

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2001

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

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



Copyright (c) Nations Unies

	<i>Page</i>
CHAPITRE V. DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES.	431
A.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES.	431
1. Jugement n° 1004 (26 juillet 2001) : Capote contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.	431
Renvoi sans préavis pour faute grave—Question de savoir si une question particulière relève du pouvoir disciplinaire de l'UNICEF—Article 1.4 du Statut du personnel—Question de l'existence d'un commencement de preuve d'un comportement répréhensible—Retards intervenus dans la procédure du Comité paritaire de discipline.	431
2. Jugement n°1009 (26 juillet 2001) : Makil contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	433
Décision non consensuelle de mettre un fonctionnaire en congé spécial à plein traitement six mois avant le départ en retraite de l'intéressé—Conclusions sur les faits des organes des Nations Unies—Cas dans lesquels le Tribunal peut modifier de telles conclusions—Article 5.2 du Statut et disposition 105.2 a, i, du Règlement du personnel sur le congé spécial—Preuve d'un motif indu ou étranger au service—Impossibilité de procéder à une enquête ou d'entendre l'intéressé en raison de l'urgence de la situation—Droit d'exprimer des vues différentes de celles de la hiérarchie—Droit à un conseil—Expulsion brutale du fonctionnaire de son bureau	433
3. Jugement n°1011 (27 juillet 2001) : Iddi contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.	438
Renvoi sans préavis pour faute grave—Question de la recevabilité—Conditions de l'existence d'une faute grave—Choix de la sanction—Différenciation entre pouvoir discrétionnaire et pouvoir arbitraire ou abus de pouvoir—Exercice d'un pouvoir quasi juridictionnel—Principe de l'égalité de traitement entre les fonctionnaires	438

	<i>Page</i>
4. Jugement n° 1014 (20 novembre 2001) : Al Ansari, Zarra et Khalil et Abdulhadi et consorts contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	440
Révision d'un jugement—Article 12 du Statut du Tribunal—Distinction entre mesures disciplinaires et mesures administratives—Critères applicables aux fins de la révision d'un jugement	440
5. Jugement n° 1018 (20 novembre 2001) : Al-Fahoum contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	443
Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée—En règle générale, il n'existe pas de droit au renouvellement d'un tel contrat—Relations tendues avec le Directeur—Nécessité d'une évaluation objective du comportement professionnel—Accusations de harcèlement sexuel	443
6. Jugement n° 1020 (20 novembre 2001) : Hzaayen contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	445
Licenciement pour faute grave—Établissement de l'existence d'une faute—Si un fonctionnaire commet un vol au détriment d'un collègue, l'Organisation ne peut se désintéresser de la chose—Application d'une peine proportionnée	445
7. Jugement n° 1031 (21 novembre 2001) : Klein contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	447
Non-sélection pour un poste plus élevé—Large pouvoir d'appréciation dont dispose l'Administration en matière de promotion de fonctionnaires qualifiés—Abus du pouvoir d'appréciation—Article 4.2 du Statut du personnel—ST/AI/412 (visant à assurer l'égalité des sexes)—Intervention induite dans le processus de sélection	447
8. Jugement n° 1032 (23 novembre 2001) : Rahman contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	449

	Licenciement pour faute—Politique du PNUD en matière de harcèlement sexuel—Témoignage non corroboré—Existence éventuelle d'un parti pris ou d'un préjugé—Un préavis suffisant a-t-il été donné?	449
9.	Jugement n° 1040 (30 novembre 2001) : Uspensky contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	452
	Non-conversion en un contrat de carrière—Droit d'un fonctionnaire à ce que sa candidature à un poste permanent soit examinée—Non-conversion fondée sur la situation financière de l'Organisation—Discrimination basée sur l'origine des fonds destinés à financer des postes—Discrimination fondée sur la nationalité—Réparation à accorder en pratique en raison de l'âge de l'intéressé	452
10.	Jugement n° 1041 (30 novembre 2001) : Conde Estua contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	455
	Demande d'une fonctionnaire tendant à se faire déclarer seule épouse survivante d'un fonctionnaire décédé—La disposition 109.10 du Règlement du personnel ne prévoit de versement qu'en faveur d'une seule épouse survivante—Choix de la loi applicable—Situation exceptionnelle en ce qui concerne l'octroi à la partie déboutée d'une somme à titre de dépens	455
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL		457
1.	Jugement n° 2046 (27 avril 2001) : Muller-Engelmann (n° 12) contre l'Organisation européenne des brevets	457
	Demande de dommages-intérêts à raison d'une décision refusant illégalement un congé—Impasse liée à la désignation du troisième membre de la Commission d'invalidité	457
2.	Jugement n° 2052 (3 mai 2001) : Henrotte contre l'Organisation européenne des brevets	458
	Requête d'une fonctionnaire se plaignant de ne pas avoir été autorisée à passer son congé de maladie	

- ailleurs qu'à son lieu de résidence—Limites du pouvoir de contrôle sur une décision relevant du pouvoir discrétionnaire—Erreur de procédure n'ayant pas eu de conséquences dommageables—Question de la motivation de la décision—Rôle éventuel de considérations humanitaires 458
3. Jugement n° 2092 (12 novembre 2001) : Spaans contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques 460
- Non-renouvellement d'un engagement pour abolition de poste—Changement apporté à la motivation d'une décision—Obligation du chef de secrétariat de motiver son rejet d'une recommandation d'un organe de recours 460
4. Jugement n° 2096 (2 novembre 2001) : Bruce contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques 462
- Non-renouvellement d'un contrat—Limites du pouvoir de contrôle sur une telle décision—Question de savoir si le Comité pour le renouvellement des contrats était régulièrement constitué—Obligation d'établir des rapports d'évaluation du comportement professionnel—Question de la réparation 462
5. Jugement n° 2102 (6 novembre 2001) : Jazayeri contre le Fonds international de développement agricole 465
- Requête tendant à obtenir le retrait d'une plainte déposée par l'Organisation—Compétence du Tribunal pour connaître de l'affaire—Les garanties applicables en matière disciplinaire ne le sont pas en matière pénale—Question de la protection de la dignité et de la réputation du fonctionnaire 465
6. Jugement n° 2103 (6 novembre 2001) : Jazayeri (n° 2) contre le Fonds international de développement agricole 467
- Plainte dirigée contre la suspension des démarches relatives au paiement des droits du requérant afférents à sa cessation de service (y compris ses droits à pension)—Compétence du Tribunal pour connaître de l'affaire—Question de la recevabilité—Règlement des dettes d'un fonctionnaire

	<i>Page</i>
envers l'Organisation—Refus de l'Organisation d'émettre le formulaire destiné à la Caisse commune des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies—Décision de retarder le versement éventuel d'une indemnité de rapatriement. .	467
7. Jugement n° 2111 (6 novembre 2001) : Cu villier (n° 4) contre l'Organisation internationale du Travail	469
Plainte concernant l'assujettissement à l'impôt par les autorités nationales de la pension d'une fonctionnaire—Compétence du Tribunal pour connaître de l'affaire—Question relative à la recevabilité du recours	469
C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE.	472
1. Décision n° 241 (26 avril 2001) : Lee contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement	472
Licenciement pour cause de superfluité—Disposition 7.01, paragraphe 8.02 <i>c</i> du Règlement du personnel en regard du paragraphe 8.02 <i>d</i> de cette même disposition—Nécessité de ne pas s'en tenir à une interprétation littérale du Règlement du personnel—Obligation de promouvoir des relations harmonieuses—Contrôle sur les décisions relevant de la gestion et du pouvoir d'appréciation managérial—Question de la transparence en pareille matière—Éventualité d'une discrimination fondée sur l'âge—Vices ayant entaché le processus de contrôle administratif—Obligation d'aider le fonctionnaire à retrouver un emploi	472
2. Décision n° 245 (23 juillet 2001) : Nunberg contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement	475
Requête fondée sur la prétendue insuffisance d'une augmentation de traitement de 5 % pour remédier à une situation de discrimination fondée sur le sexe—Décision relevant du pouvoir discrétionnaire—Preuve d'une inégalité fondée sur le sexe—Une augmentation de 5 % pouvait-elle en l'occurrence être considérée comme	

	<i>Page</i>
juste et raisonnable?—Obstacle à l'application d'un processus de reconstitution de carrière—Octroi d'une somme à titre de dépens en raison de l'importance des questions en jeu.	475
D.—DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	479
Jugement n° 2001-1 (30 mars 2001) : Succession de M. « D » contre le Fonds monétaire international	479
Recevabilité de la requête—Compétence du Tribunal en vertu de l'article II de son statut—Règle de l'épuisement des recours énoncée à l'article V—Importance du respect des délais—Circonstances exceptionnelles excusant le non-respect des délais	479
CHAPITRE VI. CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	485
A.—AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)	485
Questions de responsabilité	485
1. Règlement des sommes à verser à la suite de réclamations—Responsabilité financière relevant du droit privé—Procédures de règlement—Considérations d'ordre budgétaire	485
Maintien de la paix	492
2. Responsabilité à raison de dommages causés par un pays à du matériel mis par un autre pays à la disposition d'une opération de maintien de la paix—Facteur de l'« incident hors faute »—Négligence grave ou faute intentionnelle—Mémorandum d'entente	492
3. Mise en congé de militaires pour maladie attribuable à l'exercice de leurs fonctions au service de l'Organisation des Nations Unies—Demande de remboursement, par l'Organisation, de la rémunération versée aux intéressés pendant la durée du congé—Voie de droit de la Common Law dite <i>per quod servitium amisit</i> —Le remboursement par l'Organisation des Nations Unies est fondé sur deux critères	498

Chapitre V¹

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 Unies²

1. JUGEMENT N° 1004 (26 JUILLET 2001) : CAPOTE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANI- SATION DES NATIONS UNIES³

Renvoi sans préavis pour faute grave — Question de savoir si une question particulière relève du pouvoir disciplinaire de l'UNICEF — Article 1.4 du Statut du personnel — Question de l'existence d'un commencement de preuve d'un comportement répréhensible — Retards intervenus dans la procédure du Comité paritaire de discipline

La requérante qui était titulaire d'un engagement permanent comme assistante (budget) de classe G-6 à la Division de la gestion financière et administrative de l'UNICEF avait accepté en 1994 de rendre service à une collègue soudainement envoyée en mission au Rwanda. Elle avait reçu, pour pouvoir s'occuper des affaires financières de ladite collègue, une procuration qui lui donnait accès aux comptes courant et d'épargne de l'intéressée. Le Tribunal a noté qu'à tout le moins les deux avaient convenu que la requérante réglerait le loyer et d'autres factures. Par la suite, la requérante avait ouvert deux comptes joints de cartes de crédit — qui avaient par la suite accusé des arriérés importants —, sa collègue étant désignée comme « titulaire principale de la carte » mais l'adresse donnée étant celle de la requérante. Le Tribunal a en outre noté que la requérante prétendait avoir reçu de sa collègue l'autorisation d'ouvrir ces comptes et que celle-ci affirmait n'avoir appris l'existence desdits comptes qu'à son retour du Rwanda en septembre 1995, après avoir été contactée au sujet des arriérés.

Le 13 décembre 1996, la collègue a informé le Contrôleur de l'UNICEF de ce qu'elle avait découvert, puis a fait « une déclaration » notariée datée du 20 décembre 1996. Le même jour, la requérante a fait l'objet d'une suspension avec traitement en attendant l'issue d'une enquête. Elle a répondu aux accusations le 12 février et a été, sur la foi des conclusions préliminaires de l'enquête, renvoyée sans préavis le 27 fé-

vrier 1997 pour faute grave sur la base de l'article 1.4 du Statut du personnel; la faute de conduite grave découlait de l'obtention de deux cartes de crédit sans autorisation et de fausses déclarations sur les formulaires d'obtention de ces cartes de crédit (elle avait donné son propre numéro de téléphone au lieu de celui de sa collègue et un nom de jeune fille incorrect pour la mère de sa collègue).

Néanmoins, à l'examen, le Tribunal a observé que les circonstances de ce cas n'entraient pas dans le cadre des compétences disciplinaires de l'UNICEF. Le Tribunal a considéré que l'article 1.4 du Statut du personnel dispose notamment que les fonctionnaires «doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux ... Ils doivent éviter tout acte ... de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité ... que leur statut exige...». Si une affaire privée jetant le discrédit sur l'Organisation peut donner lieu à une instance disciplinaire, le Statut et le Règlement du personnel visent généralement la conduite à l'occasion du service.

De l'avis du Tribunal, on était en présence d'une espèce d'arrangement entre deux collègues concernant des actes privés et des fonds personnels. L'Administration n'était pas responsable des affaires financières de la collègue de la requérante; elle n'avait ni un intérêt dans les finances de celle-ci ni le pouvoir d'influer sur l'arrangement privé. Elle ne pouvait pas être amenée à recourir à la suspension avec traitement pour superviser les affaires privées et les relations personnelles de ses fonctionnaires dans des circonstances comme les présentes—c'est-à-dire que les allégations de la collègue étaient contestées et qu'en soi elles n'étaient pas bien fondées a priori (jugement n° 931, *Shamsi et Aboud*, 1999, par. 5). Il en allait de même du renvoi de la requérante sans préavis. Lorsque celle-ci avait été suspendue puis renvoyée sans préavis, il existait à l'évidence un recours auprès des sociétés de cartes de crédit ou aux voies de droit civiles ou pénales instituées par le droit interne.

Le Tribunal a en outre noté qu'aux termes de l'article 1.4 du Statut du personnel, les actes de la requérante étaient sans incidence sur son comportement professionnel ou celui de sa collègue et ne jetaient pas le doute sur son intégrité au point de justifier une suspension avec traitement (encore qu'il s'agit là d'une mesure non disciplinaire). Le Tribunal a relevé que la suspension faisait suite à une allégation mal étayée qui était loin de constituer un commencement de preuve de faute. L'allégation avait été faite oralement le 13 décembre et la requérante avait été suspendue le 18 décembre 1996. Ce n'était qu'au début de l'année suivante que le défendeur avait eu en sa possession d'autres éléments de preuve quelconques de la prétendue fausse déclaration.

Pour apprécier si le renvoi sans préavis était justifié, le Tribunal, tout en reconnaissant que c'était à bon droit que l'UNICEF avait renvoyé l'affaire devant un Comité paritaire de discipline spécial, selon la procédure

prévue par le Règlement du personnel, a estimé que les retards à l'occasion de la procédure devant le Comité ne pouvaient se justifier. La requérante avait demandé le 30 avril 1997 qu'un comité paritaire de discipline de l'ONU examine son renvoi sans préavis. Elle avait été informée le 11 décembre 1997 de la composition du Comité paritaire de discipline spécial, qui avait présenté son rapport et ses recommandations le 7 mai 1998.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a donné gain de cause à la requérante et ordonné l'annulation de la décision de la renvoyer sans préavis pour faute grave. Pour le cas où le Secrétaire général déciderait dans l'intérêt de l'Organisation de verser une indemnité à la requérante, sans prendre d'autres mesures la concernant, le Tribunal a fixé l'indemnité payable à la requérante à un montant équivalant à deux ans de son traitement de base net. Le Tribunal a aussi ordonné au défendeur de verser à la requérante un montant équivalant à six mois de son traitement de base net en réparation du préjudice moral qu'elle avait subi.

2. JUGEMENT N° 1009 (26 JUILLET 2001) : MAKIL CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Décision non consensuelle de mettre un fonctionnaire en congé spécial à plein traitement six mois avant le départ en retraite de l'intéressé—Conclusions sur les faits des organes des Nations Unies—Cas dans lesquels le Tribunal peut modifier de telles conclusions—Article 5.2 du Statut et disposition 105.2 a, i, du Règlement du personnel sur le congé spécial—Preuve d'un motif indu ou étranger au service—Impossibilité de procéder à une enquête ou d'entendre l'intéressé en raison de l'urgence de la situation—Droit d'exprimer des vues différentes de celles de la hiérarchie—Droit à un conseil—Expulsion brutale du fonctionnaire de son bureau

Le requérant, entré en qualité d'économiste au Centre du commerce international CNUCED/OPC (Corps commun d'inspection) le 12 août 1968, avait été promu à compter du 12 juin 1994 Directeur adjoint du Corps commun d'inspection à la classe D-2. Le 2 décembre 1996, il fut mis en congé spécial à plein traitement jusqu'au 31 mai 1997, date à laquelle il prit sa retraite. Durant sa période d'emploi, il reçut quatre rapports d'évaluation du comportement professionnel couvrant la période août 1968 à avril 1981 qui lui donnaient des appréciations allant de « très bien » à « fonctionnaire exceptionnellement compétent et méritant ».

Au début de l'automne 1996, le Directeur exécutif a rencontré en privé le requérant et lui aurait intimé de changer d'attitude par rapport au

processus de réforme interne institué par le Directeur exécutif. Pendant la dernière semaine d'octobre 1996, une équipe du Bureau des services de contrôle interne s'est rendue au siège du Corps commun d'inspection à Genève en vue d'examiner le programme de travail et les pratiques administratives du CCI. Le rapport publié par le Bureau des services de contrôle interne à la suite de cette visite n'avait pas été favorable à la direction du CCI, mettant l'accent sur un manque de délégation de pouvoirs, de responsabilités et d'obligation redditionnelle. Dans une lettre datée du 2 décembre 1996, le Directeur exécutif a informé le requérant de ce qui suit : « ... le manque d'engagement et d'appui dont vous faites preuve dans l'application de la réforme ... et les divergences croissantes de vues entre nous et les difficultés à travailler ainsi comme une équipe de direction m'ont malheureusement conduit à la conclusion que votre participation au processus constituerait un grave obstacle à sa réussite ». Le Directeur exécutif informait en outre le requérant qu'il le mettait en congé spécial à plein traitement avec effet immédiat, jusqu'à la date de sa retraite. Le requérant a en outre été informé qu'il ne pouvait avoir accès qu'à son dossier officiel et a été prié de libérer son bureau au plus tard à midi le lendemain 5 décembre 1996. Le Directeur exécutif a adressé un mémorandum à tous les fonctionnaires du CCI pour les informer de sa décision.

