

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2010

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

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



Copyright (c) Nations Unies

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

A.	TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES.....	343
1.	Accord international sur le cacao Genève, 25 juin 2010.....	343
2.	Accord multilatéral portant création d'un groupe international de réflexion pour les pays en développement sans littoral. New York, 24 septembre 2010.....	374
3.	Convention de l'Afrique centrale pour le contrôle des armes légères et de petit calibre, de leurs munitions et de toutes pièces et composantes pouvant servir à leur fabrication, réparation et assemblage. Kinshasa, 30 avril 2010.....	380
4.	Protocole de Nagoya sur l'accès aux ressources génétiques et le partage juste et équitable des avantages découlant de leur utilisation relatif à la Convention sur la diversité biologique. Nagoya, 29 octobre 2010.....	403
5.	Protocole additionnel de Nagoya-Kuala Lumpur sur la responsabilité et la réparation relatif au Protocole de Cartagena sur la prévention des risques biotechnologiques. Nagoya, 15 octobre 2010.....	422
B.	TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	428
1.	Organisation de l'aviation civile internationale.....	428
a)	Convention sur la répression des actes illicites dirigés contre l'aviation civile internationale. Beijing, 10 septembre 2010	428
b)	Protocole additionnel à la Convention pour la suppression de la capture illicite d'aéronefs.....	439
2.	Cour pénale internationale	447
a)	Amendements à l'article 8 du Statut de Rome	447
b)	Résolution RC/Res.6 : Le crime d'agression	450

CHAPITRE V. DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

A.	TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES.....	455
1.	Jugement n° UNDT/2010/019 (29 janvier 2010) : <i>Samardzic et consorts c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	456
	Caractère contraignant du délai imparti pour contester des décisions administratives — Drogations au délai prescrit — « Cas exceptionnels » prévus à l'article 8.3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Circonstances personnelles — Ignorance du délai imparti.....	456
2.	Jugement n° UNDT/2010/044 (19 mars 2010) : <i>D'Hooge c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	458

- Cessation de service — Congé spécial à plein traitement — Procédure régulière dans des enquêtes préliminaires et révision administrative — Bonne foi et équité — Une fausse déclaration n'a pas pour effet d'annuler un contrat de travail — L'Organisation ne peut mettre fin à un contrat de travail qu'au moyen d'une procédure de cessation de service et licenciement — Délégation — Le Secrétaire général a seul le pouvoir de mettre fin à un engagement — L'insuffisance des « plus hautes qualités d'intégrité » et « d'efficacité » est un motif de licenciement — Corrélation entre une procédure disciplinaire et un licenciement — Une faute professionnelle implique une turpitude morale et exige l'application de mesures disciplinaires 458
3. Jugement n° UNDT/2010/052 (31 mars 2010) : *Lutta c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 460
 Mesure disciplinaire — Ouverture d'une procédure disciplinaire — Niveau de preuve suffisant pour établir le bien-fondé d'un rapport faisant état d'une faute professionnelle — Principe du doute raisonnable — Normes internationales d'équité dans les enquêtes — Normes internationales en matière de « sobriété » 460
4. Jugement n° UNDT/2010/057 (7 avril 2010) : *Ianelli c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 462
 Demande de remboursement des frais d'affectation et de réinstallation — Le droit à la prime d'affectation et de réinstallation varie selon que le fonctionnaire est recruté localement ou sur le plan international et qu'il s'est établi dans le lieu d'affectation — Divers avantages pour un engagement de moins d'un an 462
5. Jugement n° UNDT/2010/085 (6 mai 2010) : *Ishak c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 463
 Décisions préparatoires — Recevabilité — Définition d'une décision administrative — Abus de procédure 463
6. Jugement n° UNDT/2010/156 (31 août 2010) : *Shkurtaj c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 465
 Application d'une politique de déontologie en cas de protection contre des représailles — Examen adéquat et objectif d'une plainte — Sauf indication contraire, les circulaires du Secrétaire général ne s'appliquent pas aux organismes et programmes dotés d'une administration distincte — Droits à une procédure régulière — Le groupe d'enquête doit informer le fonctionnaire des constatations défavorables le concernant et lui offrir l'occasion de donner des explications — Indemnisation pour violation des droits à une procédure régulière, préjudice de carrière, atteinte à la réputation et détresse émotionnelle 465
7. Jugement n° UNDT/2010/169 (24 septembre 2010) : *Yapa c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 467
 Norme d'examen des affaires disciplinaires — Régularité des procédures disciplinaires — Procédure régulière — Coopération pendant une enquête administrative — Mesure disciplinaire non prévue dans le Règlement du personnel — Aucune sanction en l'absence d'une règle écrite la prévoyant 467

8.	Jugement n° UNDT/2010/179 (14 octobre 2010) : <i>Vangelova c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	469
	Norme d'examen applicable aux décisions de non-promotion — Recevabilité — La force juridique du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies est supérieure à celle du Règlement du personnel — Caractère discrétionnaire des décisions de promotion — Règle du parallélisme — Préjudice moral.....	469
9.	Jugement n° UNDT/2010/191 (25 octobre 2010) : <i>García c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	471
	Annulation d'un engagement — Le document créant des obligations juridiquement contraignantes entre l'Organisation et son personnel ne constitue pas une « lettre de nomination » — Les contrats peuvent indiquer une date postérieure d'entrée en fonctions — Une allégation dans un acte de procédure ne constitue pas un élément de preuve.....	471
10.	Jugement n° UNDT/2010/203 (22 novembre 2010) : <i>O'Neill c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	473
	Recours contre une décision de non-sélection — Obligation du Tribunal d'examiner d'office la recevabilité — Une demande de révision de la décision administrative ou de contrôle hiérarchique constitue une première étape obligatoire dans toute procédure d'appel devant le Tribunal — Le requérant doit identifier clairement la décision contestée pour que la requête soit recevable — L'exécution d'une obligation en vertu du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal ne comporte pas l'exécution d'obligations créées par une recommandation de la Commission paritaire de recours, qui n'a qu'un caractère consultatif et ne constitue pas une décision administrative contestable.....	473
11.	Jugement n° UNDT/2010/214 (16 décembre 2010) : <i>Kamunyi c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	475
	Politique de l'Organisation applicable aux fonctionnaires concernant la possession et le port d'armes — En vertu des anciens Statut et Règlement du personnel, le Secrétaire général ou son délégué peut ordonner une suspension si une faute est reprochée — Distinction entre un congé spécial avec plein traitement et une suspension sans traitement — Les « cas exceptionnels » justifiant un congé spécial avec plein traitement ne comportent pas de mesures disciplinaires — Le retrait de la carte d'identité n'est légitime que dans le cas d'une suspension — Procédures que doit prendre l'Organisation pour ce qui est du traitement d'une demande visant à obtenir la levée des privilèges et immunités d'un fonctionnaire afin de procéder à son arrestation — Tout acte d'insubordination exige une preuve de refus d'une instruction légale et raisonnable — La mutation d'un fonctionnaire est laissée à la discrétion du Secrétaire général.....	475
B.	DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES.....	478
1.	Jugement n° 2010-UNAT-001 (30 mars 2010) : <i>Campos c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	479
	Présentation de candidatures — Fonctionnement du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel — Nomination des juges	

