation mondiale de la santé, y compris l'Organisation panaméricaine de la santé; l'Union internationale des télécommunications; l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture; l'Organisation météorologique mondiale; l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire; l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce; l'Agence internationale de l'énergie atomique; l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle; l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol); l'Union postale universelle; l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral; le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre; l'Association européenne de libre-échange; l'Union interparlementaire; le Laboratoire européen de biologie moléculaire; l'Organisation mondiale du tourisme; l'Organisation européenne des brevets; le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement; l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires; le Centre international pour l'enregistrement des matricules; l'Office international des épizooties; l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel; l'Organisation internationale de police criminelle - Interpol; le Fonds international de développement agricole; l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales; le Conseil de coopération douanière; la Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange; l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange; le Service international de la recherche agronomique nationale; l'Organisation internationale pour les migrations; le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie; l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques; l'Organisation hydrographique internationale; la Conférence de la Charte de l'éner-

gie; la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge; et la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

Le Tribunal est ouvert à tout fonctionnaire des organisations susmentionnées même après la cessation de son emploi, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire et à toute personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire.

¹¹ M. Michel Gentot, Président; et MM. Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

¹² M. Michel Gentot, Président; et MM. Julio Barberis et Jean-François Egli, juges.

¹³ M. Michel Gentot, Président; M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente; et M. James K. Hugessen, juge.

¹⁴ M. Michel Gentot, Président; M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente; et M. James K. Hugessen, juge.

¹⁵ M. Michel Gentot, Président; M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente; et M. James K. Hugessen, juge.

¹⁶ M. Michel Gentot, Président; et MM. Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

¹⁷ M. Michel Gentot, Président; et MM. Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

¹⁸ M. Michel Gentot, Président; M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente; et M. James K. Hugessen, juge.

¹⁹ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête invoquant l'inobservation d'un contrat d'engagement ou des conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée des agents de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, de l'Association internationale de développement et de la Société financière internationale (désignés collectivement aux fins du Statut du Tribunal comme « le Groupe de la Banque »). Le Tribunal est ouvert à tout membre du personnel actuel ou ancien du Groupe de la Banque, à toute personne qui peut prétendre à un droit d'un membre du personnel en qualité de représentant personnel ou en raison du décès dudit membre, et à toute personne qui est en droit, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, de recevoir un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel.

²⁰ M. Francisco Orrego Vicuna, Vice-Président assurant la présidence; M. A. Kamal Abul-Magd et M^{me} Elizabeth Evatt, juges.

²¹ M. Robert A. Gorman, Président; M. Thio Su Mien, Vice-Président; MM. Bola A. Ajibola et Jan Paulsson, juges.

²² M. Francisco Orrego Vicuna, Vice-Président assurant la présidence; M. Bola A. Ajibola, M^{me} Elizabeth Evatt et M. Jan Paulsson, juges.

²³ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est devenu opérationnel le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est chargé d'examiner toute décision liée à l'emploi prise par le Fonds depuis le 15 octobre 1992.