Le requérant faisait valoir que « l'appel interjeté devant le Tribunal avait valeur d'une nouvelle affaire car les conclusions de la Commission paritaire de recours n'avaient pas de poids juridique et ne pouvaient l'emporter. Le Tribunal a rejeté cette position en soulignant que son statut ne prévoyait pas que les conun comité paritaire de discipline ou une commission paritaire de recours ou par un organe semblable qui était chargé d'établir les faits et d'en faire rapport. L'exception à cette règle générale survenait lorsque les parties s'accordaient sur les faits et que l'affaire pouvait clusions sur lesquelles se fondait la décision du Tribunal soient d'ordinaire ou en général établies à la suite d'enquêtes menées par le Tribunal ou sur la base de faits établis par le Tribunal lui-même. Les affaires dont connaissait le Tribunal lui étaient presque toujours soumises après une enquête préliminaire effectuée par être renvoyée au Tribunal en première instance sur la base de faits convenus, conformément à l'article 7 du statut.

En conséquence, le Tribunal se prononce généralement sur des faits établis par le Comité paritaire de discipline ou la Commission paritaire de recours ou par un organe d'enquête préliminaire, à moins que le Tribunal n'ait des motifs de ne pas procéder ainsi, notamment s'il déterminait qu'il y avait eu manquement ou que les preuves étaient insuffisantes pour justifier les faits allégués ou s'il déterminait un parti pris ou une mauvaise intention de la part de l'organe en question ou que celui-ci avait été influencé lors de l'établissement des faits par des facteurs non pertinents. En même temps, le Tribunal a souligné que les principes évo-

qués ci-dessus étaient applicables aux conclusions factuelles directes et n'avaient aucune incidence sur la question de l'interprétation des documents ou des déductions faites à partir de conclusions directes.

Le Tribunal a relevé qu'il y avait un désaccord entre le requérant et le Directeur exécutif du CCI quant à la question de savoir si ce dernier avait, avant décembre 1996, averti oralement le requérant que lui, le Directeur exécutif, estimait que le requérant n'appuyait pas les réformes envisagées ou qu'il avait mis le requérant en garde pour son attitude et son engagement à l'égard des réformes et exigé un changement à cet égard. Le requérant démentait, affirmant qu'il n'y avait eu ni avertissement préalable ni aucun signe d'insatisfaction de la part du Directeur exécutif. Il revenait à la Commission paritaire de recours de résoudre ce problème de crédibilité, ce qu'elle avait fait en se prononçant en faveur du Directeur exécutif. Dans sa requête, le requérant s'efforçait de persuader le Tribunal qu'il devrait annuler ces conclusions au motif que les preuves apportées par le Directeur exécutif n'étaient pas crédibles et qu'elles n'étaient étayées ni par une mention de cette réunion dans la lettre adressée au requérant en décembre 1996 ni par une note à verser au dossier ou tout autre document contemporain. De l'avis du Tribunal, il s'agissait là d'une question factuelle que la Commission paritaire de recours était au premier chef habilitée à résoudre, étant donné qu'elle avait examiné les preuves. Le Tribunal a estimé que les faits restaient valables car le requérant n'avait pas démontré que les conclusions n'étaient pas étayées par des éléments de preuve ou que les preuves étaient erronées ou ne méritaient pas qu'on leur accorde foi.

Le défendeur invoquait l'article 5.2 du Statut et la disposition 105.2 *a, i*, du Règlement du personnel comme textes autorisant la mise en congé spécial à plein traitement du requérant pour une période de quelque six mois avant la date de sa retraite. Le Tribunal a estimé que cette disposition signifiait en réalité que le Secrétaire général pouvait permettre à un fonctionnaire qui le souhaitait de prendre un congé spécial mais que le Secrétaire général ne pouvait imposer un congé à un fonctionnaire qui ne le souhaitait pas, comme dans le cas d'espèce. Le Tribunal a estimé qu'une interprétation très différente s'imposait quant aux pouvoirs conférés au Secrétaire général en vertu de la disposition 105.2 *a, i*, du Règlement du personnel, selon laquelle un fonctionnaire peut être mis en congé spécial à plein traitement dans des circonstances exceptionnelles à l'initiative du Secrétaire général. Le Tribunal a constaté que des preuves convaincantes et crédibles avaient été produites devant la Commission paritaire de recours au point de lui permettre de dire que le Directeur exécutif pensait en toute honnêteté que le requérant n'appuyait pas convenablement et ne faisait pas avancer l'application des réformes et que les divergences croissantes de vues et la difficulté de travailler de ce fait comme une équipe de direction constituaient un cas

exceptionnel qui avait amené à mettre le requérant en congé spécial à plein traitement pendant les six derniers mois précédant sa retraite.

De l'avis du Tribunal, les allégations portées contre le requérant et sur lesquelles le Tribunal était appelé à statuer étaient qu'il s'opposait aux changements et qu'il n'appuyait pas un programme de changements ou de réformes que le CCI avait décidé d'appliquer. Il ne s'agissait pas d'un cas de manquement manifeste à ses obligations, qui aurait conduit à des mesures disciplinaires contre le requérant si le manquement était avéré. Le requérant soutenait au contraire que le Directeur exécutif était animé par des motivations inavouées, à savoir faire de lui un bouc émissaire pour les critiques qui avaient été formulées ou dont le Directeur exécutif pensait qu'elles seraient formulées dans un rapport écrit par le Bureau des services de contrôle interne qui enquêtait à l'époque sur le CCI. Le Tribunal a déclaré comprendre et reconnaître qu'il était toujours difficile pour quiconque de trouver des éléments de preuve pour étayer ce type d'allégations car les personnes commettant des actes délictueux pour se venger s'efforçaient de ne pas laisser de trace. Néanmoins, le Tribunal a jugé que les circonstances de cette relation particulière rendaient peu probable cette allégation car le Directeur exécutif semblait avoir de tout temps été bien disposé à l'égard du requérant. La Commission paritaire de recours était habilitée à rejeter les affirmations du requérant et à dire que le Directeur exécutif avait agi de bonne foi et sans motivation malicieuse ou inavouée.

Le requérant se plaignait de n'avoir pas bénéficié d'une procédure régulière avant la prise et l'application de la décision du Directeur exécutif de le mettre en congé spécial à plein traitement et de l'expulser de son bureau. À son avis, on aurait dû lui transmettre les détails des allégations portées contre lui, l'entendre et lui donner l'occasion de répondre aux allégations et de se défendre. Le Tribunal a admis que le requérant aurait dû exercer ce droit s'il s'était agi d'allégations de manquement à ses obligations mais ce n'était pas le cas. Le requérant occupait un poste essentiel au CCI et sa coopération et son appui étaient jugés indispensables pour l'application du programme de réformes. Le Tribunal a estimé que, étant donné que le Directeur exécutif pensait sincèrement qu'en continuant d'occuper son poste le requérant gênerait ou entraverait l'application du programme de réforme, il était habilité à juger s'il était indiqué, dans l'intérêt du CCI, de mettre immédiatement le requérant en congé spécial et il l'avait en conséquence relevé de ses responsabilités. Il n'y avait pas suffisamment de temps pour mener une enquête ou organiser une audience. Il était en effet probable que le requérant aurait atteint l'âge de la retraite avant la fin de cette enquête. En conséquence, le Tribunal a estimé que la décision de le mettre en congé spécial à plein traitement était fondée et appropriée dans ces circonstances.

Dans sa requête, le requérant mentionnait le Code de conduite pour les fonctionnaires internationaux dont il citait le paragraphe donnant aux

fonctionnaires (en particulier subalternes) le droit d'exprimer leurs vues, et en particulier des vues qui pourraient aller à l'encontre de celles exprimées par le supérieur hiérarchique, et encourageait à reconnaître le bien-fondé de ses vues. Le Tribunal a estimé que si un fonctionnaire soutenait sincèrement et du fond du cœur qu'un programme de réforme légitime ou légal était malavisé, il était habilité à exprimer ses vues mais que, s'il s'agissait de reconnaître à un fonctionnaire le droit d'entraver ou de saboter l'application d'un programme, une telle position allait à l'encontre du Code.

Le requérant soutenait qu'il n'avait pas bénéficié d'une procédure régulière devant la Commission paritaire de recours car on lui avait refusé le droit de se faire représenter par un conseil qualifié de son choix et qu'on lui avait imposé de se faire représenter en ayant recours aux personnes visées dans la disposition 111.2, i du Règlement du personnel. Le Tribunal a rejeté l'idée selon laquelle les conseils qui étaient ou qui avaient été employés de l'Organisation étaient si vilipendés ou compromis qu'ils devraient être jugés incapables d'agir avec impartialité et honnêteté. Le Tribunal a jugé que la catégorie de personnes était assez large pour permettre de retenir un conseil qui ne pouvait souffrir d'un conflit d'intérêt.

S'agissant de l'expulsion brusque du requérant de son bureau, cette expulsion pouvait être une mesure appropriée lorsque la personne suspendue était accusée de malhonnêteté et que la suspension avait été prononcée pour empêcher l'intéressé, par exemple, de retirer ou d'altérer des documents susceptibles de l'incriminer. Il n'était reproché au requérant aucune activité de ce type ni aucun manquement à ses obligations. Le Tribunal a toutefois estimé que si le Directeur exécutif avait pris la décision légitime de ne pas donner aux autres membres du personnel la raison pour laquelle il avait mis le requérant en congé spécial à plein traitement, le fait de l'avoir expulsé des locaux, ainsi que cela avait été relaté, était susceptible d'amener autrui à croire que l'honnêteté de l'intéressé était mise en cause. Tout en estimant que le versement de dommages-intérêts symboliques pourrait valablement tenir lieu d'indemnisation lorsqu'il n'y avait eu violation technique d'un droit sans qu'un préjudice réel ait été causé, le Tribunal a estimé qu'il y avait lieu de verser au requérant une indemnité de 30 000 dollars des États-Unis.

3. JUGEMENT N° 1011 (27 JUILLET 2001) : IDDI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁵

Renvoi sans préavis pour faute grave—Question de la recevabilité—Conditions de l'existence d'une faute grave—Choix de la sanction—Différenciation entre pouvoir discrétionnaire et pouvoir arbitraire ou abus de pouvoir—Exercice d'un pouvoir quasi juridictionnel—Principe de l'égalité de traitement entre les fonctionnaires

La requérante, entrée au service du PNUD à Dar es-Salaam en décembre 1983, en tant que téléphoniste-réceptionniste, à la classe G-3, était titulaire d'une nomination à titre permanent lorsqu'elle avait été renvoyée sans préavis le 10 mars 1998 pour faute grave.

En septembre 1997, la requérante avait présenté, pour se faire rembourser certains frais médicaux par le Programme d'assurance maladie, un formulaire signé, assorti des reçus de deux cliniques locales : le Centre médical de Muhimbili et le dispensaire de Karikoo, représentant un montant de 250 000 shillings tanzaniens, soit environ 411 dollars des États-Unis. Comme le formulaire n'était pas accompagné des autres documents requis, il avait été procédé à une enquête qui avait révélé des anomalies. Le 7 octobre 1997, le représentant résident a informé par écrit la requérante des conclusions de l'enquête et lui a rappelé qu'elle avait déjà présenté précédemment un formulaire de remboursement de frais médicaux sans les justificatifs nécessaires. La requérante a nié qu'elle ait eu l'intention de frauder et qu'elle ait été mise en garde antérieurement.

Ayant été accusée de faute grave, la requérante a reconnu, dans une réponse datée du 8 décembre 1997, avoir commis une faute ou une infraction et demandé que lui soit pardonné ce premier écart de conduite, en considération de sa situation de famille et de son âge. Elle a été licenciée le 10 mars 1998 et, dans une lettre datée du 14 avril 1998, elle a demandé la révision de la décision en arguant de la rigueur excessive de la sanction, de la qualité de ses états de service jusque-là et des trois enfants qu'elle avait à sa charge. Le groupe convoqué pour connaître de l'affaire a conclu à l'unanimité que la décision prise en l'espèce était justifiée et devait être maintenue. Le Comité paritaire de recours a adopté son rapport le 15 juin 1998 et le 15 mars 1999 l'Administrateur du PNUD a transmis à la requérante une copie dudit rapport en l'informant qu'il avait décidé de maintenir la décision de licenciement du 12 février 1998.

Le défendeur demandait que le Tribunal déclare la demande irrecevable comme ayant été présentée hors délai. Le Tribunal, tout en notant qu'il y avait eu un long délai entre la décision du Comité paritaire de discipline et sa notification à la requérante, a relevé que la requête définitive de la requérante lui avait été adressée le 1^{er} décembre 1999, ce qui pouvait paraître hors délai mais qu'en réalité la requérante avait envoyé

une demande de contestation de la décision de renvoi immédiat dès le 16 décembre 1998, avant même que la décision du Comité paritaire de discipline ne lui soit formellement notifiée. Le Tribunal a considéré cette première requête—même si elle était imparfaite—comme ayant été présentée dans les délais et a donc jugé la requête recevable.

Sur le fond, le Tribunal a souligné que la décision de savoir si un membre du personnel de l'ONU remplissait les critères de bonne conduite était laissée à la discrétion du Secrétaire général [voir jugements n° 424, *Ying* (1988); n° 425, *Bruzual* (1988); n° 479, *Caine* (1990); n° 515, *Khan* (1991); n° 542; *Pennacchi* (1991)]. C'est en particulier lui qui avait le pouvoir discrétionnaire de déterminer quand un comportement pouvait être qualifié de faute grave [voir jugements n° 479, *Caine* (1990); n° 582, *Neuman* (1992); n° 815, *Calin* (1997); n° 941, *Kiwanuka* (1999)].

Le Tribunal a ajouté que le choix de la sanction [voir jugements n° 424, *Ying* (1988); n° 425, *Bruzual* (1988); n° 429, *Beyele* (1988); n° 436, *Wiedl* (1988); n° 641, *Farid* (1994)], était également laissé à la discrétion du Secrétaire général.

Le Tribunal a précisé que qui dit pouvoir discrétionnaire ne dit pas pouvoir arbitraire ou abus de pouvoir [voir en ce sens le jugement n° 707, *Belas-Gianou* (1995)]. Il entrait dans la mission du Tribunal de vérifier que les faits avaient été correctement qualifiés soit de conduite insatisfaisante ou de faute soit de faute grave. Le Tribunal a aussi rappelé [voir jugements n° 897, *Jhuthi* (1998); n° 898, *Ugгла* (1998); n° 890, *Augustine* (1998)], que lorsque l'administrateur de l'ONU ou un conseil de discipline adoptaient des sanctions disciplinaires, ils exerçaient leur pouvoir discrétionnaire mais jouaient également un rôle quasi juridictionnel, soumis au contrôle du juge administratif.

En l'espèce, le Tribunal a considéré que les faits avaient été qualifiés à tort de faute grave et que par conséquent la mesure de renvoi immédiat accompagné de privation des bénéfices que conféraient à la requérante 14 ans de travail au service du PNUD était une sanction disproportionnée. À cet égard, le Tribunal a noté qu'il avait énoncé un certain nombre de critères devant être remplis pour que la mesure disciplinaire ne soit pas arbitraire :

- a) Véracité des faits;
- b) Juste qualification juridique des faits;
- c) Inexistence d'une irrégularité substantielle;
- d) Inexistence d'une irrégularité procédurale;
- e) Absence d'abus de pouvoir;
- f) Légalité de la sanction;
- g) Proportionnalité de la sanction.

Si un seul de ces critères n'est pas rempli, la sanction était injustifiée et devrait être redressée par le Tribunal.

Le Tribunal a admis qu'il y avait eu faute mais s'est demandé si les faits de la cause permettaient de parler de faute grave. N'était donc reprochée à la requérante qu'une seule tentative de remboursement indu du solde de 411 dollars des États-Unis en 14 ans de carrière sans défaut. Quant au second incident de 1997 mentionné par l'Administration, le Tribunal a jugé qu'il n'impliquait pas une tentative matérielle de fraude mais qu'il s'agissait d'un problème procédural de présentation des documents.

Le Tribunal a également souligné que, même en cas de faute grave, l'Administration ne procédait pas toujours à un renvoi immédiat de son employé coupable, accompagné de la privation de tous les bénéfices en cas de séparation. Le Tribunal a rappelé ici le principe de l'égalité de traitement qui devait s'appliquer aux employés de l'ONU en conformité avec le Statut et le Règlement du personnel, et avec les décisions antérieures du Tribunal administratif de l'ONU.

Le Tribunal, ayant pesé tous les aspects du dossier, a considéré qu'un renvoi immédiat, accompagné de la privation de tous les avantages et bénéfices auxquels 14 années de services au PNUD donnaient droit à la requérante, était une sanction disproportionnée et que l'action de l'Administration à son encontre ne relevait pas de la nécessaire marge de discrétion laissée à l'Administration dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire. Le Tribunal a en conséquence décidé que l'Administration devrait verser à la requérante neuf mois de son salaire de base net.

4. JUGEMENT N° 1014 (20 NOVEMBRE 2001) : AL ANSARI, ZARRA ET KHALIL, ET ABDULHADI ET CONSORTS CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁶

Révision d'un jugement — Article 12 du Statut du Tribunal — Distinction entre mesures disciplinaires et mesures administratives — Critères applicables aux fins de la révision d'un jugement

Les requérants étaient tous d'anciens fonctionnaires de l'UNRWA et tous demandaient la révision d'un jugement en se basant sur un fait prétendument «de nature à exercer une influence décisive» en ce qui concerne le document intitulé «Notes accompagnant les remarques liminaires du Commissaire général lors de la Réunion du Cabinet». À cet égard, le Tribunal a rappelé l'article 12 de son statut conçu comme suit :

«Le Secrétaire général ou le requérant peut demander au Tribunal la révision d'un jugement en raison de la découverte d'un fait de nature à exercer une influence décisive et qui, avant le prononcé du jugement, était inconnu du Tribunal et de la partie qui demande la révision, sans qu'il y ait eu faute à l'ignorer. La demande doit être formée dans le délai de 30 jours après la découverte du fait et dans le délai d'un an à dater du jugement. Le Tribunal peut, à tout moment, soit d'office, soit sur la demande de l'une des parties, rectifier, dans ses jugements, toute erreur matérielle ou erreur de calcul, ou toute erreur résultant d'une inadvertance ou d'une omission.»

Le défendeur mettait en cause l'authenticité, l'exactitude et la provenance dudit document. S'il confirmait que les registres attestaient bien la tenue par le Commissaire général d'une réunion générale du Cabinet le 15 mai 1996, il signalait que ses dossiers ne contenaient ni minutes ni document correspondant au document invoqué par les requérants.