- au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et au Tribunal d'appel des Nations Unies — Demande d'arbitrage — Demande d'audience — Le poids du vote d'une association du personnel — Ingérence de l'Administration dans les affaires syndicales — Liberté d'association — Conflit d'intérêts — Récusation des juges — Relation professionnelle — Dissolution du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies 479
2. Jugement n° 2010-UNAT-005 (30 mars 2010) : *Tadonki c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 481
 Prolongation de contrat — Suspension d'exécution — Recevabilité d'un recours interlocutoire — Seuls les recours contre des jugements définitifs sont généralement recevables — Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a outrepassé sa compétence en ordonnant la suspension d'une décision au-delà de la date limite d'un contrôle hiérarchique..... 481
3. Jugement n° 2010-UNAT-010 (30 mars 2010) : *Tadonki c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 482
 Recevabilité d'un recours contre une interprétation de jugement — Définition du terme « jugement » — Au paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies, le terme « jugement » ne s'entend pas comme incluant une interprétation des jugements — L'interprétation d'un jugement n'est pas une voie de recours pour obtenir une révision 482
4. Jugement n° 2010-UNAT-013 (30 mars 2010) : *Schook c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 483
 Décision de ne pas renouveler un engagement — Absence de notification écrite — Recevabilité d'un appel — Nécessité d'une notification écrite d'une décision administrative afin de calculer correctement les délais applicables — Suspension ou suppression des délais dans des cas exceptionnels dans le cadre d'une disposition transitoire 483
5. Jugement n° 2010-UNAT-018 (30 mars 2010) : *Mahdi c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*..... 483
 Critères retenus pour demander une révision d'affaires disciplinaires — Ensemble de la preuve 483
6. Jugement n° 2010-UNAT-019 (30 mars 2010) : *Carranza c. la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies* 484
 Article 24 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies — Restitution d'une période d'affiliation antérieure — L'article 24 ne s'applique pas aux tentatives infructueuses visant à restituer une période d'affiliation antérieure 484
7. Jugement n° 2010-UNAT-022 (30 mars 2010) : *Abu Hamda c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*..... 486
 Critères retenus pour demander la révision d'affaires disciplinaires — Pouvoir discrétionnaire des organes administratifs — Les organes et les agents administratifs doivent agir de manière équitable et rai-

	sonnable et se conformer aux exigences qui leur sont imposées par la loi — Non-ingérence des cours et des tribunaux dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à moins qu'il existe des preuves d'illégalité, d'irrationalité ou de vice de procédure — Disproportion	486
8.	Jugement n° 2010-UNAT-023 (30 mars 2010) : <i>Nock c. la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies</i>	487
	Article 24 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies — Restitution d'une période d'affiliation antérieure — Seule la période d'affiliation la plus récente peut être restituée.....	487
9.	Jugement n° 2010-UNAT-024 (30 mars 2010) : <i>Haniya c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient</i>	488
	Un licenciement relié à tout type d'enquête sur une faute commise par un fonctionnaire doit être examiné comme une mesure disciplinaire — Critères applicables à une révision de mesures disciplinaires — Proportionnalité — Situation de confiance d'un gardien	488
10.	Jugement n° 2010-UNAT-025 (30 mars 2010) : <i>Doleh c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient</i>	489
	Licenciement — Nécessité de vérifier les faits avant de soulever une exception prise de la prescription d'un recours — Examen judiciaire de faits administratifs aux motifs d'illégalité, d'irrationalité ou de vice de procédure — Proportionnalité — Réinstallation — Indemnisation	489
11.	Jugement n° 2010-UNAT-031 (30 mars 2010) : <i>Jarvis c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	490
	Recevabilité d'un recours — Voyage au titre du congé dans les foyers — Somme forfaitaire — Négociabilité des règles — Perte du droit de recours	490
12.	Jugement n° 2010-UNAT-032 (30 mars 2010) : <i>Calvani c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	490
	Congé administratif sans traitement — Suspension d'exécution — Production de preuve — Les mesures d'enquête ne sont pas recevables aux fins d'un recours	490
13.	Jugement n° 2010-UNAT-035 (1 ^{er} juillet 2010) : <i>Crichlow c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	491
	Un appel doit démontrer qu'il y a eu erreur de droit ou de fait de la part du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — En versant le montant de l'indemnité prévu par la sentence, le Secrétaire général accepte le jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et ne peut plus interjeter appel.....	491
14.	Jugement n° 2010-UNAT-059 (1 ^{er} juillet 2010) : <i>Warren c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	492
	Compétence pour accorder des intérêts — Objectif d'une indemnisation — L'absence d'un pouvoir exprès n'est pas décisive — Pertinence d'un historique législatif — Intérêt au taux préférentiel en vigueur aux États-Unis.....	492