Le Tribunal a rappelé qu'en avril 1995 le Directeur des affaires de l'UNRWA en République arabe syrienne avait réuni une commission d'enquête qui avait constaté des fautes graves de la part d'un grand nombre de personnes employées par l'Office dans la gestion et le fonctionnement du système de distribution de produits aux réfugiés ainsi que des pratiques frauduleuses, mauvaise tenue des registres, maintien dans les listes de réfugiés particulièrement défavorisés des noms de personnes décédées, délivrance de cartes au nom de personnes décédées et autres actes de corruption facilitant la fraude à grande échelle. La Commission avait conclu qu'il y avait deux catégories de responsables : a) ceux qui prenaient une part active à ces malversations; et b) ceux qui, étant au courant de ces pratiques, n'avaient pas tenté d'y mettre un terme et avaient fermé les yeux, en favorisant ainsi la perpétuation. Elle avait jugé que chacun des requérants avait participé de diverses façons aux malversations ou, dans certains cas, avait fermé les yeux sur ce qui se passait, les taxant de négligence ou de négligence grave.

Dès lors que le défendeur s'était fondé pour mettre fin à l'engagement des requérants pour «faute» ou «dans l'intérêt de l'Office» sur un constat de négligence ou de manquement à leurs obligations professionnelles, le Tribunal avait jugé que les constatations avancées étaient des constatations de faute intentionnelle ou de manquement répréhensible aux obligations professionnelles, et non des constatations d'inefficacité ou d'inaptitude naturelle. Il était donc admissible et justifié que le défendeur prenne des mesures disciplinaires à leur encontre plutôt que des mesures administratives applicables en cas d'incompétence ou d'incapacité, mesures disciplinaires qui auraient été appropriées même si la faute ou le manquement n'avait pas été intentionnel. Le Tribunal avait en outre conclu que, dans les jugements contestés, le défendeur avait légitimement mis fin à l'engagement du requérant et il n'avait rien constaté

qui atteste de préjugé, de parti pris, de motivations répréhensibles ou de considérations non pertinentes qui auraient entaché sa décision.

En l'espèce, chacun des requérants soutenait essentiellement que le document en cause confirmait son argument qu'il existait une «faction influente extérieure» ayant exercé des pressions ou une influence sur les travaux de la Commission d'enquête et le processus de décision de l'Administration. En vertu de l'article 12 du statut, une demande de révision d'un jugement était recevable si elle répondait aux quatre conditions suivantes :

- a) Existence d'un fait;
- b) Ledit fait était avant le prononcé du jugement inconnu du Tribunal et de la partie qui demandait la révision;
- c) La méconnaissance de ce fait ne constituait pas une faute;
- d) Le fait en question était un facteur déterminant dans l'affaire.

Le Tribunal a estimé que le document attestait (si son authenticité était admise pour les besoins de l'argumentation) qu'il existait au sein de la structure administrative de l'Office des «fiefs distincts jalousement gardés par leur propre direction», faisant vraisemblablement référence à des clans constitués en fonction des divisions administratives, et non aux «factions extérieures» dont l'influence avait été invoquée ou qui avaient été mentionnées par les requérants. Il a en outre estimé que, même s'il admettait l'authenticité du document pour les besoins de l'argumentation, il ne pourrait le considérer comme une preuve de partialité ou de parti pris de la part de la Commission d'enquête ou de la part du défendeur. Tel quel, ce document ne saurait attester de l'erreur, de la partialité ou du parti pris de la Commission d'enquête ni la confirmer, pas plus qu'il ne faisait d'un élément susceptible d'excuser la conduite ou les manquements des différents requérants constatés par la Commission d'enquête ou dont le défendeur s'était prévalu pour prendre ses décisions.

De plus, le Tribunal a jugé douteux que ledit document puisse même être interprété comme révélant un «nouveau fait», a fortiori comme un fait de nature à exercer une influence déterminante. Si, une fois encore, on en admettait l'authenticité pour les besoins de l'argumentation, l'interprétation correcte voudrait que les propos rapportés du Commissaire général soient l'expression d'un point de vue critique sur un problème de gestion plutôt qu'un constat pur et simple de faits.

Dans les circonstances, le Tribunal a estimé que le requérant, considéré collectivement ou individuellement, n'avait présenté aucun fait nouveau de nature à exercer une influence déterminante ni aucun nouvel élément justifiant que les jugements initialement rendus soient révisés et a rejeté, par conséquent, les requêtes dans leur totalité.

5. JUGEMENT N° 1018 (20 NOVEMBRE 2001) : AL-FAHOUM
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANI-
SATION DES NATIONS UNIES⁷

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée—En règle générale, il n'existe pas de droit au renouvellement d'un tel contrat—Relations tendues avec le Directeur—Nécessité d'une évaluation objective du comportement professionnel—Accusations de harcèlement sexuel

La requérante, entrée à l'UNRWA en octobre 1976, s'était vu octroyer, après une interruption de service, un engagement à titre temporaire au sein du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) en vertu d'un contrat de durée déterminée d'un an, à la classe P-4, comme Administratrice chargée des communications. Elle avait été réaffectée au Bureau régional du PNUE en Asie occidentale, à Manama (Bahreïn), avec effet au 15 février 1994 et son titre fonctionnel était devenu Administratrice régionale chargée de la communication et de l'information. Son engagement avait été renouvelé à plusieurs reprises, toujours pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mars 1997, pour la dernière fois.

La requête qu'elle présentait contestait le refus de renouveler son contrat et prétendait qu'elle avait été sexuellement harcelée par son supérieur qui, éconduit, lui en avait gardé rancune et l'avait mal notée dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel.

Le Tribunal a rappelé que l'Administration avait un pouvoir discrétionnaire pour mettre fin aux contrats à durée déterminée conformément à la disposition 104.12 b, ii, du Règlement du personnel. Le Tribunal a noté que, s'il était vrai qu'en règle générale il n'y a pas de droit au renouvellement d'un contrat à durée déterminée même pour les employés exceptionnels, un tel droit avait été spécifiquement conféré aux employés méritants du PNUE par un mémorandum du 11 décembre 1996 : les notes «A», «B» et «C» permettaient le renouvellement.

S'agissant du contenu de la première évaluation effectuée par le nouveau directeur régional, le Tribunal a jugé surprenant mais compatible avec l'instruction administrative ST/AI/411 qu'il y ait été procédé immédiatement après l'arrivée de celui-ci. Le Tribunal a noté que cette évaluation était en rupture complète et brutale avec les évaluations antérieures de l'intéressée et que celle-ci avait contesté les notes obtenues. Elle avait demandé que ces notes soient soumises en vue de leur révision à un jury en matière de discrimination et autres plaintes «Le Jury». Le Tribunal a noté que l'Administration n'avait pas attendu le rapport du Jury avant de mettre fin au contrat de la requérante.

À la suite de l'évaluation par le Jury, toutes les notes avaient été relevées d'un niveau, à l'exception notoire de l'appréciation «E» qui

avait été attribuée à la requérante pour évaluer son aptitude à travailler harmonieusement avec ses collègues qui, elle, avait été relevée de deux niveaux, ce qui traduisait pour le moins une évaluation de départ largement inexacte. Ce point pouvait avoir son importance, si l'on gardait présent à l'esprit le motif de non-renouvellement du contrat de la requérante et plus précisément son inaptitude à collaborer en harmonie avec son supérieur.

Sur la base de l'évaluation rectifiée, le Tribunal a estimé qu'en décembre 1996 la requérante avait droit au renouvellement de son contrat pour une année de plus et il s'est refusé à endosser le raisonnement de la Commission paritaire de recours et du Secrétaire général selon lequel la requérante ne pouvait pas raisonnablement invoquer une expectative légitime de renouvellement nonobstant le mémorandum du 11 décembre parce qu'elle savait que ses relations de travail avec le Directeur général laissaient beaucoup à désirer. De l'avis du Tribunal, l'Administration avait confondu le droit objectif au renouvellement du contrat qui découlait du mémorandum avec les craintes subjectives de non-renouvellement que l'intéressée pouvait éprouver en raison de ses relations difficiles avec son nouveau superviseur.

Le Tribunal a considéré que c'était à juste titre que la Commission paritaire de recours et la requérante estimaient que l'Administration n'avait pas démontré de façon satisfaisante que la décision de ne pas renouveler le contrat de cette dernière était fondée sur une détermination rigoureuse et objective du caractère insatisfaisant de ses services. De l'avis du Tribunal, il convenait que les employés soient évalués de façon aussi objective que possible et le Tribunal ne pouvait admettre qu'en présence d'une évaluation corrigée tout à fait satisfaisante, qui plus est, faisant suite à une longue série d'évaluations excellentes avant l'arrivée du nouveau directeur, il suffise que l'Administration invoque sans plus de procédures « les divergences irréconciliables entre vous et le directeur régional » pour refuser le renouvellement d'un contrat auquel la requérante avait des droits compte tenu des circonstances de l'affaire.

S'agissant des allégations de harcèlement sexuel, tout en notant qu'elles ne pouvaient être corroborées, le Tribunal n'a pas jugé nécessaire de revoir ici les appréciations de l'existence ou non de harcèlement sexuel, celui-ci étant toujours difficile à prouver, comme d'ailleurs à affirmer, la question n'étant pas déterminante pour le règlement du litige. En effet, qu'il y ait eu des incidents de harcèlement sexuel ou non, la raison donnée au non-renouvellement du contrat de la requérante, alors que celle-ci avait droit à son renouvellement, qui était qu'elle ne s'entendait pas avec son supérieur, n'était pas une raison suffisante, si elle n'était pas fondée sur le respect des procédures prévues.

En conclusion, le Tribunal a estimé que l'intéressée avait droit en décembre 1996 au renouvellement de son contrat pour un an et que ce

n'était que par suite d'une mauvaise mise en œuvre des procédures destinées à assurer la protection des employés que la décision de ne pas renouveler le contrat avait été prise avant que la révision de l'évaluation sur laquelle cette décision se fondait n'ait été connue, et sur la base du motif arbitraire de divergences irréconciliables entre la requérante et son supérieur. Le Tribunal a ordonné au défendeur de payer à la requérante neuf mois de son salaire de base net.

6. JUGEMENT N° 1020 (20 NOVEMBRE 2001) : HZAYYEN 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 grave—Établissement de l'existence d'une faute — Si un fonctionnaire commet un vol au détriment d'un collègue, l'Organisation ne peut se désintéresser de la chose— Application d'une peine proportionnée

Le Tribunal a noté que les faits à l'origine de la requête étaient généralement admis. Le samedi 31 mai 1997, la requérante, qui était alors employée de l'UNRWA comme secrétaire au Service de l'éducation du Collège de formation d'Amman, avait pris possession d'une carte de DAB (carte de distributeur automatique de billets) et d'une carte portant le code confidentiel nécessaire pour utiliser la première carte, qui se trouvaient toutes les deux dans le sac à main ou dans le bureau d'une collègue. Elle a pris ces cartes à l'insu et sans l'autorisation de leur propriétaire et, en quatre retraits dans une banque locale, a prélevé un montant de 350 dinars jordaniens sur le compte de sa collègue, qu'elle a ainsi vidé.

La requérante soutenait qu'il s'agissait d'une affaire entre elle et la collègue en question dont l'UNRWA n'avait aucun motif légitime de s'inquiéter et que ces actions n'avaient enfreint aucune disposition particulière du Règlement du personnel. Elle prétendait en outre que c'était « par plaisanterie » qu'elle avait retiré l'argent parce que la collègue en question lui avait déjà fait une blague en cachant son sac à main jusqu'à la fin de la journée. Elle affirmait avoir tenté cette expérience pour faire une démonstration pratique au profit de sa collègue ou pour lui donner une leçon en lui faisant voir l'étourderie qu'il y avait à laisser sa carte DAB et son code confidentiel sur son bureau à la vue de tous étant donné les risques de vol. La collègue en question, de son côté, affirmait que ce n'était que lorsqu'elle avait menacé d'aller à la police que la requérante était passée aux aveux et avait promis de rembourser l'argent.

La Commission paritaire de recours a été dûment convoquée pour enquêter et elle a conclu qu'il n'existait pas d'éléments de preuve suffisants pour établir que la requérante avait agi avec intention frauduleuse. Elle a jugé bon de considérer les actes de la requérante comme «une erreur» et, qui plus est, une erreur ne justifiant pas un licenciement pour faute «étant donné que de bons sentiments étaient à la base de sa relation avec la fonctionnaire concernée». Le défendeur n'a pas estimé, au contraire de la Commission, que les actes de la requérante puissent être raisonnablement considérés comme une plaisanterie. Il a souligné qu'il y avait eu quatre retraits différents visant à vider le compte de la collègue en question, ce qui n'avait jamais été expliqué. Implicitement, il a demandé pourquoi elle avait agi ainsi, étant donné qu'un seul retrait aurait suffi si la seule intention de la requérante avait été de faire une plaisanterie ou de donner une leçon salutaire à sa collègue en lui montrant l'étourderie qu'il y avait à garder son code confidentiel avec sa carte DAB. Le défendeur a en outre souligné que la requérante n'avait pas informé sa collègue de ses actions du samedi précédent lorsqu'elles s'étaient rencontrées le lundi suivant et que la collègue avait interpellé et accusé la requérante et menacé de porter plainte à la police avant que la requérante ne passe aux aveux. De l'avis du défendeur, si la requérante avait eu véritablement l'intention de faire une blague, elle l'aurait fait savoir avant d'être accusée et menacée de plainte à la police et aurait eu alors suffisamment d'argent sur elle pour effectuer le remboursement immédiatement.

Le Tribunal, ayant examiné attentivement le dossier des conclusions des deux parties, s'est déclaré pleinement convaincu que l'interprétation des faits retenue par le défendeur lorsqu'il avait conclu que la conduite de la requérante constituait une faute était très équitable, juste et raisonnable. Le Tribunal a en outre rejeté l'observation de la Commission paritaire de recours selon laquelle il s'agissait là d'une affaire entre collègues qui, par voie de conséquences, n'intéressait guère l'Organisation, d'autant qu'elle n'avait pas été lancée par une plainte faite de sa propre initiative par la collègue en question. Lorsqu'une organisation croyait qu'il existait des éléments de preuve permettant de conclure qu'un fonctionnaire en avait volé un autre, il était clair que c'était là une question intéressant à juste titre cette organisation en tant qu'employeur et, s'il se trouvait des faits confirmant le vol, l'Administration pouvait conclure à une faute, et un licenciement pouvait être justifiable sans que des réprimandes ou des avertissements soient nécessaires au préalable.

Même si la question n'avait pas été soulevée par la requérante, le Tribunal a jugé qu'un renvoi sans préavis pour avoir pris 350 dinars jordaniens n'était pas une sanction disproportionnée. Cela étant, tous les arguments de la requérante ont été rejetés et sa requête a été rejetée dans sa totalité.

7. JUGEMENT N° 1031 (21 NOVEMBRE 2001) : KLEIN
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANI-
SATION DES NATIONS UNIES ⁹

Non-sélection pour un poste plus élevé—Large pouvoir d'appréciation dont dispose l'Administration en matière de promotion de fonctionnaires qualifiés—Abus du pouvoir d'appréciation—Article 4.2 du Statut du personnel—ST/AI/412 (visant à assurer l'égalité des sexes)—Intervention induue dans le processus de sélection

La requérante, entrée au service de l'Organisation le 17 février 1975 en qualité d'administrateur adjoint de première classe (P-2) à la Division des droits de l'homme à l'Office des Nations Unies à Genève, avait, après une série de promotions, été réaffectée le 5 mars 1985 au poste P-4 de spécialiste des droits de l'homme au Groupe des instruments internationaux au Centre pour les droits de l'homme. Le 1^{er} avril 1991, à la suite d'une opération de restructuration, la requérante avait été promue au poste P-5 de chef de la Section des instruments internationaux au Centre pour les droits de l'homme. En 1993, la Section des instruments internationaux était devenue un Service et la requérante en était restée le chef. Le 3 mai 1996, à la suite d'une autre opération de restructuration, la requérante avait été chargée d'exercer des fonctions de chef par intérim du Groupe de gestion 2 au Centre pour les droits de l'homme, soit les fonctions attachées à un poste D-1. Le Groupe avait été rebaptisé Service d'appui le 30 septembre 1996 et la requérante en était restée le chef par intérim.

Le 29 janvier 1997, la requérante a posé sa candidature au poste de chef du Service d'appui D-1 au Centre pour les droits de l'homme. Le Commissaire d'alors a ajouté la requérante aux quelques candidatures dont il avait la liste. Des entretiens ont eu lieu avec les quatre candidats figurant sur la liste et le Comité des nominations et des promotions a été informé que les personnes qui avaient mené les entretiens avaient conclu à l'unanimité que les candidats les plus qualifiés étaient, dans l'ordre, la requérante et un autre candidat interne. Le 31 juillet 1997, le Comité des nominations et des promotions a recommandé que la requérante soit promue au poste en question.

Le 12 septembre 1997, le poste de Haut-Commissaire a changé de titulaire. Le 16 septembre 1997, la requérante a été informée que la nouvelle Haut-Commissaire avait décidé de réannoncer la vacance de poste «afin de disposer d'un choix de candidats qualifiés originaires d'un plus grand nombre de pays que cela n'avait été possible la première fois». Le 27 octobre 1997, la requérante a de nouveau posé sa candidature au poste. Le 10 mars 1998, la requérante a été informée qu'un autre candidat—extérieur et de sexe masculin—avait été recommandé par le Département qui avait fait état de son souci d'assurer l'équilibre géographi-

que au sein du Centre. La Haut-Commissaire a aussi indiqué qu'elle ne pensait pas que la requérante eût les aptitudes nécessaires pour diriger le service ni pour jouer un rôle moteur dans les changements qu'elle avait l'intention d'introduire. Le Comité des nominations et des promotions a néanmoins recommandé de nouveau la requérante pour le poste. Le 4 juin 1998 toutefois, il a accepté de rouvrir le dossier pour plus ample examen. Il a recommandé que la vacance de poste soit réannoncée pour la deuxième fois parce que le Comité n'était pas convaincu que le candidat que préférait la Haut-Commissaire remplissait les conditions requises pour le poste. Le 29 juin 1998 toutefois, le défendeur a nommé le candidat qui avait la préférence de la Haut-Commissaire. La requérante s'est pourvue contre cette décision.