15. Jugement n° 2010-UNAT-062 (1^{er} juillet 2010) : *Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 493
 Compétence pour entendre des appels interlocutoires — Seuls les recours formés contre un jugement définitif sont généralement recevables — Les recours formés contre des ordonnances sont sans objet après le prononcé d'un jugement définitif par le tribunal de première instance — Production de documents — Privilège — Il est dans l'intérêt de la justice de raccourcir les délais et de limiter le nombre de pages des appels interlocutoires..... 493
16. Jugement n° 2010-UNAT-087 (27 octobre 2010) : *Liyanarachchige c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 495
 Licenciement sans préavis — Utilisation des déclarations d'un témoin anonyme — Exigences de la procédure contradictoire et des droits de la défense — Présomption d'innocence — L'imposition de mesures disciplinaires ne peut être fondée uniquement sur les déclarations d'un témoin anonyme..... 495
17. Jugement n° 2010-UNAT-092 (29 octobre 2010) : *Mmata c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 496
 Licenciement — Circonstances exceptionnelles — Indemnité supérieure à deux années de traitement de base net — L'alinéa *b* du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies n'impose pas de recourir à une formulation convenue des facteurs aggravants — Les facteurs aggravants justifiant l'octroi d'une indemnisation plus élevée — Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a compétence pour accorder des intérêts — Le taux d'intérêt applicable est le taux en vigueur aux États-Unis 496
18. Jugement n° 2010-UNAT-100 (29 décembre 2010) : *Abboud c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 497
 Engager une instance disciplinaire contre un fonctionnaire est l'appanage de l'Organisation — Aucun dommage ou préjudice pécuniaire — L'attribution de dommages-intérêts doit être motivée en fait et en droit..... 497
- C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL 499
1. Jugement n° 2867 (3 février 2010) : *A. T. S. G. c. le Fonds international de développement agricole (FIDA)*..... 499
 Statut du personnel d'un organe mis en place en vertu d'une convention internationale et accueilli par une organisation internationale en vertu d'un mémorandum d'accord — Compétence du Tribunal..... 499
2. Jugement n° 2893 (3 février 2010) : *F. A. M. L. c. l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (EUROCONTROL)*.. 500
 Droit d'être entendu — Les requérants devraient pouvoir présenter librement leurs allégations et leurs arguments, soit par écrit, soit oralement — Les instances d'appel ne sont pas tenues d'offrir aux requérants la possibilité de présenter leurs arguments à la fois par écrit et oralement 500

3.	Jugement n° 2899 (3 février 2010) : <i>N. W. c. l'Association européenne de libre-échange (AELE)</i>	501
	Droit d'être entendu — Droit à un recours juridictionnel — Les indus peuvent donner lieu à répétition — L'Organisation doit tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes lorsqu'elle demande le remboursement d'un indu	501
4.	Jugement n° 2900 (3 février 2010) : <i>D. Q. et D. M. W. c. l'Organisation européenne de télécommunications par satellite (EUTELSAT)</i>	502
	Compétence du Tribunal administratif — Il appartient au Tribunal d'apprécier sa compétence pour connaître d'un litige — Le Tribunal ne peut connaître que de litiges opposant les fonctionnaires internationaux aux organisations internationales qui les emploient	502
5.	Jugement n° 2915 (8 juillet 2010) : <i>H. L. c. l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)</i>	502
	Âge statutaire de départ à la retraite — Droits acquis — Principe d'égalité de traitement — Distinction en fonction de la date d'entrée en service — Une obligation liée à un droit acquis peut perdurer sans exiger un consentement permanent — L'absence de possibilité de choisir la date de son départ à la retraite n'est pas discriminatoire si d'autres ne bénéficient pas de la possibilité de faire un tel choix, même si des âges de départ à la retraite différents s'appliquent.....	502
6.	Jugement n° 2916 (8 juillet 2010) : <i>R. R. J. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)</i>	503
	Non-renouvellement de contrat en raison d'une insuffisance professionnelle — Une notification de non-renouvellement constitue une décision pouvant être contestée devant le tribunal — Une décision de non-renouvellement relève du pouvoir d'appréciation et ne peut être annulée que pour des motifs limités — En cas de non-renouvellement pour services insatisfaisants, le Tribunal ne substitue pas son appréciation à celle de l'organisation concernée — Les règles de la bonne foi veulent que l'organisation ne mette pas fin à un contrat en raison d'une insuffisance professionnelle d'un agent sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations — Une organisation ne saurait fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail.....	503
7.	Jugement n° 2919 (8 juillet 2010) : <i>E. C. D., E. H. et H. S. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)</i>	504
	Qualité des membres du Comité du personnel pour contester des décisions d'ordre général et des décisions relatives à des collaborateurs extérieurs — Consultation du Conseil consultatif général de l'Organisation européenne des brevets — Toute pratique courante intéressant l'ensemble ou une partie du personnel constitue une politique officieuse qui nécessite une consultation du Conseil consultatif général... ..	504
8.	Jugement n° 2920 (8 juillet 2010) : <i>H. S. et E. H. c. l'Organisation européenne des brevets</i>	505

Nominations par mutation — Participation du Comité du personnel dans la procédure de recrutement — Le Statut des fonctionnaires ne s'applique pas à une procédure de mutation — Le contenu d'un avis de vacance doit être suffisamment détaillé.....	505
9. Jugement n° 2926 (8 juillet 2010) : <i>N. L. c. l'Organisation internationale du Travail (OIT)</i>	506
Qualité de fonctionnaire de l'Organisation — Compétence du Tribunal — Seul un acte administratif formel peut conférer un statut de « fonctionnaire » — Le Tribunal n'a compétence que pour connaître des affaires introduites par des fonctionnaires d'une organisation	506
10. Jugement n° 2933 (8 juillet 2010) : <i>B. D. c. l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)</i>	507
Restructuration des services d'une organisation internationale — Droits acquis — Procédure de réaffectation — Les décisions relatives à la restructuration des services d'une organisation internationale relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif — La modification d'une disposition statutaire ou réglementaire au détriment d'un fonctionnaire ne constitue une violation d'un droit acquis que lorsque l'économie du contrat de l'intéressé s'en trouve bouleversée ou qu'il est porté atteinte à une condition fondamentale ayant été de nature à le déterminer à entrer au service de l'organisation — Le fait que les membres du comité de réaffectation sont nommés par le Directeur général ne porte nullement atteinte aux exigences d'indépendance et d'impartialité des intéressés	507
11. Jugement n° 2944 (8 juillet 2010) : <i>C. C. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)</i>	508
Licenciement sans préavis — Non-respect de la législation et de l'ordre public de l'État hôte — Les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux renvoient, de façon générale, à l'ensemble des obligations d'ordre professionnel et déontologique applicables à ces fonctionnaires en raison des exigences de leur statut — Proportionnalité	508
D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	509
1. Décisions nos 430 et 431 (23 mars 2010) : <i>BF c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i> et <i>AY c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	509
Pouvoir discrétionnaire — Exigences du respect des formes régulières — « Examen de la responsabilité » — Réaffectation — Évaluations supplémentaires du comportement professionnel.....	509
2. Décision n° 444 (29 décembre 2010) : <i>BK c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	512
Procédure de présélection — Non-respect des directives — Mauvaise gestion de carrière	512
3. Décision n° 445 (29 octobre 2010) : <i>BI c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	514
Évaluations de la performance — Prise en compte des facteurs positifs et négatifs — Non-respect de l'ordonnance du Tribunal	514