Le Tribunal a souligné que, si les conclusions du Comité des nominations et des promotions avaient un caractère consultatif et non contraignant, le défendeur n'avait pas tenu compte de la constance avec laquelle le Comité avait refusé le candidat de la Haut-Commissaire et constaté qu'il n'était pas qualifié. De l'avis du Tribunal, devant cette impasse, le Comité avait eu raison de recommander que la vacance de poste soit de nouveau annoncée. Le défendeur soutenait qu'il était dit dans la lettre datée du 23 mars 2000 adressée à la requérante que son cas avait été pleinement et équitablement pris en considération à tous les stades de la procédure, y compris au stade final et que, par conséquent, le fait que sa candidature n'ait pas été retenue ne violait pas ses droits. Le Tribunal a toutefois constaté que le défendeur n'avait fait connaître ni les motifs ni le raisonnement qui l'avaient finalement amené à prendre la décision de ne pas réannoncer la vacance de poste et de nommer l'autre candidat. Par conséquent, le processus de prise de décisions suivi par le défendeur et la décision qu'il avait finalement prise allaient à l'encontre des principes garantissant une procédure régulière et violaient le droit de la requérante à ce que son cas soit pleinement et équitablement pris en considération.

De plus, la jurisprudence constante du Tribunal était que le pouvoir discrétionnaire du défendeur en matière de promotion était subordonné à l'article 4.2 du Statut du personnel et à l'Article 101 de la Charte, qui prévoit que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité [voir jugement n° 828, *Shamapande* (1997)]. À cette fin, «il est indispensable que toutes les candidatures à un poste soient pleinement et équitablement prises en considération» et «c'est au défendeur qu'il appartient d'apporter la preuve que tel a bien été le cas» (ibid., par. VI). En l'espèce, le Tribunal a considéré que le défendeur n'avait pas pleinement rempli cette obligation.

La requérante soutenait que la décision de la Haut-Commissaire de nommer un candidat extérieur constituait une violation claire et flagrante du Statut du personnel et du Règlement du personnel et plus particuliè-

rement des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/412, dont l'objet était d'assurer l'égalité des sexes au Secrétariat et qui prévoyait qu'il y ait à cette fin 35 % de femmes aux postes d'administrateur d'ici à 1995; 25 % à la classe D-1 et aux classes supérieures d'ici à juin 1997 et parité complète avec les hommes à tous les niveaux du Secrétariat, classe D-1 et classes supérieures comprises, d'ici à l'an 2000. À cet égard, le Tribunal a noté que le Comité des nominations et des promotions avait souligné dans sa recommandation les qualifications supérieures de la requérante par rapport à celles du candidat masculin en déclarant que la requérante était la meilleure candidate pour le poste, considérant qu'elle avait des qualifications supérieures et une expérience pratique considérablement plus grande et plus diverse et que son comportement professionnel avait toujours été jugé excellent. Tout en admettant que le candidat avait d'excellentes qualifications, le Comité avait noté que la requérante avait un diplôme universitaire de droit d'un niveau plus élevé que celui du candidat masculin, qu'elle était un négociateur habile, possédait les aptitudes requises en matière de gestion et s'était très bien acquittée de ses fonctions de chef par intérim du Service depuis plus de 18 mois. Le Tribunal a aussi noté que le jugement porté par la Haut-Commissaire était à l'opposé de celui du Haut-Commissaire précédent.

Le Tribunal a estimé, comme la Commission paritaire de recours, qu'il y avait eu un manque de transparence au dernier stade de la procédure de prise de décisions. En outre, la Haut-Commissaire avait eu tort d'intervenir auprès du Comité des nominations et des promotions et cette intervention équivalait à une atteinte au respect des formes régulières [voir jugement n° 988, *Mezoui* (2000)]. En conséquence, le Tribunal a jugé que la requérante avait droit à une indemnité et a ordonné au défendeur de lui verser une indemnité équivalant au montant net de son traitement de base pour une période d'un an à la classe D-1, échelon VII.

8. JUGEMENT N° 1032 (23 NOVEMBRE 2001) : RAHMAN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES¹⁰

Licenciement pour faute—Politique du PNUD en matière de harcèlement sexuel—Témoignage non corroboré—Existence éventuelle d'un parti pris ou d'un préjugé—Un préavis suffisant a-t-il été donné ?

Le requérant, entré au Bureau du PNUD au Pakistan le 17 janvier 1993, avec un contrat de durée déterminée en tant que fonctionnaire d'administration recruté localement à la classe NO-B, avait été, à comp-

ter du 1^{er} janvier 1995, promu à un poste de la classe NO-C, en tant que Représentant résident assistant à l'administration, puis aux opérations. À partir du 9 mai 1997, le requérant avait exercé des fonctions de responsable de la Division des opérations, poste auquel il était resté jusqu'à sa cessation de service intervenue le 12 août 1999.

Le 22 décembre 1998, 10 femmes membres du personnel du PNUD avaient introduit une plainte pour harcèlement sexuel contre le requérant auprès du Représentant résident. Le 11 mars 1998, une onzième fonctionnaire s'était jointe aux 10 plaignantes de la plainte initiale. Les lettres de plainte avaient été examinées par le Jury en matière de harcèlement sexuel du PNUD/FNUAP qui avait présenté son rapport le 19 mai 1998. Le Jury avait considéré que, pour 4 des 11 plaintes, il existait suffisamment d'éléments pour conclure que « la conduite sexuelle du requérant avait créé un climat intimidant, hostile ou offensant sur le lieu du travail au sens de l'instruction administrative fixant la politique et les procédures du PNUD et du FNUAP en matière de harcèlement sexuel ».

Le requérant avait été mis en congé spécial à plein traitement pour une période initiale de trois mois et les conclusions du Jury avaient été renvoyées devant le Comité de discipline du PNUD/FNAP/UNOPS. Le 13 juillet 1999, le Comité de discipline a présenté son rapport dans lequel il a conclu que la charge de harcèlement, y compris sexuel, était étayée par les faits et que les remarques de nature sexuelle que le requérant ne cessait de faire à ses jeunes collègues femmes avaient créé un environnement hostile, intimidant et offensant et que la conduite du requérant était indigne d'un fonctionnaire international et incompatible avec son maintien en poste. Le Comité a en outre recommandé à l'unanimité qu'il soit mis fin au service du requérant au PNUD, conformément à la disposition 110.3, viii du Règlement du personnel sans préavis ni indemnisation en lieu et place de préavis. L'Administrateur a accepté cette recommandation et licencié le requérant, lequel a contesté la décision pour des raisons de fond et de procédure.

Dans son analyse de l'affaire, le Tribunal a noté qu'en mai 1993 le PNUD avait publié une instruction administrative (UNDP/ADM/93/26), dans laquelle il exposait sa politique en matière de harcèlement sexuel. Selon ce document, le harcèlement sexuel était « inacceptable ». Le terme était défini comme suit :

« Toute conduite de caractère sexuel qui perturbe le travail constitue un chantage à l'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Une telle conduite est particulièrement grave lorsqu'elle est le fait d'un fonctionnaire qui, de par ses fonctions, peut influencer sur la carrière ou les conditions d'emploi (recrutement, affectation, reconduite des contrats, appréciation du comportement professionnel, conditions de travail, promotions) de celui ou celle qui en est la victime. »

L'instruction prévoyait la mise en place de procédures, notamment la constitution du Jury en matière de harcèlement sexuel chargé d'enquêter et d'établir les faits, ainsi que les possibilités d'un renvoi devant un comité de discipline.

Le Tribunal a noté que les incidents s'étaient produits entre la fin de 1996 et octobre 1997. Il s'agissait notamment de conversations dans le bureau du requérant qui portaient sur ses problèmes et d'appels téléphoniques pour parler de ses difficultés conjugales en révélant aux intéressées des détails intimes sur lui-même et sur son épouse. La lettre collective précisait que le requérant téléphonait à leur domicile sans nécessité de service, précisément pendant la période où leurs contrats venaient à échéance.

Le requérant soulevait plusieurs questions relatives à la procédure suivie par le Jury et le Comité de discipline. Il faisait valoir que les preuves étaient insuffisantes dans chacune des quatre affaires en question et que les charges retenues contre lui se fondaient sur le témoignage non corroboré de trois plaignantes, qui contenait d'ailleurs des contradictions. Le Tribunal a souligné que la similitude des incidents rapportés par les femmes en cause, le caractère systématique de la conduite qu'elles avaient décrite dans la lettre et le fait que le Jury et le Comité de discipline étaient parvenus à établir la crédibilité d'au moins trois des plaignantes avaient raisonnablement conduit le jury et le Comité de discipline à conclure, comme il l'avait fait, que les preuves produites étaient suffisantes.

Le requérant affirmait aussi que les déclarations du Représentant résident et du Représentant résident adjoint étaient de nature à le disculper et qu'il n'en avait pas été tenu compte. Ainsi, le Représentant résident avait indiqué qu'il n'était pas au courant de l'environnement de travail hostile créé par le requérant et que ce dernier n'était pas habilité à reconduire un contrat ou l'octroi d'une indemnité journalière de subsistance. Le Tribunal a noté qu'il ne ressortait pas clairement du rapport si le Comité de discipline avait ajouté foi à ces déclarations. Cependant, même si le témoignage était réputé crédible, il n'était pas de nature à exonérer complètement le requérant, étant donné la définition très large qui était donnée au harcèlement sexuel dans l'instruction du PNUD. De même, ces déclarations ne suffisaient pas à infirmer les conclusions concernant la création d'un environnement hostile et la conduite indigne d'un représentant du PNUD.

Selon le requérant, la Direction nourrissait des partis pris à son égard et était déterminée à le punir pour des motifs « politiques ». Ainsi, il citait la prorogation des délais accordée aux plaignantes, le fait qu'elles avaient bénéficié de l'actuaire-conseil pour préparer leurs déclarations, l'échange de renseignements confidentiels entre le PNUD et les plaignantes, la longueur de son congé spécial à plein traitement, le fait

que la même personne avait fait office de conseil pour les plaignantes et ensuite pour le PNUD. Le Tribunal se fondait normalement sur les conclusions factuelles des comités de discipline mais refusait de le faire lorsque celles-ci étaient entachées de préjugés ou de partis pris. En l'espèce, les circonstances décrites plus haut n'établissaient pas l'existence de préjugés ou de partis pris à l'encontre du requérant.

Le Tribunal a aussi conclu que le requérant avait été informé suffisamment à l'avance, conformément à ce que le Tribunal avait dit dans son jugement n° 997, *Van der Graaf* (2001). Après avoir examiné les plaintes des subordonnées du requérant et examiné les preuves produites, y compris les témoignages, le Jury en matière de harcèlement sexuel avait conclu en mai 1998 à la présence d'éléments constitutifs de harcèlement sexuel au sens de l'instruction administrative du PNUD; le mémorandum daté de juin 1998 que la Directrice du Bureau des ressources humaines avait adressé au requérant l'informait aussi de l'importance des questions en jeu. Le requérant avait été invité à répondre dans un délai d'environ trente jours; en février 1999, le PNUD avait avisé le requérant que l'affaire serait renvoyée devant le Comité de discipline. Le Tribunal a conclu que, de toute évidence, le requérant avait été prévenu suffisamment à l'avance, ce qui distinguait la présente affaire de celle sur laquelle portait le jugement n° 744, *Eren* (1995).

Pour les motifs susmentionnés, le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité.

9. JUGEMENT N° 1040 (30 NOVEMBRE 2001) : USPENSKY CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ¹¹

Non-conversion en un contrat de carrière—Droit d'un fonctionnaire à ce que sa candidature à un poste permanent soit examinée—Non-conversion fondée sur la situation financière de l'Organisation—Discrimination basée sur l'origine des fonds destinés à financer des postes—Discrimination fondée sur la nationalité—Réparation à accorder en pratique en raison de l'âge de l'intéressé

Le requérant était entré au service de l'Organisation des Nations Unies comme statisticien de classe P-3 au Bureau de statistique du Département des affaires économiques et sociales en vertu d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans. Sa nomination avait été renouvelée à plusieurs reprises et, le 22 mai 1992, après une interruption de service, il s'était vu offrir une nomination pour une durée déterminée d'un an comme économiste au Département du développement écono-

mique et social. Il avait obtenu plusieurs renouvellements de son engagement et travaillé dans différents départements. Le 23 juillet 1997, il avait demandé que son cas soit examiné, s'était heurté à un refus et avait en conséquence formé un recours.

Le requérant demandait au Tribunal de lui allouer des dommages-intérêts et autres mesures à titre de réparation au motif que, en 1994, son cas n'avait pas été «équitablement pris en considération aux fins d'une nomination de carrière» malgré ses 15 ans de bons services. Il faisait valoir que ce comportement de la part du défendeur constituait une violation de ses droits contractuels et procédait d'une discrimination. Il soutenait également que le défendeur n'avait pas respecté ses propres règles. La Commission paritaire de recours lui avait donné raison en partie. Elle avait recommandé que le cas du requérant «soit équitablement pris en considération aux fins d'une nomination de carrière» mais n'avait pas recommandé que lui soient alloués des dommages-intérêts. Le défendeur n'a pas souscrit à la recommandation de la Commission paritaire de recours, considérant que le cas du requérant avait été équitablement pris en considération mais que son engagement n'avait pas été converti en nomination à titre permanent pour des raisons financières.

Dans son analyse de l'affaire, le Tribunal a déclaré que le droit qu'avait le requérant de voir son cas pris en considération pour une nomination à titre permanent et les responsabilités qui pesaient en contrepartie sur l'Organisation en matière de personnel étaient énoncés dans plusieurs documents juridiques. En premier lieu, l'Article 101.1 de la Charte des Nations Unies dispose que : «Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale». Or, dans sa résolution 37/126 du 17 décembre 1982, l'Assemblée générale avait décidé que «lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas sera pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière». Par suite, cette prescription était une clause implicite des contrats de travail.

Le Tribunal a jugé qu'au stade de la prise des décisions le défendeur n'avait au mieux que fait semblant d'examiner si le requérant remplissait les conditions requises et n'avait nullement pris en considération la demande de conversion en une nomination de carrière. Il n'existait aucune preuve qu'il y ait eu un examen sérieux du comportement professionnel du requérant et de sa carrière; le défendeur avait refusé la conversion en raison de la situation financière de l'Organisation sans examiner le moindre autre élément.

Le défendeur invoquait la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 3 avril 1997, où il était précisé que : «cinq années de services continus ... n'ouvrent pas automatiquement droit à un engagement à titre permanent». Il y était également précisé que «d'autres

considérations telles qu'un comportement professionnel exceptionnel, les réalités opérationnelles des organisations et les fonctions essentielles attachées aux postes devraient être dûment prises en compte». Le Tribunal a noté que, sans être exclu, un élément aussi important que celui des considérations financières n'était pas expressément mentionné alors que les réalités opérationnelles l'étaient.

Le défendeur citait également le jugement n° 712, *Alba et consorts* (1995), où le Tribunal avait noté que «les contraintes financières peuvent être un des facteurs à prendre en considération pour l'octroi d'une nomination de carrière». Le Tribunal a reconnu que la situation financière de l'Organisation pouvait être prise en compte. Toutefois, il devrait être procédé à un examen sérieux et en bonne et due forme de tous les facteurs pertinents pour qu'il soit satisfait à la prise en considération prescrite.

Le Tribunal a aussi relevé que dans l'affaire *Alba et consorts*, il avait jugé inéquitable de faire une distinction entre les fonctionnaires selon l'origine des fonds servant à financer leur poste, dès lors qu'une telle distinction «aurait pour conséquence que des fonctionnaires qui ont une grande ancienneté et donnent satisfaction pourraient tout simplement ne pas être pris en considération aux fins d'une nomination de carrière, parce qu'ils occupent des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires alors que d'autres fonctionnaires ayant une ancienneté beaucoup moins grande seraient, eux, pris en considération aux fins d'une nomination de carrière après avoir accompli cinq années de service parce que leurs postes sont financés au moyen de fonds du budget ordinaire».

Le Tribunal a également noté qu'il semblait y avoir eu quelque distinction fondée sur l'origine nationale. En 1995, un nombre disproportionné de fonctionnaires d'un pays donné avaient été réaffectés de postes sur des frais généraux à des postes permanents (c'est-à-dire qu'ils pouvaient dès lors prétendre à une conversion de nomination), tandis que nombre de ressortissants d'autres pays avaient été maintenus sur des postes extrabudgétaires. Comme le nombre de postes permanents disponibles était limité, les nationaux des autres pays comme le requérant avaient été indûment désavantagés et privés du droit de voir leur cas pris en considération pour une nomination de carrière. L'explication de cette politique était qu'elle permettait de réduire l'incidence sur le fonds de péréquation des impôts de l'imputation des traitements des nationaux du pays en question sur les comptes «frais généraux».

Le Tribunal a jugé, comme la Commission paritaire de recours, que le cas du requérant n'avait pas été équitablement pris en considération pour une nomination à un poste permanent alors qu'il aurait dû l'être. Compte tenu de l'âge du requérant, la seule réparation dont disposait le Tribunal était de lui accorder une indemnité, la disposition 104.12 b, iii, ne s'appliquant qu'aux fonctionnaires âgés de moins de 53 ans. En consé-

quence, le Tribunal a alloué au requérant une indemnité de 22 500 dollars, motif pris de ce que le défendeur n'avait pas accordé l'attention requise au cas de l'intéressé, ce qui lui avait valu une période d'incertitude prolongée, et de la discrimination dont il avait fait l'objet.

10. JUGEMENT N° 1041 (30 NOVEMBRE 2001) : CONDE ESTUA CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES¹²

Demande d'une fonctionnaire tendant à se faire déclarer seule épouse survivante d'un fonctionnaire décédé—La disposition 109.10 du Règlement du personnel ne prévoit de versement qu'en faveur d'une seule épouse survivante—Choix de la loi applicable—Situation exceptionnelle en ce qui concerne l'octroi à la partie déboutée d'une somme à titre de dépens

Le Tribunal a constaté que cette affaire mettait en cause deux femmes qui déclaraient toutes deux être l'épouse survivante d'un employé de l'ONU décédé en 1995, sans laisser de testament, afin de toucher certaines des sommes d'argent distribuées à la suite de ce décès par l'Organisation. La requérante était la seconde épouse de M. Awad dont il avait divorcé en son absence et sans l'en informer par un acte de répudiation (*talaq*) et sans lui verser d'indemnité pécuniaire requise. Le 26 novembre 1989, M. Awad avait épousé l'intervenante, une ressortissante des États-Unis, qui s'était convertie à l'islam devant le Cadi (juge religieux de Djibouti).

Lors du décès de M. Awad, la question s'était posée de savoir laquelle des deux femmes, la requérante ou l'intervenante, devrait être juridiquement considérée comme une épouse survivante aux fins de l'application de la disposition 109.10 du Règlement du personnel concernant les prestations devant être versées aux enfants à charge et au conjoint survivant pour éviter une brusque chute de revenus et autres avantages au moment du décès du fonctionnaire. Les deux fils de la requérante n'étant plus des enfants à charge, seule était concernée la jeune fille adoptée de M. Awad et «le conjoint survivant». La somme en question s'élevait environ à 40 000 dollars des États-Unis. Le Tribunal a noté que, si la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pouvait reconnaître deux veuves, le Règlement du personnel (disposition 109.10) n'admettait qu'un conjoint survivant pour chaque fonctionnaire.

Le Tribunal, tout en soulignant qu'il n'entrait pas dans ses compétences de régler les complexes questions de droit international privé soulevées dans cette affaire s'agissant de la détermination de l'invalidité du

mariage et de la répudiation de la requérante comme du mariage de l'intervenante, a déclaré que la pratique de l'Organisation en ce qui concerne la loi applicable aux questions personnelles concernant un fonctionnaire des Nations Unies était la loi personnelle, c'est-à-dire la loi de l'État national du fonctionnaire et qu'en l'espèce la loi en vertu de laquelle devait être examiné le remplacement de la requérante par l'intervenante comme épouse de M. Awad en 1989 était la loi somalienne.

Le Tribunal a souligné que le défendeur avait agi de bonne foi, en prenant note en 1989 du remplacement de la requérante par l'intervenante comme épouse de M. Awad et en se référant aux certificats de répudiation et de mariage délivrés par les autorités de Djibouti qui lui avaient été remis par le fonctionnaire décédé. Un des facteurs déterminants qui confirmaient aux yeux du Tribunal la justesse de la position adoptée par l'Administration lorsqu'elle avait traité l'intervenante comme l'épouse de M. Awad à partir de 1989 était qu'elle avait simultanément traité la requérante comme épouse divorcée et que cela n'avait suscité aucune réaction de la part de la requérante. Par exemple, la requérante avait perdu le bénéfice de l'assurance maladie de l'Organisation; or, si elle avait alors considéré qu'elle était toujours l'épouse officielle de M. Awad, bien qu'elle sût qu'il vivait maritalement avec une autre femme, nul doute qu'elle aurait protesté et aurait insisté alors pour être considérée comme la seule épouse légitime. Le Tribunal a donc estimé que rien ne permettait de remettre en cause le traitement pour les besoins de la disposition 109.10 du Règlement du personnel de l'intervenante comme épouse survivante. Il en résultait que les sommes dues en application de la disposition 109.10 devaient être versées à l'épouse survivante qui vivait avec le fonctionnaire au moment de son décès, ce qui était parfaitement conforme à la finalité des dispositions de cet article.

Le Tribunal a estimé qu'en raison des complexités particulières de l'affaire, il apparaissait opportun de déroger à la pratique selon laquelle il n'accordait pas en général de remboursement de frais d'avocat et de procédure, surtout à la partie qui succombait, et a alloué 5 000 dollars à titre de frais à la partie perdante [voir jugements n° 237, *Powell* (1979); n° 665, *Gonzales de German et al.* (1994)]. Le Tribunal a conclu que, pour les besoins de la disposition 109.10 du Règlement du personnel, c'était l'intervenante qui devait être considérée comme l'épouse survivante.

B.—Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail¹³

1. JUGEMENT N° 2046 (27 AVRIL 2001) : MULLER-ENGELMANN (N° 12) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹⁴

Demande de dommages-intérêts à raison d'une décision refusant illégalement un congé—Impasse liée à la désignation du troisième membre de la Commission d'invalidité

En décembre 1996, la requérante, ayant presque épuisé le nombre maximal de jours de congé de maladie autorisé aux termes de l'article 62 du Statut des fonctionnaires permanents, l'Office européen des brevets a lancé la procédure de convocation d'une Commission d'invalidité. Un médecin a été choisi par la requérante et un autre par l'Office et, à défaut d'entente entre les parties sur le troisième membre, les choses ont traîné. Le 11 mai 1998, l'OEB a informé la requérante et les deux membres de la Commission que le docteur H., psychiatre et neurologue, avait été désigné sur la recommandation du Conseil médical consultatif de l'État de Bavière, qui avait été consulté par l'OEB. La requérante a alors formé un recours devant le Président de l'OEB au motif que la Commission d'invalidité n'avait pas été constituée conformément au Statut des fonctionnaires et elle a refusé de coopérer avec la Commission.

Le 8 juin 1998, l'OEB a déclaré que l'absence de l'intéressée de son poste de travail serait considérée comme non autorisée au sens de l'article 63 du Statut jusqu'à ce qu'elle ait passé l'examen médical requis. Son traitement a été ultérieurement suspendu et elle a été informée le 16 juin qu'il lui faudrait payer elle-même ses cotisations aux régimes de sécurité sociale et de retraite qui auraient normalement dû être acquittées par l'Organisation. La requérante a demandé au Président de reconsidérer ces décisions et a en outre demandé, entre autres, le versement de dommages-intérêts. L'affaire a été renvoyée à la Commission de recours.

Le 9 décembre 1998, l'OEB a informé la requérante de sa décision de la réaffilier avec effet rétroactif aux régimes de sécurité sociale et, l'intéressée ayant fait savoir à l'OEB qu'elle acceptait de subir un examen médical auprès du docteur H., l'OEB a rapporté ses décisions de considérer comme non autorisée l'absence de la requérante et de suspendre le versement de son salaire. Le 18 juin 1999, la Commission de recours a recommandé à l'unanimité l'annulation des décisions des 8 et 16 juin 1998 au motif que la déclaration d'absence non autorisée du poste de travail était illégale. Elle a en outre recommandé le paiement à l'intéressée de ses arriérés de salaire, majorés d'intérêts, le paiement rétroactif des sommes représentant les cotisations de l'Office aux régimes

de sécurité sociale et de retraite et le remboursement à la requérante des dépens liés à la procédure, y compris les frais de justice; elle a en revanche recommandé le rejet de la demande de dommages-intérêts au motif que c'était l'intéressée qui avait provoqué les réactions de l'OEB par son refus de se soumettre à un examen médical par le docteur H. Le 17 août 1999, le Président a fait siennes les recommandations de la Commission. La requérante a alors formé un recours contre la décision de ne pas lui verser des dommages-intérêts.

Dans son analyse de l'affaire, le Tribunal a noté que le cas de la requérante n'avait pas été correctement traité par l'OEB. Les décisions de ce dernier tendant à déclarer son absence comme non autorisée, à suspendre le versement de son salaire et à exiger qu'elle paie les cotisations aux régimes de protection sociale ont été considérées comme illégales par l'Office lui-même qui a ensuite pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation. De l'avis du Tribunal toutefois, le comportement de la requérante n'était pas irréprochable non plus. Quand il était apparu que la procédure de désignation du troisième arbitre était dans une impasse, il fallait évidemment trouver une solution.

À cet égard, le Tribunal a noté que le Statut des fonctionnaires était au moment des faits muet sur ce point mais que pratiquement tous les codes d'arbitrage émanant d'organes normatifs publics ou d'organes privés prévoyaient une procédure selon laquelle il pouvait être demandé à un tribunal ou à toute autre tierce partie impartiale de nommer un troisième arbitre en cas de blocage. De l'avis du Tribunal, il était parfaitement raisonnable pour l'OEB de s'inspirer des procédures préconisées dans les codes en question et de faire désigner un troisième arbitre.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné le versement par l'OEB à la requérante de 1 000 mark allemands à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de 500 euros à titre de dépens.

2. JUGEMENT N° 2052 (3 MAI 2001) : HENROTTE CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS¹⁵

Requête d'une fonctionnaire se plaignant de ne pas avoir été autorisée à passer son congé de maladie ailleurs qu'à son lieu de résidence—Limites du pouvoir de contrôle sur une décision relevant du pouvoir discrétionnaire—Erreur de procédure n'ayant pas eu de conséquences dommageables—Question de la motivation de la décision—Rôle éventuel de considérations humanitaires

La requérante, qui devait en fin de compte se voir octroyer une pension d'invalidité, attaquait la décision du Bureau européen des bre-

vets (OEB) de ne pas l'autoriser à résider durant son congé de maladie ailleurs qu'à son lieu de résidence à Munich.

Dans son analyse, le Tribunal a rappelé que d'après la règle 6, alinéa iv de la circulaire n° 22 (directives relatives à l'article 62) :

« ... Le Président peut, après avoir consulté un médecin désigné par l'Office, autoriser l'intéressée à quitter son lieu de résidence tel qu'il est défini à l'article 23 afin de passer ailleurs son congé de maladie. »

À cet égard, le Tribunal a noté que ni le Président de l'Office ni, en son nom, l'Administration n'avaient consulté « un médecin désigné par l'Office ». Au lieu de cela, ils s'étaient adressés à la Commission d'invalidité déjà saisie de l'affaire de la requérante et composée de trois médecins dont l'un choisi par l'intéressée.

Le Tribunal a en outre noté que la décision de ne pas autoriser le fonctionnaire à passer son congé de maladie ailleurs qu'à son lieu de résidence était de nature manifestement discrétionnaire et qu'il était de jurisprudence constante qu'une décision discrétionnaire n'était soumise au contrôle du Tribunal que dans une mesure restreinte. Comme il était déclaré dans le jugement 1969, *affaire Wacker* (2000) : « Il faut pour que le Tribunal ... annule [une telle décision], 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. » La décision attaquée avait peut-être été précédée d'une erreur de procédure dans la mesure où l'Administration avait consulté la Commission d'invalidité et non pas « un médecin désigné par l'Office », mais cette erreur n'avait, de l'avis du Tribunal, aucune incidence en l'espèce. En effet, l'un des médecins siégeant à la Commission d'invalidité était un médecin nommé par l'Office et rien ne permettait de penser que cette erreur ait causé un quelconque préjudice à la requérante.

Le Tribunal a rappelé que le principal grief de la requérante était que la décision du 8 mai 2000 n'était pas « motivée », comme l'exigeait l'article 106, paragraphe 1, du Statut des fonctionnaires. Mais, a souligné le Tribunal, « la Commission d'invalidité avait conclu à la majorité de ses membres que le traitement nécessaire [pouvait] en principe être également dispensé à Munich », et puisqu'un motif avait été donné pour refuser à la requérante l'autorisation de se faire soigner ailleurs qu'à son lieu d'affectation, il n'était pas nécessaire, de l'avis du Tribunal, que la décision contienne des raisons plus élaborées.

Au surplus, a déclaré le Tribunal, rien ne permettait de penser que les intérêts de la requérante n'eussent pas été mis en balance avec ceux de l'OEB. La Commission d'invalidité avait établi au fil des ans neuf rapports médicaux distincts et elle était de toute évidence bien informée

de l'état de santé et de la situation personnelle de la requérante. Certaines considérations d'ordre humanitaire plaidaient certes en faveur de la position de la requérante (son enfant, le fait que ses amis, sa famille et le thérapeute qui la traitait se trouvaient tous en France), mais il n'en demeurait pas moins que l'Organisation avait un intérêt véritable à ce que la requérante ne s'éloigne pas de manière à pouvoir bien vérifier à la fois que l'intéressée suivait effectivement son traitement et que des progrès étaient réalisés et également pour pouvoir déterminer si elle recevait des soins appropriés. C'était bien à l'Organisation qu'il appartenait de mettre en balance ces diverses considérations et la requérante n'avait avancé aucune raison justifiant l'intervention du Tribunal. La requête a en conséquence été rejetée.

3. JUGEMENT N° 2092 (12 NOVEMBRE 2001) : SPAANS CONTRE L'ORGANISATION POUR L'INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES¹⁶

Non-renouvellement d'un engagement pour abolition de poste—Changement apporté à la motivation d'une décision—Obligation du chef de secrétariat de motiver son rejet d'une recommandation d'un organe de recours

La requérante travaillait depuis mai 1994 à la Commission préparatoire de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques sur la base d'un engagement de durée déterminée, en qualité de commis aux voyages, de grade GS-4. Son contrat avait été renouvelé à plusieurs reprises. Le 25 juin 1997, elle a été promue au grade GS-6 en qualité d'assistante aux voyages sur la base d'un contrat de trois ans qui remplaçait le précédent. Lors d'une restructuration effectuée en 1998, le service où la requérante travaillait est devenu le Service des achats et de la logistique et cette dernière a pris le titre d'assistante à la logistique. D'octobre à décembre 1998, elle a été en congé de maladie et lorsqu'elle a repris le travail en janvier 1999, elle a été employée à temps partiel pendant plusieurs semaines. En juillet, elle a été mutée à la Division de la coopération internationale et de l'assistance. Par lettre datée du 6 octobre 1999, le Directeur général l'a informée que son contrat ne serait pas renouvelé à son expiration le 24 juin 2000 car il avait « l'intention de supprimer le poste d'assistante à la logistique dans le cadre de la restructuration du Service des achats et de la logistique ».

La requérante a obtenu gain de cause devant la Commission paritaire de recours mais le Directeur général n'a pas fait sienne la recommandation de la Commission et la requérante s'est pourvue devant le Tribunal.

Dans son analyse de l'affaire, le Tribunal a rappelé que, selon un principe élémentaire, lorsqu'une raison est invoquée pour motiver une décision faisant grief à un fonctionnaire, une organisation doit s'en tenir à cette raison et ne pas chercher par la suite à justifier son action sur la base d'autres motifs. En l'espèce, l'Organisation avait ultérieurement prétendu que le contrat de la requérante n'avait pas été renouvelé parce que ses services n'avaient pas été parfaits.

Le Tribunal a jugé que la requérante avait raison lorsqu'elle déclarait que son poste n'avait en réalité jamais été supprimé. Après sa mutation, elle avait continué de s'acquitter d'un certain nombre de tâches qui avaient déjà été les siennes au Service des achats et de la logistique. Certaines de ces tâches avaient continué à être accomplies dans ledit service et avaient été confiées à Mme V. qui avait été recrutée à l'extérieur le 28 septembre 1999 en tant que « Commis principal à la logistique » au grade GS-5. D'autres tâches dont la requérante s'acquittait précédemment avaient été temporairement assignées à divers membres du personnel relevant d'autres services mais la plupart d'entre elles avaient été reprises par le Service des achats et de la logistique en juin 2000 après que la requérante eut quitté l'Organisation. En outre, a relevé le Tribunal, le Comité pour le renouvellement des contrats sur l'avis duquel, selon l'Organisation, le Directeur général s'était fondé pour décider de supprimer le poste de la requérante, loin de recommander cette suppression, avait en fait suggéré de procéder à la nomination d'une personne justifiant de qualifications différentes dans les termes suivants :

« Afin de mieux répondre aux besoins de l'Organisation et de satisfaire pleinement aux exigences de ce poste à l'avenir, il convient de faire appel à des personnes ayant des compétences et des connaissances autres que celles de sa titulaire actuelle. Le renouvellement du contrat n'est donc pas recommandé. »

Le Tribunal a rappelé qu'un des critères définis par lui au fil des ans pour déterminer si un poste avait effectivement été supprimé était de savoir si la « suppression » avait ou non entraîné une réduction de personnel dans le service concerné (voir, par exemple, le jugement 139, *affaire Chuinard* (1969)). Si tel n'était pas le cas, le Tribunal considérait qu'il avait seulement été procédé à une redistribution des tâches entre des postes existants, phénomène normal lorsqu'une organisation était bien gérée, et non pas à la suppression d'un ou plusieurs postes, ce qui était beaucoup plus grave et aboutissait d'ordinaire à une perte d'emploi pour un ou plusieurs fonctionnaires. En l'occurrence, la requérante soutenait que la restructuration avait entraîné une augmentation du nombre de fonctionnaires et l'Organisation avait déclaré que, si les tâches exercées par les fonctionnaires de la Section des voyages avaient été effectivement redistribuées et assignées à un plus grand nombre de fonctionnaires appartenant à d'autres services, le Service des achats et de la logistique avait conservé le même nombre de postes inscrits au budget.

De l'avis du Tribunal, la raison invoquée par le Directeur général pour justifier le non-renouvellement du contrat de la requérante n'était pas bonne et la décision attaquée reposait sur une erreur de fait manifeste; elle ne pouvait donc être maintenue et devait être annulée.

Le Tribunal a ajouté que, lorsque le chef exécutif d'une organisation faisait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'était absolument pas tenu de donner d'autres raisons que celle invoquée par l'organe lui-même. En revanche, lorsqu'il rejetait ces recommandations, comme c'était le cas en l'espèce, il ne pouvait pas se contenter, pour s'acquitter de son obligation de motiver sa décision, de déclarer simplement qu'il n'était pas d'accord avec l'organe en question.

S'agissant de la réparation à accorder, le Tribunal a constaté que la requérante, dont le poste n'avait en fait pas été supprimé, n'aurait pas pu espérer un renouvellement de plus de deux ans (au-delà du 24 juin 2000). Il a donc ordonné non pas sa réintégration mais le versement d'une somme égale à la totalité des émoluments (traitement et allocations) et des autres prestations auxquelles elle aurait eu droit si son contrat avait été renouvelé jusqu'au 24 juin 2002, déduction faite de tous les gains nets qu'elle avait pu percevoir dans un emploi en dehors de l'Organisation jusqu'à la date du prononcé du jugement. Le Tribunal a en outre ordonné le versement à la requérante de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts et de 5 000 euros à titre de dépens.

4. JUGEMENT N° 2096 (2 NOVEMBRE 2001) : BRUCE CONTRE L'ORGANISATION POUR L'INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES¹⁷

Non-renouvellement d'un contrat—Limites du pouvoir de contrôle sur une telle décision—Question de savoir si le Comité pour le renouvellement des contrats était régulièrement constitué—Obligation d'établir des rapports d'évaluation du comportement professionnel—Question de la réparation

La requérante, employée à l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques en qualité de chef de laboratoire de grade P-4, bénéficiait depuis le 24 mai 1997 d'un contrat de durée déterminée de trois ans.