E.	DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL.....	516
	Jugement n° 2010-4 (3 décembre 2010) : <i>Mme « EE » c. le Fonds monétaire international (FMI)</i>	516
	Harcèlement sexuel — Enquête préliminaire — Congé administratif avec traitement — Conduite sous escorte par les services de sécurité — Procédure régulière — Allégations de fausse accusation et de parti pris — Pouvoir du Directeur du Département des ressources humaines de mettre un fonctionnaire en congé administratif avec traitement — Contradiction dans les règles applicables — Les règlements écrits devraient fournir une notification précise et efficace des exigences applicables — Le principe du contradictoire (<i>audi alteram partem</i>) constitue un principe général du droit administratif international — La conduite sous escorte devrait s'effectuer de manière à causer le moins d'embarras possible au fonctionnaire — Aucune limite de temps pour un congé administratif avec traitement — Le droit de poursuivre une plainte de harcèlement sexuel introduite dans les délais ne s'éteint pas du fait de la cessation d'emploi de l'auteur présumé — Pouvoir du Tribunal d'accorder réparation pour cause d'irrégularités de procédure	516
CHAPITRE VI. CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES		
A.	AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (publiés ou établis par le Bureau des affaires juridiques).....	521
	1. Privilèges et immunités	521
	a) Note verbale adressée au Représentant permanent de [État] au sujet des privilèges et immunités de [entité des Nations Unies]....	521
	b) Mémoire intérieur adressé au chef du Service des procédures spéciales du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCR) au sujet d'une demande d'information concernant une extension de l'immunité de juridiction à des études et des rapports préparés par un groupe de chercheurs pour le compte d'un rapporteur spécial	523
	c) Note adressée au président du Tribunal pénal international pour le Rwanda au sujet de l'immunité d'un conseil de la défense.....	525
	2. Questions procédurales et institutionnelles.....	529
	a) Mémoire intérieur adressé au chef du Service des traités et de l'assistance juridique de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime au sujet de la création de l'Académie internationale de lutte contre la corruption à Laxenburg (Autriche).....	529
	b) Lettre adressée au président du Conseil économique et social au sujet de l'attribution de sièges au Comité des droits économiques, sociaux et culturels	533
	c) Courrier électronique adressé au Directeur adjoint principal et chef des affaires juridiques de l'Organisation maritime internatio-	

Chapitre V

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

A. TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

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

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

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

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2010 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements et arrêts faisant référence au droit administratif des Nations Unies ou présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements et arrêts rendus par les tribunaux, à savoir les jugements n^{os} UNDT/2010/1 à UNDT/2010/218 du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, les arrêts n^{os} 2010/UNAT/1 à 2010/UNAT/100 du Tribunal d'appel des Nations Unies, les jugements n^{os} 2862 à 2953 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 427 à 446 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 2010-1 à 2010-4 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement les documents UNDT/2010/1 à UNDT/2010/218, 2010/UNAT/1 à 2010/UNAT/100, *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 108^e et 109^e sessions, Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2010 et Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n^{os} 2010-1 à 2010-4*.

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

Par sa résolution 64/119 du 6 décembre 2009, l'Assemblée générale a approuvé les règlements de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies présentant les règlements de procédure fixés par les tribunaux le 26 juin 2009.

En 2010, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à New York, Genève et Nairobi a rendu 218 jugements, dont 11 sont résumés ci-après.

1. Jugement n° UNDT/2010/019 (29 janvier 2010) : *Samardzic et consorts* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*²

CARACTÈRE CONTRAIGNANT DU DÉLAI IMPARTI POUR CONTESTER DES DÉCISIONS ADMINISTRATIVES — DÉROGATIONS AU DÉLAI PRESCRIT — « CAS EXCEPTIONNELS » PRÉVUS À L'ARTICLE 8.3 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — CIRCONSTANCES PERSONNELLES — IGNORANCE DU DÉLAI IMPARTI

Les requérants sont entrés au service des Nations Unies entre mai 1992 et juillet 2002 en tant que membres du personnel local dans diverses parties de l'ex-Yougoslavie. Les requérants étaient titulaires d'un engagement pour une durée déterminée, lequel a été renouvelé sans interruption pour des périodes allant de trois mois à une année. À chaque prolongation d'engagement, ils signaient une nouvelle lettre de nomination qui confirmait leur acceptation des conditions énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel. Dans une lettre datée du 8 avril 2009, les requérants ont été informés que le Secrétaire général avait décidé de mettre fin, avec effet au 10 avril 2009, à leur engagement de durée déterminée venant à expiration le 30 avril 2009, conformément à l'article 9.1 du Statut du personnel.

Le 21 juillet 2009, les requérants ont adressé une demande de révision de la décision administrative au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Le 15 septembre 2009, ils ont demandé au Secrétaire général de soumettre la décision contestée à un contrôle hiérarchique. Dans une lettre datée du 6 novembre 2009, le Groupe du contrôle hiérarchique du Secrétariat des Nations Unies a informé les requérants que le délai prévu pour le dépôt étant expiré, leurs demandes étaient irrecevables. Le 29 novembre 2009, les requérants ont introduit une requête devant le Tribunal contre la décision datée du 8 avril 2009 de mettre fin à leur engagement de durée déterminée.

Les requérants soutenaient qu'ils n'avaient pas été mis au courant du délai prescrit pour demander une révision de la décision administrative contestée et qu'ils n'avaient jamais reçu de préavis de licenciement les avisant qu'ils avaient deux mois pour interjeter appel à compter de la date de réception. Le défendeur a engagé le Tribunal à rendre une « décision préliminaire » sur la question de la recevabilité des demandes.

² Juge Thomas Laker (Genève).

Le 14 janvier 2010, le Tribunal a établi qu'un jugement sommaire était approprié puisque la question cruciale en l'espèce, à savoir si les demandes étaient prescrites, n'était pas une question de fait, mais de droit. Dans sa décision sur le fond, le Tribunal a précisé que les délais pour contester des décisions administratives étaient des instruments bien connus et répandus imposés par le législateur afin d'assurer la stabilité d'une situation juridique résultant d'une décision administrative. Ce souci de stabilité expliquait pourquoi, dans le droit administratif, les délais pour contester une telle décision étaient, d'une part, relativement courts, et de l'autre, rigoureusement appliqués. Le Tribunal a constaté que les délais dans le système de justice des Nations Unies n'étaient ni uniques ni exceptionnellement restrictifs. Soixante jours civils pour demander une révision administrative et 90 jours civils pour interjeter appel devant le Tribunal étaient un délai raisonnable. En ce qui concerne la décision contestée du 8 avril 2009, le Tribunal a noté que le délai de deux mois indiqué à l'alinéa *a* de l'article 11.2 du Statut du personnel n'était plus en vigueur depuis juin 2009.