Par une circulaire d'information du 23 avril 1998, le Directeur général informa les titulaires de contrat de durée déterminée de son intention de prolonger leurs contrats—conclus initialement pour trois ans—de deux ans à condition qu'ils aient pleinement démontré qu'ils satisfaisaient aux normes élevées requises en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Le 24 août 1999, la requérante fut informée verbale-

ment que le Directeur général n'était pas satisfait du fonctionnement du laboratoire, qu'elle serait remplacée par une fonctionnaire de grade P-5, qu'en attendant l'expiration de son contrat elle aurait le choix entre deux postes et que son contrat ne serait pas renouvelé. Le 31 août, le Directeur général annonça à l'Administration les décisions qu'il avait prises en vue de la réorganisation du laboratoire. Le 8 septembre, la requérante fut transférée à la Division des relations extérieures pour y exercer notamment les fonctions de Coordinatrice du site Internet de l'Organisation.

Le 20 septembre, le Comité pour le renouvellement des contrats recommanda le non-renouvellement du contrat de la requérante au motif que la qualité de ses services était inférieure aux normes requises et le Directeur général accepta cette recommandation. Le 14 janvier 2000, la requérante saisit la Commission de recours qui recommanda à la majorité d'allouer à la requérante une compensation financière équivalant à une année de traitement au motif que l'Organisation n'avait pas adressé à la requérante un avertissement clair lui laissant le temps de s'améliorer et qu'elle lui avait donné l'espoir légitime de voir son contrat renouvelé. Un membre de la Commission émit néanmoins une opinion dissidente, précisant que l'OIAC aurait pu prendre une décision de réintégration et estimant qu'il convenait d'allouer à l'intéressée une compensation financière équivalant à deux années de salaire. Par lettre du 24 juillet 2000, le Directeur général fit savoir à la requérante qu'il rejetait la recommandation de la Commission et maintenait sa décision de ne pas renouveler son contrat. La requérante saisit alors le Tribunal.

Le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence constante en la matière, une organisation internationale jouissait d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prenait la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir était soumis à un contrôle restreint et le Tribunal n'annulait une telle décision que lorsqu'il y avait erreur de fait ou de droit, vice de forme ou de procédure, ou omission d'un fait essentiel, ou bien encore lorsqu'une conclusion manifestement erronée avait été tirée du dossier, ou lorsqu'il y avait détournement de pouvoir ou incompétence de l'auteur de la décision [voir notamment le jugement n° 2007, *affaire Diouf* (2001)].

La requérante, s'appuyant sur le compte rendu de la réunion du Comité pour le renouvellement des contrats, prétendait que le Comité n'était pas régulièrement constitué en ce que le Directeur de la division dont elle relevait n'était pas présent lors de l'examen de son dossier, bien qu'il fût la personne la plus à même de porter une appréciation sur ses états de services. L'OIAC affirmait que le Directeur de la division dont relevait la requérante était bien présent lors de l'examen du dossier de cette dernière et que, si sa signature n'apparaissait pas sur le compte rendu produit par la requérante, c'était simplement parce que le procès-verbal n'avait été signé que par les membres permanents du Comité et non par les personnes qui n'avaient participé aux réunions que lors de

l'examen des dossiers de fonctionnaires relevant de leur autorité. Le Tribunal a toutefois noté que la distinction ainsi faite par la défenderesse n'était pas prévue par la directive pertinente du 20 septembre 1999 du Comité pour le renouvellement des contrats et que l'Organisation à qui incombait la charge de la preuve n'avait pas apporté la preuve que le Directeur de la division dont relevait la requérante était présent lors de l'examen de son dossier. Le Tribunal a dès lors estimé fondé le moyen tiré du vice de procédure en ce que la défenderesse n'avait pas apporté la preuve que la composition du Comité pour le renouvellement des contrats était régulière.

La requérante prétendait aussi que les règles définies par la directive du 20 septembre 1999 n'avaient pas été respectées en ce que, d'une part, le Comité pour le renouvellement des contrats n'avait pas pris en compte son rapport d'évaluation pour 1999, lequel aurait dû être établi à l'occasion de l'examen de son dossier par ledit comité, et que, d'autre part, une recommandation du Directeur de sa division ne figurait pas parmi les documents soumis au Comité. S'agissant des rapports d'évaluation, l'Organisation soutenait que, même si le Comité avait disposé du rapport d'évaluation de la requérante en 1999, le résultat de l'examen de son dossier n'en aurait pas été modifié. En effet, l'appréciation relative au comportement général de la requérante, qualifié de « bon », figurant dans ce rapport, était conforme aux appréciations — « bon » ou « très bon » — contenues dans les rapports pour les années 1994 à 1998. Selon l'Organisation, l'élément déterminant dans l'examen du dossier de renouvellement du contrat de la requérante n'était pas ses rapports d'évaluation mais plutôt les dysfonctionnements du laboratoire, dont le Directeur général avait été informé de source indépendante. Là encore, le Tribunal a donné raison à la requérante. Selon lui, le Comité avait l'obligation de prendre en compte les rapports d'évaluation et le fait de ne pas avoir établi de rapport d'évaluation en 1999 pour qu'il en soit tenu compte avant que le Comité ne se prononce constituait un vice de procédure [voir notamment le jugement n° 1525, affaire *Bardi Cevallos* (1996)].

Le Tribunal a conclu que la décision contestée était entachée de vice de procédure et qu'il y avait lieu en conséquence de l'annuler. La requérante demandait sa réintégration mais le Tribunal a jugé cette mesure inopportune d'autant que le poste qu'elle occupait avait été supprimé. Il lui a donc octroyé des dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel et moral résultant de l'illégalité de la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée et, compte tenu du fait que l'intéressée n'avait pas de droit au renouvellement automatique de son contrat, il a fixé l'indemnité à verser à 40 000 dollars des États-Unis, plus 6 000 euros à titre de dépens.

5. JUGEMENT N° 2102 (6 NOVEMBRE 2001) : JAZAYERI
CONTRE LE FONDS INTERNATIONAL DE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE¹⁸

Requête tendant à obtenir le retrait d'une plainte déposée par l'Organisation—Compétence du Tribunal pour connaître de l'affaire—Les garanties applicables en matière disciplinaire ne le sont pas en matière pénale—Question de la protection de la dignité et de la réputation du fonctionnaire

Le 18 juin 1997, le requérant, qui exerçait alors les fonctions de contrôleur de projets pour l'Afrique centrale et de l'Ouest au FIDA, avait demandé à bénéficier d'un congé spécial sans traitement. Cette demande ayant été rejetée le 30 octobre 1997, il présenta sa démission le 6 novembre 1997. Celle-ci fut acceptée le jour même par le FIDA. Le requérant cessa ses fonctions le 31 décembre 1997. Dès le 30 mai 1997, il avait créé, en association avec son épouse, une société immatriculée au registre des sociétés à Londres sous la domination de «Financial Services Associates (FSA) International Limited» et ayant pour objectif d'apporter son assistance principalement aux pays africains. L'intéressé a admis qu'il aurait dû attendre d'avoir quitté le service du FIDA avant de déposer les statuts de sa société mais souligné qu'à la suite de la constitution de la société en question, il avait sollicité son congé spécial et qu'il n'avait jamais tiré profit de ses fonctions ni des fonds du FIDA pour servir les intérêts de ladite société. C'était, selon lui, au cours du premier trimestre de l'année 1998 qu'il avait entrepris une activité de conseil dans le cadre de la société FSA.

Durant l'année 1997, le FIDA avait fait appel aux services d'un cabinet d'audit. Celui-ci avait constaté des irrégularités dans les procédures de passation de marchés qui, parfois, concernaient des projets placés sous la supervision de l'intéressé. À la suite de cet audit, le FIDA a procédé à une enquête interne qui fit ressortir, selon lui, que trois consultants extérieurs recrutés par l'intéressé avaient effectué au profit de celui-ci des paiements importants sur des comptes ouverts à son nom et à celui de son épouse à Jersey et Guernesey. En septembre 1998, le FIDA décida de saisir les autorités judiciaires italiennes d'une plainte pénale contre l'intéressé à qui il était reproché d'avoir abusé de ses fonctions, et notamment d'avoir menacé certains consultants extérieurs de mettre fin à leurs relations contractuelles avec le FIDA s'ils refusaient de lui verser de l'argent, ce qui les aurait obligés à lui payer des sommes considérables déposées sur des comptes bancaires situés dans des paradis fiscaux. Après avoir été arrêté aux Pays-Bas, le requérant fut extradé vers l'Italie le 10 mars 2000, et le 27 avril 2000 il fut remis en liberté dans le cadre d'une procédure connue sous le nom de *patteggiamento* : le requérant a accepté sa condamnation à une peine d'emprisonnement avec sursis, non

inscrite à son casier judiciaire, en raison des faits qui lui étaient reprochés, et il a ainsi été mis fin à l'action pénale.

Le 12 mai 1999, le requérant avait adressé au Président du FIDA une réclamation dirigée contre la décision de ce dernier d'user « de tout [son] pouvoir et de toute [son] influence pour [qu'il] soit emprisonné ». Il lui demandait de retirer sa plainte, de lui prêter l'assistance nécessaire pour lui permettre de recouvrer sa liberté et de l'indemniser pour les préjudices subis. Le Président du FIDA ayant indiqué à l'intéressé, le 4 juin 1999, qu'il ne pouvait accueillir sa réclamation du fait qu'elle ne concernait pas ses conditions d'emploi et était en tout état de cause non fondée, ce dernier saisit la Commission paritaire de recours le 14 juillet 1999, reprenant son argumentation et l'assortissant d'une demande de remboursement des frais qu'il avait engagés pour bénéficier d'une assistance juridique. Ayant le sentiment que la Commission paritaire de recours ne prendrait pas position dans un délai raisonnable, alors qu'une action civile en restitution des sommes dues avait été engagée contre lui devant la Haute Cour de justice d'Angleterre, le requérant décida de saisir directement le Tribunal de céans, ce qu'il fit par une requête déposée le 8 décembre 2000.

À cette requête, le FIDA a opposé l'incompétence du Tribunal ainsi que l'irrecevabilité des conclusions qui lui étaient présentées. S'agissant de la compétence, le défendeur affirmait que la requête ne concernait ni les clauses d'engagement de l'intéressé ni les dispositions statutaires applicables au personnel, et que les actes reprochés à son ancien agent relevaient de la compétence exclusive des juridictions nationales. Le Tribunal a déclaré ne pas méconnaître la portée de cette argumentation, et ce, d'autant moins que le requérant avait cessé de faire partie du personnel de l'Organisation depuis la date d'effet de sa démission antérieure à la plainte déposée contre lui devant la justice italienne. Il a toutefois relevé que l'obligation faite aux organisations internationales de traiter leurs agents avec la considération qui leur était due et de ne pas porter atteinte à leur dignité pouvait se prolonger au-delà de la cessation de leurs services. Une mise en cause irrégulière des agissements d'un agent dans l'exercice de ses fonctions pouvait être de nature, même après la rupture des liens contractuels ou statutaires avec une organisation, à engager la responsabilité de cette dernière, et le Tribunal serait en pareil cas compétent pour statuer en la matière.

S'agissant de la recevabilité de la requête, le Tribunal a noté que l'examen du dossier montrait que la Commission paritaire de recours avait différé l'examen du litige dans l'attente de certaines informations qui ne semblaient pas lui avoir été fournies par les parties. Dans les circonstances particulières de cette affaire, le requérant avait pu légitimement penser qu'aucune issue n'interviendrait dans un délai raisonnable et avait pu légalement saisir le Tribunal de céans sans attendre que la Commission paritaire de recours se soit prononcée.

Sur le fond, tout en notant que les fonctionnaires bénéficiaient de certaines garanties, le Tribunal a déclaré que les conclusions de la requête ne pouvaient qu'être rejetées. Il a déclaré que ces garanties ne sauraient être transposées au cas où des poursuites pénales étaient engagées contre un ancien agent à la suite de la révélation d'actes accomplis préalablement à la cessation de ses fonctions. En l'espèce, c'était les règles figurant dans le code de procédure pénale pertinent qui s'appliquaient et non des règles relatives à des poursuites disciplinaires qui n'avaient pas été engagées par le FIDA et ne pouvaient plus l'être par suite de la démission acceptée de l'intéressé. Aucun élément du dossier ne permettait par ailleurs de soutenir l'argument invoqué dans la requête selon lequel le Président du FIDA aurait utilisé ses prérogatives à des fins étrangères aux exigences de l'intérêt général et aurait commis un détournement de pouvoir en bénéficiant « d'une sollicitude toute particulière de la part des autorités judiciaires italiennes ».

De même, s'il était certain que la dignité et la réputation du requérant avaient été affectées par la plainte déposée contre lui et par le déroulement judiciaire de l'affaire, l'Organisation devait, suite à la révélation de certains faits délictueux, mettre l'affaire entre les mains de la juridiction compétente et ne pouvait donc, en l'espèce, se voir reprocher avoir causé à son ancien agent un tort inutile ou excessif. Le Tribunal a en conséquence estimé qu'il y avait lieu de rejeter la requête.

6. JUGEMENT N° 2103 (6 NOVEMBRE 2001) : JAZAYERI (N° 2) CONTRE LE FONDS INTERNATIONAL DE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE¹⁹

Plainte dirigée contre la suspension des démarches relatives au paiement des droits du requérant afférents à sa cessation de service (y compris ses droits à pension) — Compétence du Tribunal pour connaître de l'affaire — Question de la recevabilité — Règlement des dettes d'un fonctionnaire envers l'Organisation — Refus de l'Organisation d'émettre le formulaire destiné à la Caisse commune des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies — Décision de retarder le versement éventuel d'une indemnité de rapatriement

Les faits qui sont à l'origine de cette requête sont exposés dans le jugement n° 2102 résumé ci-dessus. Le FIDA opposait à la demande du requérant relative à ses droits à pension l'incompétence du Tribunal de céans. Il rappelait que les fonctionnaires du Fonds étaient affiliés à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et que

l'article 48 des Statuts de la Caisse donnait compétence au Tribunal administratif des Nations Unies pour connaître des requêtes relatives aux droits à pension.

Le Tribunal a observé sur ce point que le litige ne portait pas sur l'étendue des droits à pension de l'intéressé mais, comme le disait le requérant, sur la décision du FIDA de ne pas transmettre à la Caisse les documents qui lui auraient permis d'instruire sa demande et, éventuellement, de liquider ses droits. Le Tribunal a déclaré être certes compétent pour se prononcer sur les droits à pension de l'intéressé mais, à ce stade, la seule question qui se posait était celle de savoir si le défendeur s'était acquitté de ses obligations à l'égard de son ancien agent. La Caisse des pensions, qui n'avait pas été saisie des documents requis, était extérieure au présent litige, lequel relevait donc de la compétence du Tribunal.

Le FIDA soutenait qu'en tout état de cause l'ensemble de la requête était irrecevable faute pour le requérant d'avoir épuisé les voies de recours internes mises à sa disposition. Il prétendait que le retard pris par la procédure administrative s'expliquait par le caractère exceptionnel de l'affaire qui l'empêchait de se défendre ouvertement en raison de l'obligation de secret imposée par le droit pénal italien, et que le requérant avait lui-même contribué à ce retard en multipliant les recours en Italie comme aux Pays-Bas pour s'opposer à son incarcération et à son extradition. En outre, l'intéressé n'avait pas fourni à la Commission les informations qu'elle sollicitait. En tout état de cause, a ajouté le Fonds, «il n'y a aucun doute sur le fait que la [Commission] allait rendre une décision définitive».

Sur la recevabilité, le Tribunal a estimé que rien ne permettait de croire que la Commission allait se prononcer rapidement sur un recours qui lui avait été présenté le 24 novembre 1998. Le litige n'avait pas un caractère à ce point exceptionnel qu'il ne pût être examiné dans un délai raisonnable. Ni le secret devant être respecté dans le cadre de l'instruction de l'affaire ni les procédures judiciaires passées ou en cours ne pouvaient justifier l'absence d'examen du recours interne formé par l'intéressé. Celui-ci avait pu, dans ces conditions, légalement saisir le Tribunal de céans sans attendre l'issue d'une procédure interne qui s'était enlisée.

Sur le fond, le FIDA opposait à la contestation du requérant concernant la non-transmission du document nécessaire à l'examen de la liquidation de ses droits à pension et le non-versement de sa prime de rapatriement le fait qu'il était fondé à suspendre les démarches relatives aux divers paiements liés à la cessation de service de son ancien agent, dès lors que celui-ci ne s'était pas «acquitté de toutes ses dettes à l'égard du FIDA». Il invoquait sur ce point une «règle générale du droit de la fonction publique internationale» énoncée dans une instruction administrative des Nations Unies du 31 août 1990. Cette instruction prévoyait que, lorsqu'un agent cessait ses fonctions, il devait s'acquitter de toutes

les dettes qu'il avait contractées à l'égard de l'Organisation et que l'Administration avait le droit de refuser d'émettre le formulaire destiné à la Caisse des pensions ou d'en retarder l'émission jusqu'à ce qu'il ait satisfait à cette exigence.

Le Tribunal a déclaré ne pouvoir accepter cette manière de voir. Certes, il était légitime qu'une organisation tente de recouvrer, par tous moyens de droit, les sommes que ses agents lui devaient au moment où ils cessaient leurs fonctions. Mais il n'était pas pour autant tenu d'interrompre ou de paralyser la procédure d'examen des droits à pension de l'agent qui avait quitté le service. Le Tribunal a conclu que le requérant était fondé à demander l'annulation de la décision refusant la transmission à la Caisse des pensions du formulaire nécessaire à l'examen de ses droits à pension. Mais il n'incombait pas au Tribunal de condamner le Fonds à lui verser une somme correspondant aux arriérés de pension qui lui étaient dus, la liquidation de ses droits ne pouvant être effectuée que par la Caisse des pensions et éventuellement contestée devant le Tribunal administratif des Nations Unies.

S'agissant du versement de la prime de rapatriement, le Tribunal a considéré en revanche que, compte tenu de la reconnaissance par le juge pénal italien du bien-fondé de la plainte déposée par le FIDA, de l'importance des sommes en cause et de l'action engagée devant la Haute Cour de justice d'Angleterre par l'Organisation en vue d'obtenir le remboursement des sommes obtenues illicitement par l'intéressé ou, subsidiairement, des dommages-intérêts, le Fonds avait pu légalement surseoir à l'examen du droit éventuel de l'intéressé à ce qu'il lui soit versé une prime de rapatriement. Le Tribunal a conclu qu'ayant obtenu partiellement satisfaction, le requérant avait droit à l'octroi de dépens fixés à 2 000 euros.

7. JUGEMENT N° 2111 (6 NOVEMBRE 2001) : CUVILLIER (N° 4) CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL²⁰

Plainte concernant l'assujettissement à l'impôt par les autorités nationales de la pension d'une fonctionnaire—Compétence du Tribunal pour connaître de l'affaire—Question relative à la recevabilité du recours

La requérante, qui résidait en Suisse, avait été fonctionnaire du BIT de 1959 à 1987 et était titulaire d'une pension de retraite depuis le 1^{er} mars 1987, date à laquelle elle avait été mise au bénéfice d'une retraite anticipée. Depuis lors, elle n'avait cessé de contester tant auprès

des administrations fiscales genevoises et fédérales qu'auprès du BIT le droit de la Suisse de soumettre sa pension à l'impôt. N'ayant jamais pu obtenir satisfaction et ayant notamment vu rejeter, les 6 décembre 1996 et 19 juin 1997, les recours qu'elle avait formés devant le Tribunal fédéral suisse, elle avait saisi le Directeur général du BIT, le 26 juillet 2000, d'une réclamation présentée sur la base de l'article 13.2 du Statut du personnel «pour traitement injustifié et incompatible avec le statut du fonctionnaire». Par cette réclamation, elle reprochait au BIT d'avoir laissé s'établir une situation de non-droit, de s'être rallié à tort à la position des autorités suisses et d'avoir méconnu le fait que les «traitements, émoluments et indemnités» faisant l'objet d'une exonération fiscale en vertu de l'article 17, alinéa *b* de l'Accord de Siège conclu entre la Suisse et l'OIT, concernaient également les pensions. Elle demandait au Directeur général :

- De reconnaître que la note verbale du 17 décembre 1984 de la Mission permanente de la Suisse adressée aux organisations internationales établies à Genève et concernant le régime fiscal des fonctionnaires retraités en Suisse avait bien été reçue au BIT;
- De fournir une indication motivée sur les suites qu'il entendait lui donner; et
- De prendre l'engagement de faire le nécessaire pour que le tribunal prévu par l'article 27 de l'Accord de Siège soit constitué.

À cette «réclamation», le Directeur du Cabinet du Directeur général répondit le 5 septembre 2000 que l'intéressée ne pouvait se prévaloir de l'article 13.2 du Statut du personnel, dès lors que ses prétentions ne concernaient pas un traitement incompatible avec le Statut, ni un traitement injustifié de la part d'un fonctionnaire supérieur, ni des droits se rattachant aux fonctions qu'elle avait exercées lorsqu'elle était en activité. De plus, il était rappelé à la requérante que le Bureau avait déjà répondu à ses demandes les 31 juillet et 14 décembre 1989 et que les autorités suisses ainsi que le Bureau avaient fait savoir dès le début que les «pensions périodiques de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies[étaient] soumises à l'impôt en Suisse». Insatisfaite de cette réponse, l'intéressée s'est pourvue devant le Tribunal de céans, demandant l'annulation de la décision contenue dans la lettre du 5 septembre 2000.

Aux conclusions de la requérante, la défenderesse opposait l'incompétence du Tribunal pour connaître de la requête ainsi que diverses causes d'irrecevabilité. Le Tribunal a noté que le différend concernait le rejet d'une réclamation présentée sur la base de l'article 13.2 du Statut du personnel et que cette disposition n'assurait en principe de droit à voir examiner sa réclamation suivant la procédure qu'elle instituait qu'à un «fonctionnaire» qui estimait pouvoir en bénéficier. Mais le Tribunal admettait que les relations du fonctionnaire avec les organisations interna-

tionales ne s'arrêtaient pas avec la cessation des fonctions [voir en ce sens le jugement n° 986, *Ayoub* (n° 2), *Von Knorring*, *Perret-Nguyen* (n° 2) et *Santorelli* (1989)]. Au surplus, la compétence du Tribunal était limitée selon l'article II, paragraphe 1, de son statut, aux «requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires du Bureau international du Travail et des dispositions du Statut du personnel qui étaient applicables à l'espèce», mais cette disposition n'interdisait pas au Tribunal de se prononcer sur des requêtes présentées par des fonctionnaires d'organisations internationales qui n'étaient plus en activité et estimaient que, suite à la cessation de leurs fonctions, il avait été porté atteinte aux droits et garanties que leur conférait leur statut. Or ce que prétendait invoquer la requérante, c'était l'absence de protection, qu'elle estimait lui être due, pour établir son immunité fiscale.

Si le Tribunal avait compétence pour apprécier le bien-fondé de la décision attaquée, encore fallait-il, pour que la requête soit admise, que ses conclusions soient recevables. Sur ce point, les fins de non-recevoir opposées par la défenderesse ne pouvaient qu'être accueillies. En premier lieu, il résultait du dossier que si l'intéressée demandait quelle suite serait donnée à la note verbale de la Mission permanente de la Suisse, cette contestation avait fait l'objet de très nombreuses lettres adressées au BIT auxquelles il avait été répondu négativement, expressément ou implicitement. En second lieu, les conclusions tendant à ce qu'il soit enjoint à la défenderesse de faire le nécessaire pour que soit constitué le tribunal prévu par l'article 27 de l'Accord de Siège étaient également irrecevables à la fois parce qu'elles avaient déjà été rejetées par des décisions précédentes qui n'avaient pas été contestées en temps utile. Enfin, aucun élément du dossier ne permettait de penser que l'Organisation avait manqué au devoir de protection qu'elle devait à ses fonctionnaires et, si besoin était, à d'anciens fonctionnaires, et la requérante ne pouvait évidemment remettre en cause devant l'Organisation, ou devant le Tribunal de céans, la chose jugée par le Tribunal fédéral suisse.

Compte tenu de ce qui précède, la requête a été rejetée.

C.—Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale²¹

1. DÉCISION N° 241 (26 AVRIL 2001) : LEE CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONS- TRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²²

Licenciement pour cause de superfluité—Disposition 7.01, paragraphe 8.02 c du Règlement du personnel en regard du paragraphe 8.02 d de cette même disposition—Nécessité de ne pas s'en tenir à une interprétation littérale du Règlement du personnel—Obligation de promouvoir des relations harmonieuses—Contrôle sur les décisions relevant de la gestion et du pouvoir d'appréciation managérial—Question de la transparence en pareille matière—Éventualité d'une discrimination fondée sur l'âge—Vices ayant entaché le processus de contrôle administratif—Obligation d'aider le fonctionnaire à retrouver un emploi

La requérante, entrée à titre temporaire à la Banque en août 1997 en qualité d'assistante de recherche, s'était vu accorder d'abord une série d'engagements temporaires puis un engagement pour une durée de deux ans, la conversion de son engagement en contrat régulier et deux promotions; en avril 1991, elle avait pris le titre de chercheur analyste. La dernière en date de ses fonctions était celle de chercheur analyste à la Division macroéconomique (Afrique-Techniques et familles) du Département de l'Afrique de l'Est (AFTM2). En novembre 1997, un nouveau responsable avait pris la tête du secteur AFTM2 et, à l'issue de la réorganisation, la requérante avait été informée que son poste allait être déclaré superflu.

Elle forma alors un recours, en soutenant que la décision de la Banque de mettre un terme à ses services pour cause de superfluité en vertu des paragraphes 8.2 *d* et 8.03 de la disposition 7.01 du Règlement du personnel était viciée en ce qu'elle était indûment motivée, constituait un abus du pouvoir discrétionnaire, était incorrectement motivée, était entachée de discrimination et pêchait par manque de transparence. Elle reprochait en outre à la Banque de ne pas avoir accordé à sa demande de réexamen l'attention voulue et de ne pas l'avoir aidée à trouver un nouvel emploi au sein de la Banque, suite à la décision déclarant son poste superflu.

S'agissant de cette dernière décision, la requérante soutenait qu'il aurait fallu la fonder sur le paragraphe 8.02 *c* de l'article 7.01 (Éventail de qualifications) plutôt que du paragraphe 8.02 *d* (Réduction du nombre des postes). Le Tribunal lui a donné tort en soulignant qu'aux termes du paragraphe 8.02 *d*, «un poste peut être déclaré superflu lorsque le

Groupe de la Banque détermine sur la base du critère d'une saine administration ... que certains types ou certaines classes de postes sont en surnombre», et que c'était précisément ce qui était arrivé dans le cas de la requérante. Les références aux qualifications de la requérante qui figuraient dans certains mémorandums de la Banque se plaçaient dans la perspective d'une comparaison entre ses compétences et aptitudes et celles d'autres chercheurs analystes travaillant dans le Département, l'objectif étant de déterminer lequel des postes en cause devait être déclaré superflu. Le Tribunal a rappelé que, comme il l'avait souligné dans sa décision n° 192, *Garcia Mujica* (1998), la simple prise en compte par la défenderesse du facteur des qualifications dans son analyse ne signifiait pas que la décision de superfluité fût fondée sur une mise en parallèle incorrecte des aptitudes de la requérante et de celles que requérait un poste redéfini comme prévu au paragraphe 8.02 *c*. Au demeurant, a déclaré le Tribunal, les quatre bases sur lesquelles la défenderesse pouvait se fonder conformément au paragraphe 8.02 *c* pour décider que l'emploi d'un fonctionnaire était devenu superflu se chevauchaient et se recoupaient dans une certaine mesure et les remaniements organisationnels nécessités par les besoins changeants de la Banque exigeaient que le Règlement du personnel puisse être interprété autrement que de façon mathématique et littérale.

La requérante prétendait d'autre part qu'il avait été mis fin à ses services parce que le responsable du secteur AFTM2 nourrissait des préventions contre elle. Le Tribunal a pris acte des trois incidents invoqués par la requérante à l'appui de ses allégations mais a jugé qu'ils n'étaient pas probants. Il a toutefois relevé que les trois incidents étaient révélateurs d'une tension et d'une inimitié dans les relations entre la requérante et le responsable du secteur et que, d'après le dossier, la Banque n'avait pas tenu compte de ces tensions lorsqu'elle avait décidé de mettre un terme à l'emploi d'une fonctionnaire qui était pourtant à son service depuis longtemps. Le dossier n'indiquait pas non plus que la Banque eût fait quoi que ce soit pour promouvoir des relations harmonieuses entre la requérante et ses supérieurs, comme le principe 2.1 des Principes régissant l'emploi des fonctionnaires de la Banque lui en faisait le devoir.

Le Tribunal a jugé que la décision de superfluité était fondée sur des considérations administratives et managériales et que le souci de réduire le nombre de chercheurs analystes dans la section AFTM2, qui avait conduit à la décision de superfluité, s'inscrivait dans le cadre des efforts de la direction pour donner effet à certaines directives de politique générale. Pour justifier sa décision, la défenderesse faisait valoir qu'il était nécessaire de procéder à des compressions pour accroître l'efficacité et réduire les coûts, notamment du fait que les opérations complexes de simulation, d'analyse et d'élaboration des plans excédaient dans une mesure croissante les compétences des chercheurs analystes de la section AFTM2 et devaient être confiées à des fonctionnaires de calibre plus

élevé. Le Tribunal a indiqué que, même si une telle stratégie prêtait à la critique, c'était à la direction de choisir une stratégie managériale visant à améliorer la qualité du travail et à réduire les coûts correspondants et qu'il s'était toujours abstenu de substituer son propre jugement aux options de politique générale et de management sélectionnées par le défendeur. Le Tribunal a souligné qu'il n'exerçait de contrôle sur le pouvoir d'appréciation de la direction que pour s'assurer que ce pouvoir n'avait pas été exercé de manière abusive, discriminatoire, sur la base de motifs étrangers au service ou au mépris des règles d'une procédure équitable et raisonnable [décision n° 5, *Saberi* (1982), et décision n° 2 185, *Ezatkah* (1998)].

La requérante prétendait également que l'identification du fonctionnaire à licencier n'avait pas été précédée du « processus transparent d'évaluation de tous les fonctionnaires exerçant des fonctions identiques ou similaires » prévu par la disposition 7.01, paragraphe 8.03 du Règlement du personnel. À cet égard, le Tribunal a déclaré que le responsable du secteur et l'administrateur des ressources humaines auraient dû conserver une trace de leurs entretiens avec les dirigeants de l'équipe spéciale qui avaient travaillé avec les trois chercheurs analystes en vue d'identifier lequel des trois postes devait faire l'objet d'une décision de superfluité. N'avaient pas non plus été conservés ni présentés, sous la signature du responsable du secteur, de compte rendu des résultats de la comparaison entre les titres des chercheurs analystes en poste, ni, sous la signature de l'administrateur du personnel, de compte rendu de ses éventuelles conversations avec des candidats potentiels à un licenciement pour cause de superfluité. Ces irrégularités, sans équivaloir à un abus du pouvoir discrétionnaire, constituaient, comme le prétendait la requérante, des vices de procédure sur lesquels on ne pouvait fermer les yeux dans le cadre d'un processus susceptible d'aboutir au licenciement d'une fonctionnaire qui avait travaillé à la Banque pendant près de 20 ans. Tout en considérant que ces vices de procédure justifiaient l'octroi d'une indemnité à la requérante, le Tribunal a néanmoins estimé que le dossier corroborait la thèse de la Banque selon laquelle l'application à la requérante de la décision de superfluité représentait l'aboutissement d'un processus visant à identifier le moins performant des chercheurs analystes susceptible d'être licencié pour cause de superfluité.

La requérante soutenait aussi que la décision en cause avait été prise en raison de son âge mais le Tribunal n'a trouvé aucune preuve à l'appui de cette allégation. De toute façon, l'âge n'était pas en lui-même un facteur dont la prise en compte suffise à rendre la Banque coupable d'abus de pouvoir; c'était en fait, de l'avis du Tribunal, un élément qui imposait au défendeur de faire preuve d'un surcroît de prudence avant de décider de licencier une fonctionnaire qui était à son service depuis longtemps et qui, du fait de son âge, avait moins de chance de trouver un emploi ailleurs.

La requérante critiquait aussi la manière dont la Banque avait traité sa demande d'examen administratif de la décision de superfluité, prétendant que ladite demande n'avait pas été examinée sérieusement et que la décision mise en cause avait été confirmée dans la précipitation. Tout en notant que les conditions dans lesquelles la demande d'examen administratif avait été présentée étaient quelque peu imprécises et confuses, le Tribunal a relevé que la Banque avait consacré très peu de temps à l'examen au fond de cette demande et que la lettre du 26 février 1999 par laquelle la requérante avait été informée de l'échec de sa démarche était d'une concision inhabituelle. Le Tribunal a jugé que la Banque n'avait pas traité comme elle l'aurait dû la demande de la requérante et que son refus catégorique et non motivé d'expliquer à l'intéressée les raisons sur lesquelles reposait sa décision de ne pas revenir sur la décision de superfluité ou de lui accorder une prolongation de congé administratif revêtait un caractère arbitraire et témoignait d'une désinvolture qui justifiait l'octroi d'une indemnité à la requérante.

Quant à l'allégation de la requérante selon laquelle la Banque ne l'avait pas aidée à trouver une nouvelle affectation après son licenciement, le Tribunal a constaté que le dossier n'établissait rien de tel. Le fait que ni les efforts de la Banque ni ceux de la requérante n'aient été couronnés de succès ne signifiait pas que la Banque n'ait rien fait pour l'aider : comme l'avait souligné le Tribunal dans sa décision n° 161, *Arellano* (1997), l'obligation de la Banque dans ce domaine était d'« utiliser les moyens voulus ... et non ... d'obtenir le résultat souhaité ».

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a jugé que la décision de la Banque de mettre fin à l'emploi de la requérante pour cause de superfluité sur la base de l'article 7.01 du Règlement du personnel ne constituait pas un abus de pouvoir. Il a toutefois également jugé que la manière dont la requérante avait été traitée par la Banque et dont ses griefs avaient été examinés durant la période critique qui avait immédiatement précédé et suivi la décision de licenciement méconnaissait son droit à un traitement équitable. Le Tribunal a accordé à la requérante une indemnité égale à 16 mois de traitement net, plus la somme de 7 297,22 dollars à titre de dépens.

2. DÉCISION N° 245 (23 JUILLET 2001) : NUNBERG CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²³

Requête fondée sur la prétendue insuffisance d'une augmentation de traitement de 5 % pour remédier à une situation de discrimination fondée sur le sexe—Décision relevant du pouvoir discrétion-

naire—Preuve d'une inégalité fondée sur le sexe—Une augmentation de 5 % pouvait-elle en l'occurrence être considérée comme juste et raisonnable?—Obstacle à l'application d'un processus de reconstitution de carrière—Octroi d'une somme à titre de dépens en raison de l'importance des questions en jeu

La requérante, entrée à la Banque en novembre 1983 en qualité de consultante en matière de gestion du secteur public, s'était vu accorder en octobre 1985 un engagement régulier avec le titre de spécialiste de la gestion du secteur public (niveau 23). Elle avait fait l'objet de plusieurs promotions et mutations et avait été promue au poste de spécialiste principal de la gestion publique (niveau 25) en juillet 1995. Les appréciations très positives contenues dans ses rapports d'appréciation du comportement professionnel s'étaient traduites par des promotions et des augmentations annuelles de traitement.

Entre février 1992 et avril 1993, une étude des rémunérations, commanditée conjointement par la Banque et l'Association du personnel, a été effectuée (par les professeurs R. Oaxaca et M. Ransom); il en est ressorti que, s'agissant des classes 22 à 30, les femmes du groupe I, auxquelles appartenait la requérante, gagnaient environ 16 % de moins que les hommes du groupe I. La requérante a, sur la base de l'étude, bénéficié d'une augmentation de 5 % de sa rémunération. Elle a formé des recours contre ces décisions puis a saisi le Tribunal d'une requête contestant la décision de 1995 de lui accorder une augmentation de 5 %, décision qu'elle jugeait incompatible avec le principe de l'équité et qui, selon elle, n'éliminait pas la discrimination fondée sur le sexe dont elle était victime et ne lui assurait pas un niveau de rémunération équitable.