Le Tribunal a ensuite indiqué que, conformément au paragraphe 3 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, il pouvait suspendre ou supprimer les délais pour introduire une requête dans « des cas exceptionnels », qui sont justifiés, comme indiqué au paragraphe 5 de l'article 7 du règlement de procédure du Tribunal, par des « circonstances exceptionnelles ». Le Tribunal a noté qu'une dérogation aux délais prescrits devait être liée à la situation et aux circonstances individuelles de la personne qui exerce des voies de recours et non aux caractéristiques des demandes. Les chances de succès sur le fond et l'importance de l'affaire étaient considérées comme des facteurs extrinsèques à l'obligation de présenter une demande dans les délais prescrits. Comme l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies l'a fait valoir dans ses jugements n° 372, *Kayigamba* (1986), n° 913, *Midaya* (1999) et n° 1054, *Obuyu* (2002), seules des circonstances « échappant au contrôle du requérant » peuvent être considérées comme la marque d'un cas exceptionnel. Le Tribunal a également précisé que l'obtention d'une suspension, d'une dérogation ou d'une prorogation des délais étant dans l'intérêt du requérant, il incombait donc à ce dernier de prouver l'existence de « circonstances exceptionnelles ».

En l'espèce, le Tribunal a estimé que l'ignorance du délai invoquée par les requérants ne constituait pas une « circonstance exceptionnelle ». Il a conclu que les requérants, en signant leur lettre de nomination, avaient certifié qu'ils avaient été informés au sujet du Statut et du Règlement du personnel et, de plus, qu'une copie de ces documents leur avait été transmise en même temps que leur lettre de nomination.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté les requêtes.

**2. Jugement n° UNDT/2010/044 (19 mars 2010) :
*D'Hooge c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³**

CESSATION DE SERVICE — CONGÉ SPÉCIAL À PLEIN TRAITEMENT — PROCÉDURE RÉGULIÈRE DANS DES ENQUÊTES PRÉLIMINAIRES ET RÉVISION ADMINISTRATIVE — BONNE FOI ET ÉQUITÉ — UNE FAUSSE DÉCLARATION N'A PAS POUR EFFET D'ANNULER UN CONTRAT DE TRAVAIL — L'ORGANISATION NE PEUT METTRE FIN À UN CONTRAT DE TRAVAIL QU'AU MOYEN D'UNE PROCÉDURE DE CESSATION DE SERVICE ET LICENCIEMENT — DÉLÉGATION — LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL A SEUL LE POUVOIR DE METTRE FIN À UN ENGAGEMENT — L'INSUFFISANCE DES « PLUS HAUTES QUALITÉS D'INTÉGRITÉ » ET « D'EFFICACITÉ » EST UN MOTIF DE LICENCIEMENT — CORRÉLATION ENTRE UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET UN LICENCIEMENT — UNE FAUTE PROFESSIONNELLE IMPLIQUE UNE TURPITUDE MORALE ET EXIGE L'APPLICATION DE MESURES DISCIPLINAIRES

En août 2005, le requérant a postulé à un poste vacant au Département de la sûreté et de la sécurité par le biais du système Galaxy de l'ONU. Sa notice personnelle ne mentionnait pas qu'il avait été au service du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie de septembre 1995 à novembre 1997 et qu'un blâme écrit lui avait été infligé pour « insubordination » et « grave erreur de jugement ». De plus, dans la fenêtre de la notice personnelle réservée aux études universitaires, le requérant avait indiqué avoir obtenu un diplôme d'études policières qui, dans les faits, ne correspondait pas à un diplôme universitaire.

Le requérant a été choisi pour le poste et est entré en fonctions le 7 janvier 2007. Sa lettre de nomination précisait que le poste lui était offert sur la base de son attestation de la véracité des renseignements qu'il avait fournis dans la notice personnelle. Le 6 septembre 2007, le Bureau du Secrétaire général adjoint du Département de la sûreté et de la sécurité a reçu une lettre anonyme alléguant que le requérant avait fait une fausse déclaration concernant ses études et ses antécédents professionnels lorsqu'il a postulé pour un emploi au Département. Par la suite, le Secrétaire général adjoint au Département de la sûreté et de la sécurité a demandé au Service des affaires internes du Département de mener une enquête préliminaire. Le 14 septembre 2007, le fonctionnaire responsable du Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) a informé le requérant par écrit qu'il était mis en congé spécial à plein traitement en attendant l'issue de l'enquête. Le Service des affaires internes a interrogé le requérant en octobre 2007 et janvier 2008 et a soumis son rapport le 20 février 2008. Le 28 avril 2008, il a été mis fin à l'emploi du requérant avec l'autorisation du Sous-Secrétaire général du BGRH, sur la base de l'alinéa *b* et de l'alinéa *a, i* de l'article 9.1 du Statut du personnel alors en vigueur, qui précisait que le Secrétaire général pouvait mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire « [s]i certains faits antérieurs à la nomination de l'intéressé [...] qui, s'ils avaient été connus au moment de sa nomination, auraient dû empêcher sa nomination [...] ».

Le 14 mai 2008, le requérant a demandé une révision de la décision administrative de mettre fin à son engagement. Malgré ses demandes répétées, le requérant n'a obtenu copie du rapport d'enquête qu'après que le BGRH a confirmé la décision de mettre fin à son engagement par lettre datée du 21 juin 2008. Par la suite, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal, faisant valoir que son droit à une procédure régulière n'avait pas été respecté, que le pouvoir de mettre fin à son engagement ou de le mettre en congé spécial

³ Juge Adams (New York).

n'avait pas été délégué au Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines et que seul le Secrétaire général avait ce pouvoir.

En examinant le droit du requérant au respect des formes régulières, le Tribunal a relevé que ce droit et l'obligation correspondante de l'Administration se fondaient sur les exigences contractuelles de la bonne foi et de l'équité. Lorsque des allégations sont formulées à l'encontre d'un fonctionnaire, une bonne administration veut que toute décision prise à cet égard soit fondée sur une enquête rigoureuse. Selon le Tribunal, cela consiste à obtenir des renseignements auprès du fonctionnaire tant pour ce qui est des allégations et des constatations que des recommandations qui le concernent. En l'espèce, le Tribunal a jugé que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été méconnus pendant l'enquête préliminaire et la révision de la décision administrative. Le requérant aurait dû avoir la possibilité de répondre aux constatations et aux recommandations défavorables avant que la décision de mettre fin à son engagement ne soit prise. Sans le rapport, le requérant se trouvait dans une position insurmontable et désavantageuse quant à sa capacité de critiquer les conclusions du rapport et justifier sa demande de révision. Par conséquent, le Tribunal a jugé que l'Administration avait manqué à son devoir de procéder à une véritable révision conformément aux exigences de l'alinéa *a* de la disposition 111.2 du Règlement du personnel alors en vigueur et aux obligations de bonne foi à l'égard du requérant. Le Tribunal a également jugé que l'Administration avait omis d'appliquer aux faits allégués dans la notification de licenciement les raisons motivant sa décision de mettre fin à l'engagement indiquées à l'article 9.1.

En ce qui concerne le licenciement, le Secrétaire général a fait valoir que si un fonctionnaire contractait un engagement sous de fausses déclarations, l'engagement serait d'emblée considéré comme nul et pourrait être annulé indépendamment d'un licenciement en vertu de l'alinéa *b* de l'article 9.1 du Statut du personnel. Le Tribunal a rejeté cet argument. En s'appuyant principalement sur les principes de common law, mais n'excluant pas pour autant la pertinence des notions de droit civil, il a relevé que de fausses déclarations quant au fait important rendraient presque invariablement le contrat annulable, mais n'entraîneraient pas sa nullité, en particulier, comme en l'espèce, lorsque le contrat avait été en partie exécuté conformément à ses conditions et que les parties ne pouvaient pas revenir à leurs positions initiales. Le Tribunal a rejeté l'allégation du Secrétaire général selon laquelle les fausses déclarations étaient frauduleuses et que le requérant avait délibérément dissimulé des renseignements qu'il savait pertinents afin d'obtenir l'engagement. Par conséquent, le Tribunal a décidé que la présentation de fausses déclarations n'autorisait pas le défendeur à s'écarter des procédures établies en cas de cessation de service et licenciement. Le Tribunal a conclu que seul l'article 9.1 du Statut du personnel de l'Organisation prévoyait la possibilité de mettre fin à un engagement, hormis le licenciement en cas de faute professionnelle décidé à l'issue d'une instance disciplinaire.

En évaluant le motif pour mettre fin à un engagement, le Tribunal a relevé que l'exigence voulant que le personnel possède les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, ainsi qu'il est stipulé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, était dénuée d'utilité et ne pouvait être appliquée de manière efficace. En l'espèce, le Tribunal n'a relevé aucune information sur la manière dont les faits identifiés remettaient en cause l'intégrité du requérant car aucune action malhonnête n'était alléguée ou exprimée formellement.

Quant à l'autorisation pour mettre fin à l'engagement du requérant, le Tribunal a noté (et le défendeur a plus tard admis) que seul le Secrétaire général avait le pouvoir de mettre

fin à l'engagement du requérant. Le Tribunal a souligné que si une décision était prise en vertu d'une délégation, le décideur devait en faire explicitement état et désigner la personne qui avait consenti la délégation. Il a insisté sur le fait qu'une décision prise par une personne autorisée par le Statut et le Règlement du personnel, qui n'était pas le Secrétaire général, n'était pas prise par celui-ci. De même, le Tribunal a conclu que la décision de mettre le requérant en congé spécial n'avait pas été prise par le Secrétaire général, en violation de la disposition 105.2 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a ensuite analysé la corrélation entre une procédure disciplinaire et un licenciement. Il a relevé que dans le cas de faute professionnelle, à savoir des actes impliquant une turpitude morale, il était préférable de prendre des mesures disciplinaires en vertu du chapitre X, plutôt que de procéder à un licenciement au sens de l'article 9.1 du Statut du personnel. Le Tribunal s'est toutefois demandé, dans le cas où le comportement invoqué pour mettre fin à l'engagement en vertu de l'article 9.1 constituait également une faute professionnelle, s'il fallait procéder en vertu du chapitre X du Règlement du personnel concernant les mesures disciplinaires, considérant que celui-ci offrait davantage de mesures de protection aux fonctionnaires que l'article 9.1. En l'espèce, le Tribunal a jugé qu'il n'y avait pas lieu de statuer sur cette question. Il a relevé que la décision du Secrétaire général adjoint de ne pas engager de procédure disciplinaire appuyait la conclusion selon laquelle le licenciement en l'espèce ne pouvait en aucune manière être légalement justifié au motif pris de faute professionnelle.

Par ces motifs, le Tribunal a conclu que le défendeur n'avait pas respecté les dispositions de l'article 9.1 du Statut du personnel en mettant fin à l'engagement du requérant, ce qui était illégal et en violation de son contrat de travail. Le fait de mettre le requérant en congé spécial était également illégal. Il a été ordonné aux parties de présenter des observations complémentaires sur la portée d'une audience relative à l'indemnité.

3. Jugement n° UNDT/2010/052 (31 mars 2010) :

*Lutta c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁴

MESURE DISCIPLINAIRE — OUVERTURE D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — NIVEAU DE PREUVE SUFFISANT POUR ÉTABLIR LE BIEN-FONDÉ D'UN RAPPORT FAISANT ÉTAT D'UNE FAUTE PROFESSIONNELLE — PRINCIPE DU DOUTE RAISONNABLE — NORMES INTERNATIONALES D'ÉQUITÉ DANS LES ENQUÊTES — NORMES INTERNATIONALES EN MATIÈRE DE « SOBRIÉTÉ »

Le 11 novembre 2007, le requérant avait été impliqué dans un grave accident de la circulation à Abidjan (Côte d'Ivoire), alors qu'il conduisait un véhicule officiel des Nations Unies. Le Groupe spécial d'enquête de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) a mené une enquête sur cet incident. Dans son rapport daté du 19 novembre 2007, le Groupe spécial d'enquête a conclu que le requérant avait conduit un véhicule des Nations Unies alors qu'il était sous l'effet de l'alcool. Le requérant, qui est atteint du diabète, a soutenu qu'il n'était pas ivre, mais en état de choc.

Le 29 novembre 2007, le permis de conduire et les privilèges du requérant ont été suspendus. De plus, l'administration de la mission a déduit 939,49 dollars des États-Unis de

⁴ Juge Vinod Boolell (Nairobi).

son indemnité de subsistance pour les dommages causés au véhicule en question. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a décidé de porter plainte contre le requérant et a renvoyé l'affaire au Comité paritaire de discipline pour avis quant aux mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant, en rapport avec l'affaire. Le 16 juin 2009, le Comité paritaire de discipline a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuve que le requérant avait conduit sous l'effet de l'alcool et a recommandé que toutes les accusations contre le requérant soient abandonnées. Le 24 juin 2009, le Secrétaire général a fait sienne la recommandation du Comité paritaire et a décidé de ne pas donner suite à l'affaire.