Le Tribunal a, en abordant l'examen de l'affaire, rappelé qu'à l'égard des décisions impliquant l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, il avait pour politique générale de ne pas exercer de contrôle ou faire prévaloir son propre jugement à moins que la décision ne soit entachée d'abus du pouvoir discrétionnaire [décision n° 1, *de Merode* (1981), et décision n° 81, *Bertrand* (1989)].

Le Tribunal a noté que le rapport Oaxaca et Ransom était parvenu à la conclusion qu'il y avait des disparités entre les rémunérations des femmes du groupe I et celles des hommes du groupe I et que ces disparités pouvaient, à concurrence de 9,1 % en moyenne, être attribuées à une iniquité fondée sur le sexe. Mais, a souligné le Tribunal, il ne résultait pas de cette conclusion que toutes les femmes du groupe I étaient nécessairement sous-payées à concurrence de 9,1 % et le rapport n'établissait pas non plus que, dans le calcul de sa rémunération, la requérante fût victime d'une iniquité fondée sur le sexe ni, a fortiori, à concurrence de quelle proportion.

Le Tribunal a d'autre part relevé que la requérante ne s'était pas fondée exclusivement sur l'analyse statistique du rapport pour étayer ses

prétentions, et avait invoqué plusieurs autres facteurs pour prouver que le calcul de sa rémunération était entaché de discrimination fondée sur le sexe mais que la plupart de ces autres facteurs ne résistaient pas à l'examen. Lorsqu'elle affirmait par exemple être une fonctionnaire de très bonne qualité mais avoir bénéficié d'augmentations de salaire correspondant pour la plupart à des services simplement satisfaisants, elle invoquait, de l'avis du Tribunal, un argument qui, en l'absence d'autres données influant sur le calcul des rémunérations (comparaisons avec les « pairs », contraintes budgétaires, etc.), n'établissait pas l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. En invoquant par ailleurs des études d'où il ressortait qu'à des rémunérations de départ équitables correspondaient des progressions de rémunération inéquitables, la requérante n'apportait pas de preuve en rapport avec sa propre situation. De même, en soutenant que le calcul de sa rémunération avait été vicié par des préjugés universellement répandus, en particulier par des préventions qui avaient un effet négatif sur les augmentations de salaire accordées aux femmes, la requérante avançait, de l'avis du Tribunal, une thèse générale sans fournir la preuve qu'elle eût elle-même été victime de discrimination.

Le Tribunal a toutefois noté que les conclusions du rapport Oaxaca et Ransom de 1993 et le fait que la requérante avait bénéficié d'une augmentation de salaire de 5 % impliquaient que le calcul de sa rémunération était entaché d'une iniquité en violation du principe 6.1 des Principes régissant l'emploi du personnel, lequel exigeait que les niveaux de rémunération au sein de la Banque soient équitables. Sans doute n'existait-il aucune preuve que l'une ou l'autre des décisions concernant la rémunération de la requérante fût viciée par une intention malicieuse, mais le principe 6.1 ne subordonnait pas l'existence d'un manquement à l'obligation qui en découlait à la présence d'un élément intentionnel. Il incombait dès lors à la Banque de démontrer que sa décision d'accorder à la requérante une augmentation de 5 % apportait un correctif équitable et raisonnable au manque d'équité dont son salaire était entaché et qu'elle satisfaisait aux exigences de la justice et de l'impartialité [décision n° 81, *Bertrand* (1989)].

Tout en niant l'existence d'une discrimination à l'égard de la requérante, la Banque prétendait qu'elle s'était acquittée des obligations qu'elle pouvait avoir envers elle en la matière en lui accordant une augmentation de 5 %. Mais, a souligné le Tribunal, elle n'avait malheureusement pas expliqué comment elle était parvenue à la conclusion que cette augmentation était suffisante pour remédier à l'injustice. D'un autre côté, l'opération de reconstitution de carrière sollicitée par la requérante semblait au Tribunal, après réflexion, n'être rien de plus qu'une étape dans un processus complexe. Selon le Tribunal, une telle opération pouvait permettre de déterminer si l'injustice dans le calcul de la rémunération de la requérante était supérieure ou inférieure à la moyenne de 9,1 %

relevée par Oaxaca et Ransom dans le cas des femmes du groupe I et si cette disparité était statistiquement significative; elle pouvait indiquer sur le plan statistique ce que serait une rémunération équitable pour une personne ayant le profil de la requérante en l'absence d'injustice fondée sur le sexe. Mais, de l'avis du Tribunal, une telle opération ne pouvait permettre de déterminer à combien se monterait, dans son cas personnel, une rémunération juste et équitable.

Eu égard aux difficultés que comportait l'application des résultats d'une opération de reconstitution individuelle faisant suite à une revendication de salaire d'une fonctionnaire déterminée et considérant que la valeur des autres méthodes d'analyse telle que l'enquête de cohorte était reconnue par les experts, le Tribunal s'est déclaré incapable de voir dans le refus de la Banque de fournir les éléments requis pour une opération de reconstitution un manquement aux principes de la justice et de l'équité. Au surplus, des études ultérieures, y compris l'enquête de cohorte menée par la Banque, ne révélaient pas d'injustice fondée sur le sexe dans le calcul de la rémunération de la requérante et bien que n'étant pas en mesure, sur la base des pièces dont il était saisi, de chiffrer avec précision l'iniquité que pouvait encore faire apparaître la rémunération de la requérante en 1995, le Tribunal a déclaré ne pouvoir imputer à la Banque un manquement aux principes de la justice ou de l'équité ou voir dans la décision attaquée un abus du pouvoir discrétionnaire.

Le Tribunal, tout en partageant les craintes de la requérante quant à l'éventuelle existence d'une discrimination fondée sur le sexe dans la structure des rémunérations au sein de la Banque, discrimination qui avait, selon lui, sa source non dans une volonté délibérée mais dans les réalités de la vie sociale, a déclaré être conscient des efforts que déployait la Banque pour remédier à ce type de discrimination. En l'espèce, le Tribunal ne pouvait conclure à l'existence d'une discrimination spécifique à l'égard de la requérante une fois l'augmentation de 5 % concédée par la Banque, étant donné que ni les preuves se rapportant à la situation de l'intéressée ni les études menées par la Banque ne venaient étayer une telle conclusion et qu'il n'y avait pas de raison décisive d'appliquer la méthodologie proposée par la requérante.

Le Tribunal a rejeté la requête et a ordonné le versement à la requérante, vu l'importance des questions juridiques qu'elle avait soulevées, d'une somme de 11 845,88 dollars à titre de dépens.

D.—Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international²⁴

JUGEMENT N° 2001-1 (30 MARS 2001) : SUCCESSION DE
M. «D» CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNA-
TIONAL²⁵

Recevabilité de la requête—Compétence du Tribunal en vertu de l'article II de son statut—Règle de l'épuisement des recours énoncée à l'article V—Importance du respect des délais—Circonstances exceptionnelles excusant le non-respect des délais

M. «D», fonctionnaire retraité de la Banque mondiale, était affilié à un plan d'assurance médicale (avec couverture familiale) fonctionnant sous l'égide du Fonds monétaire international. En mai 1998, alors qu'il était en traitement pour un cancer du poumon qui avait métastasé, il s'était rendu avec l'autorisation de son médecin dans son pays d'origine pour régler des affaires personnelles; il y avait contracté une pneumonie et avait dû être mis sous assistance respiratoire. Les enfants adultes de M. «D» qui avaient fait le voyage avec lui avaient jugé «déplorables» ses conditions d'hospitalisation et avaient décidé, en consultation avec les médecins de l'endroit, de faire évacuer leur père sur le Maryland Hospital où il était auparavant en traitement. Évacué le 2 juin, M. «D» était décédé en septembre 1998.

Le remboursement des frais afférents à l'évacuation médicale du *de cuius* en mai-juin 1998 ayant été refusé sur la base des dispositions du Plan d'assurance médicale, la succession de M. «D», représentée par son exécuteur testamentaire, Mme «D» (fille de M. «D») avait contesté la décision. Le Fonds avait, dans sa réplique à la requête introduite devant le Tribunal administratif, requis le classement sans suite de l'affaire au motif que la partie demanderesse était passée outre à l'article V du statut du Tribunal qui exigeait que, dès lors que le Fonds avait prévu des voies de recours administratives pour le règlement des différends susceptibles d'être invoquées dans le cas d'espèce, le Tribunal ne pouvait être saisi qu'une fois épuisées les voies de recours en question. Comme une demande de classement sans suite suspendait le délai dans lequel la réplique devait être soumise jusqu'à ce qu'il ait été statué à son sujet, le Tribunal n'avait à ce stade à trancher que la question de la recevabilité de la requête.

Le Tribunal, examinant tout d'abord la question de savoir s'il avait compétence *ratione personae* à l'égard de la succession de M. «D», a conclu qu'il avait compétence pour connaître de la requête sur la base de l'article II de son statut et ce pour deux raisons : a) le commentaire qui accompagnait le statut donnait une liste non exhaustive des personnes relevant de la compétence du Tribunal : ces personnes incluaient par

exemple les bénéficiaires du Plan d'assurance médicale autres que les membres du personnel. D'autres personnes se trouvant dans la situation de la requérante, «par exemple», pouvaient être «incluses»; et *b*) en raison de l'esprit du statut et de la structure du programme de prestations du Fonds qui voulaient que les fonctionnaires en cause puissent étendre à un ayant droit qui n'était pas membre du Fonds le bénéfice des prestations d'assurance.

Passant à la question de savoir si la partie demanderesse avait épuisé tous les recours comme l'exigeait l'article V du statut, le Tribunal a rappelé que la règle en cause avait un double objectif : ouvrir la voie à un règlement du différend et permettre l'établissement d'un dossier détaillé au cas où l'affaire ferait finalement l'objet d'une procédure contentieuse. Le commentaire du statut soulignait que le Tribunal ne devait intervenir qu'en dernier ressort une fois que l'Administration avait été pleinement mise en mesure de déterminer si des mesures correctives s'imposaient. Le Tribunal a souligné qu'en l'espèce il n'était pas contesté que la requérante avait respecté toutes les procédures et tous les délais sauf pour ce qui était de la démarche initiale prévue par la section 6.03 qui exigeait que le chef de la Division des prestations soit saisi d'une demande d'examen administratif dans les trois mois de la décision de refus.

Le Tribunal a en outre rappelé que, de l'avis des tribunaux administratifs internationaux, il importait de veiller non seulement à ce que la règle de l'épuisement des recours internes soit observée, mais aussi à ce que le processus se déroule dans les délais et que le respect des délais avait un lien direct avec l'objet de l'examen administratif :

«Si les voies de recours sont exercées rapidement, l'institution peut rectifier sans tarder des erreurs éventuelles — à un moment où la mémoire des faits est encore fraîche, où les documents ont toute chance d'être aisément disponibles et où les décisions contestées se prêtent mieux à un règlement amiable. Un tel résultat serait beaucoup plus difficile à atteindre si le Tribunal tolérait que les voies de recours en cause soient, sans justification, tardivement utilisées [décision n° 41 du Tribunal administratif de la Banque asiatique de développement], *Alcartado* (1998)].

Aussi n'était-il pas rare, a signalé le Tribunal, que les tribunaux administratifs déclarent des requêtes irrecevables au motif que les recours administratifs dont la décision attaquée pouvait faire l'objet en vertu des règles relatives à l'épuisement des recours figurant dans leurs statuts respectifs n'avaient pas été exercés en temps utile.

Le Tribunal a également noté que, lorsqu'il vérifiait si les règles statutaires relatives à l'épuisement des recours administratifs avaient été respectées, les tribunaux internationaux avaient parfois à déterminer à la demande des plaideurs si des circonstances exceptionnelles pouvaient justifier une dérogation à l'obligation d'observer les délais dans lesquels

les procédures d'examen devaient être intentées. Le Tribunal a noté à cet égard que le statut du Tribunal administratif du Fonds admettait la possibilité de «circonstances exceptionnelles».

En l'espèce, le Tribunal a noté que le principal argument invoqué par la requérante pour faire admettre l'existence de circonstances exceptionnelles était qu'elle n'avait pas été informée en temps utile des procédures d'examen du Fonds. Elle soutenait en outre que, n'étant pas fonctionnaire, elle n'avait pas accès aux sources d'information normalement accessibles au sein du Fonds touchant les procédures de règlement des différends. La défenderesse rétorquait qu'elle avait pour adversaire une personne éclairée et fort instruite qui ne s'était pas raisonnablement employée à se renseigner sur les procédures administratives du Fonds.

La jurisprudence indiquait, a souligné le Tribunal, qu'en règle générale le défaut de notification quant aux procédures d'examen n'excusait pas un manquement aux obligations que comportaient ces procédures [voir par exemple décision n° 174 du Tribunal administratif de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, décision n° 174, *Guya* (1997)]. Cela dit, a ajouté le Tribunal, Mme «D» n'avait jamais été fonctionnaire du Fonds et ne pouvait pas être présumée avoir eu accès aux informations sur le règlement des différends dont les fonctionnaires recevaient communication. Le Tribunal a également jugé significatif que chaque fois que la requérante avait été informée des procédures à suivre, elle avait respecté les délais. Le Tribunal a aussi relevé que le défendeur avait fait montre de certaines hésitations sur le point de savoir si Mme «D» était tenue de suivre les procédures d'examen et qu'il convenait donc de faire preuve de souplesse dans l'application de ces procédures [voir décision n° 78 du Tribunal administratif de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, *Robinson* (1989)]. Le Tribunal a conclu qu'en l'espèce il incombait au Fonds d'informer Mme «D» qui pouvait d'autant moins être présumée connaître dans le détail les recours qui lui étaient ouverts que, dans le rapport du médecin extérieur, le Fonds lui avait donné l'impression qu'elle avait épuisé toutes les voies qui lui étaient ouvertes.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la motion de classement sans suite, étant entendu que la réponse du Fonds, la réplique de la requérante et la duplique du Fonds lui seraient soumises en temps voulu conformément au calendrier prévu par le Règlement du personnel.

NOTES

¹ En raison du nombre important des jugements qui ont été rendus en 2001 par les Tribunaux administratifs des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'Annuaire. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les trois tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 901 à 1040 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 2003 à 2118 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 238 à 259 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 2001-1 et 2002-2 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement, documents AT/DEC/901 à AT/DEC/1040; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail : quatre-vingt-dixième à quatre-vingt-douzième sessions ordinaires*; *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2001*; et Tribunal administratif du Fonds monétaire international, 2001.

² Aux 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, conformément aux dispositions précitées, avec deux organisations spécialisées : 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 les requêtes des fonctionnaires du Tribunal international du droit de la mer.

³ M. Mayer Gabay, président; Mme Marsha A. Echols et Mme Brigitte Stern, membres.

⁴ M. Kevin Haugh, vice-président, assurant la présidence; M. Spyridos Flogaitis et M. Omer Yousif Bireedo, membres.

⁵ M. Mayer Gabay, président, Mme Marsha A. Echols et Mme Brigitte Stern, membres.

⁶ M. Julio Barboza, premier vice-président; M. Kevin Haugh, deuxième vice-président; Mme Brigitte Stern, membre.

⁷ M. Kevin Haugh, vice-président, assurant la présidence; M. Omer Yousif Bireedo et Mme Brigitte Stern, membres.

⁸ M. Kevin Haugh, deuxième vice-président, assurant la présidence; Mme Marsha A. Echols et M. Spyridon Flogaitis, membres.

⁹ M. Mayer Gabay, président, M. Julio Barboza, vice-président; M. Spyridon Flogaitis, membre.

¹⁰ M. Mayer Gabay, président, Mme Marsha A. Echols et M. Spyridon Flogaitis, membres.

¹¹ M. Kevin Haugh, vice-Président, assurant la présidence; Mme Marsha A. Echols et M. Omer Yousif Bireedo, membres.

¹² M. Mayer Gabay, président; M. Spyridon Flogaitis et Mme Brigitte Stern, membres. Voir également le jugement du FMI n° 2001-2 [*M. «P» (n° 2) c. le FMI*]; le Tribunal du FMI a également eu à connaître d'une affaire concernant le droit d'une ex-épouse à une pension du chef d'un fonctionnaire.

¹³ Le Tribunal administratif de l'OIT 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 2001 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO)], l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 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 du trafic aérien, l'Union postale universelle, l'Organisation européenne des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays importateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement, le Bureau central des transports ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de justice de l'Association européenne de libre-échange, l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, le Service international de la recherche agronomique nationale, l'Organisation internationale pour les migrations, le Centre international de génie génétique et de biotechnologie, l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, l'Organisation hydrographique internationale, la Conférence de la Charte européenne de l'énergie, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes et l'Institut international des ressources photogéniques. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats pour 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.

¹⁴ M. Michel Gentot, Président; Mme Mella Carroll, vice-présidente; M. James K. Hugessen, juge.

¹⁵ Mme Mella Carroll, vice-présidente; M. James K. Hugessen et Mme Flerida Ruth P. Romero, juges.

¹⁶ M. Michel Gentot, président; Mme Mella Carroll, vice-présidente; M. James K. Hugessen, juge.

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

¹⁸ M. Michel Gentot, président; Mme Mella Carroll, vice-présidente; MM. Jean-François Egli et Seydou Ba, juges.

¹⁹ M. Michel Gentot, président; Mme Mella Carroll, vice-présidente; M. Jean-François Egli, juge.

²⁰ M. Michel Gentot, président; Mme Mella Carroll, vice-présidente; Mme Hildegard Rondón de Sansó, juge.

²¹ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression «Groupe de la Banque» désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée. Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel.

²² M. Francisco Orrego Vicuña, vice-président, assurant la présidence, M. Thio Su Mien, vice-président; MM. A. Kamal Abul-Magd et Bola A. Ajibola, juges.

²³ M. Robert A. Gorman, président; M. Francisco Orrego Vicuña et M. Thio Su Mien, vice-présidents; M. A. Kamal Abul-Magd, M. Bola A. Ajibola, Mme Elizabeth Evatt et M. Jan Paulsson, juges.

²⁴ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a commencé à fonctionner le 1^{er} janvier 1994. Il est compétent pour connaître de toute décision relative à l'emploi prise par le Fonds à partir du 15 octobre 1992.

²⁵ M. Stephen M. Schwebel, président; MM. Nisuke Ando et Michel Gentot, juges associés.