Le 24 septembre 2009, le requérant a déposé une requête auprès du Tribunal demandant : i) le remboursement du montant déduit de son indemnité de subsistance; ii) le versement d'une indemnité de transport puisqu'il avait été injustement privé de l'utilisation d'un véhicule des Nations Unies; et iii) le versement d'une indemnité pour les obstacles à ses perspectives de carrière, ainsi que pour les préjudices subis sur le plan moral et professionnel.

Le Tribunal a d'abord examiné le processus d'ouverture d'une procédure disciplinaire. Il a relevé qu'il incombait au chef du bureau ou au fonctionnaire responsable d'engager une enquête préliminaire lorsqu'il existait des raisons de penser qu'un fonctionnaire avait eu une conduite ne donnant pas satisfaction. Si l'enquête semble indiquer que le rapport de faute professionnelle est « bien fondé », l'affaire devrait être immédiatement portée à l'attention du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et celui-ci décide alors s'il doit poursuivre l'affaire sur la base des éléments de preuve soumis. Le Tribunal a relevé que le grand pouvoir discrétionnaire dont jouissent certains hauts fonctionnaires et le Sous-Secrétaire général devrait être exercé judicieusement. Selon le Tribunal, ils devraient appliquer la « notion de raisons plausibles de soupçonner », en conformité avec la conclusion de la Cour européenne des droits de l'homme selon laquelle « des raisons plausibles de soupçonner supposent l'existence de faits ou de renseignements propres à persuader un observateur objectif que l'individu en cause peut avoir commis l'infraction⁵ ».

Le Tribunal a ensuite analysé ce que le défendeur a appelé « les normes internationalement reconnues permettant aux agents de police de déterminer le niveau de sobriété ». Le défendeur avait déposé les procédures opérationnelles permanentes qui avaient été utilisées par les enquêteurs au moment de l'établissement du rapport comme base pour déterminer ou constater l'indice d'alcool. Le Tribunal a relevé que, selon les procédures, en cas de conduite sous l'effet de l'alcool, une analyse d'haleine et un prélèvement sanguin devaient être effectués. De l'avis du Tribunal, d'autres tests, outre l'alcootest, pouvaient être utilisés, notamment une analyse de sang et d'urine et du comportement général, sous réserve que dans le dernier cas, l'évaluation soit conforme aux normes internationales. En l'espèce, aucun médecin n'a été appelé pour évaluer l'état d'ivresse du requérant, contrairement à la pratique bien établie des Nations Unies. Le Tribunal a également noté que le requérant étant diabétique et en état de choc, il aurait été approprié d'évaluer son comportement en tenant compte de cet état de santé. En outre, le Tribunal a fait observer qu'une odeur d'alcool ne suffisait pas à établir de manière irréfutable qu'une personne était sous l'effet de l'alcool. Enfin, le Tribunal a noté avec préoccupation que les enquêteurs avaient autorisé le requérant à conduire jusqu'au commissariat de police malgré son état d'ébriété présumé. Ce faisant, les

⁵ Fox, Campbell et Hartley c. Royaume-Uni (1990), *Rapports européens sur les droits de l'homme*, vol. 13, p. 157, par. 32.

enquêteurs ont agi en violation flagrante des procédures opérationnelles et ont affaibli leur propre position selon laquelle le requérant était ivre.

Pour ces raisons, le Tribunal a conclu que le défendeur ne s'était pas conformé aux normes internationales permettant de déterminer l'état de sobriété. En outre, le Tribunal a jugé que l'enquête du Groupe spécial d'enquête n'avait satisfait à aucune des normes internationales bien reconnues en matière d'équité dans les enquêtes, qui exigent que tous les faits pertinents incriminants ou disculpatoires soient réunis. Enfin, le Tribunal a soutenu que le requérant n'était pas responsable de l'accident et que les mesures disciplinaires imposées étaient donc injustifiées et disproportionnées.

Les parties ont été invitées à présenter des observations écrites pour déterminer quelle serait la réparation appropriée en l'espèce.

4. Jugement n° UNDT/2010/057 (7 avril 2010) : *Ianelli c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁶

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS D'AFFECTATION ET DE RÉINSTALLATION — LE DROIT À LA PRIME D'AFFECTATION ET DE RÉINSTALLATION VARIE SELON QUE LE FONCTIONNAIRE EST RECRUTÉ LOCALEMENT OU SUR LE PLAN INTERNATIONAL ET QU'IL S'EST ÉTABLI DANS LE LIEU D'AFFECTATION — DIVERS AVANTAGES POUR UN ENGAGEMENT DE MOINS D'UN AN

Le requérant était au service du bureau du Moyen-Orient du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) à Doubaï, en tant que chef des opérations depuis octobre 2004, initialement aux termes d'un accord de services spéciaux et, par la suite, au titre d'un contrat de consultant. Le 23 novembre 2007, le requérant a commencé un engagement régi par la série 100 du Règlement du personnel au même lieu d'affectation. Sa lettre de nomination stipulait que Doubaï était le lieu de recrutement et que Rome (Italie) était le lieu de résidence permanente et de congé dans les foyers. Selon l'UNOPS, étant donné le caractère permanent de sa résidence dans le lieu d'affectation, le requérant n'était pas admissible à une prime d'affectation et autres avantages accordés aux fonctionnaires recrutés sur le plan international en vertu de l'ancienne série 100 du Règlement du personnel. L'UNOPS a également déclaré que le requérant ayant été recruté à partir de Doubaï n'aurait pas été admissible aux avantages s'il avait effectué un aller-retour entre son lieu de résidence permanente et Doubaï, selon les termes de son contrat de consultant.

Le 15 septembre 2008, le requérant a contesté la décision de l'UNOPS devant la Commission paritaire de recours. Le 1^{er} juillet 2009, son appel a été transféré au Tribunal. Le requérant a fait valoir qu'il était en droit de bénéficier des primes d'affectation et de réinstallation accordées au personnel recruté sur le plan international. En réponse, le défendeur a avancé que le requérant avait été recruté localement et qu'il s'était « installé » au lieu d'affectation puisqu'il y vivait et y travaillait depuis 2004.

En ce qui concerne la prime d'affectation, le Tribunal a relevé que, conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2000/17 et aux fins de l'application de la disposition 107.20 du Règlement du personnel, la raison d'être de cette prime était habituellement en prévision du changement de lieu de résidence, mais elle pouvait également être

⁶ Juge Nkemdilim Izuako (Nairobi).

versée lorsqu'il n'y avait eu aucun déplacement. De l'avis du Tribunal, seul un ressortissant résident du pays dans lequel le lieu d'affectation est situé ou un résident permanent dudit pays pouvait à juste titre être considéré comme y ayant établi son domicile et n'ayant pas droit à la prime.

En ce qui concerne la prime de réinstallation, le Tribunal a précisé que la raison d'être de cette prime était d'aider le fonctionnaire à assumer les coûts associés à la réinstallation des effets personnels et des biens d'équipement ménager. Il a indiqué que l'utilisation de cette prime était laissée à l'entière discrétion du fonctionnaire et l'Organisation ne demandait aucune preuve de la manière dont la prime avait été utilisée.

Quant à la question de savoir qui a droit à ces primes, le Tribunal a d'abord examiné la définition d'un fonctionnaire « recruté sur le plan international » conformément aux dispositions 104.6 et 104.7 du Règlement du personnel et de l'appendice B du Statut du personnel. De l'avis du Tribunal, un fonctionnaire est dûment considéré comme recruté sur le plan international à moins qu'il acquière un statut de résident permanent dans le pays du lieu d'affectation. Le Tribunal a noté qu'un engagement de moins d'un an donnait lieu à une série d'avantages. Il a toutefois souligné que le fonctionnaire recruté pour une période de moins d'un an, mais dont l'engagement est par la suite prolongé d'une année ou plus au même lieu d'affectation devrait recevoir la différence de ce qui aurait été payé si l'engagement initial avait été d'un an ou plus.

Contrairement à la prétention du défendeur, le Tribunal a jugé que la notion « d'installation » ne dépendait pas du temps passé par le fonctionnaire dans le pays de son lieu d'affectation. En l'espèce, le Tribunal a relevé que le fait pour le requérant d'avoir vécu à Doubaï pendant une période cumulative de trois ans au moment de sa nomination ne signifiait pas nécessairement qu'il y avait établi son domicile.

Le Tribunal a conclu que le requérant satisfaisait au critère de fonctionnaire recruté sur le plan international et qu'il avait donc droit aux primes d'affectation et de réinstallation conformément à la disposition 107.20, i du Règlement du personnel. De plus, le Tribunal a noté que le requérant avait été autorisé à se rendre à Rome (Italie) à la fin du contrat précédant immédiatement son engagement pour une durée déterminée, et ce, aux frais de l'Organisation, car le voyage aurait été effectué à l'occasion d'un engagement. Cependant, le voyage à Rome n'aurait fait aucune différence sur ses avantages de recrutement.

5. Jugement n° UNDT/2010/085 (6 mai 2010) : *Ishak c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁷

DÉCISIONS PRÉPARATOIRES — RECEVABILITÉ — DÉFINITION D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE — ABUS DE PROCÉDURE

Le requérant était au service du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) depuis 1984. Du mois d'août 1991 au mois d'octobre 1998, il avait occupé les fonctions de président du Conseil du personnel du HCR. Après un certain nombre de missions et d'affectations, le requérant a été élu à nouveau président du Conseil du personnel et a été détaché de ses fonctions entre le 15 juin 2007 et le 30 juin 2008.

⁷ Juge Jean-François Cousin (Genève).

La session annuelle de promotion au titre de l'année 2008 du HCR a eu lieu du 6 au 21 mars 2009, mais le requérant ne figurait pas parmi les fonctionnaires promus. Le 16 juin 2009, le requérant a soumis au Secrétaire général une demande de révision des décisions qui auraient eu pour but d'empêcher qu'il soit promu. Le même jour, le requérant a introduit auprès de la Commission paritaire de recours de Genève une demande de suspension de l'effet de la décision de convoquer la session de recours 2008 pour le 22 juin 2009. Par décisions en date du 22 juin 2009 et du 31 juillet 2009, la Commission paritaire de recours et le Haut-Commissaire adjoint ont, respectivement, rejeté les demandes, les estimant irrecevables *ratione materiae* au motif que les décisions en question ne constituaient pas des « décisions administratives ». Le Haut-Commissaire adjoint a également noté que, dans l'intervalle, le requérant avait été promu au niveau P-5 le 28 juillet 2009. Après avoir obtenu une prolongation du délai pour soumettre sa requête, le 30 novembre 2009, le requérant a introduit une requête auprès du Tribunal dans laquelle il contestait les décisions de la Commission paritaire de recours et du Haut-Commissaire adjoint.

Le Tribunal a d'abord statué sur la demande du requérant tendant à ce que sa requête soit jugée dans un autre lieu que Genève. Cette demande était motivée par la circonstance que le Greffier de Genève était de parti pris et que ses agissements tendaient à lui nuire. Le Tribunal a rejeté ces allégations dès lors que tous les actes de procédure réalisés par le Greffier du Tribunal l'étaient sous le contrôle et l'entière responsabilité du juge. Le Tribunal a rappelé au requérant que le droit pour chaque fonctionnaire de présenter une requête ne signifiait pas qu'il avait le droit d'écrire dans ses mémoires des propos injurieux ou diffamatoires à l'encontre des fonctionnaires qui concourent au bon fonctionnement du système de justice interne des Nations Unies.

S'agissant de la question de la recevabilité, le Tribunal s'est référé à l'alinéa *c* de l'article 8.1 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, selon lequel une requête n'est recevable que pour autant que le contrôle hiérarchique des décisions administratives contestées ait été préalablement demandé. Le Tribunal a décidé de ne faire porter son contrôle que sur les décisions qui avaient été contestées dans la demande de révision du requérant en date du 16 juin 2009 et a déclaré irrecevables toutes les autres demandes.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si les décisions contestées étaient des « décisions administratives » en vertu de l'article 2.1 du Statut du Tribunal. Il s'est référé au jugement n° 1157 (*Andronov*, 2003) du Tribunal administratif des Nations Unies, dans lequel une « décision administrative » était définie comme étant « une décision unilatérale prise par l'Administration dans un cas individuel précis [...], qui produit des conséquences juridiques directes sur l'ordre juridique ». Le Tribunal a noté que les décisions considérées étaient toutes des décisions préparatoires liées à la session de promotion dont la légalité ne pouvait être contestée qu'à l'appui de la décision définitive sur l'octroi de la promotion à un fonctionnaire, décision qui appartenait au Haut-Commissaire. Ces actes préparatoires n'étaient pas en eux-mêmes susceptibles de porter atteinte à la situation juridique du requérant, car ils ne modifiaient pas la portée ni l'étendue de ses droits.

De plus, le Tribunal a relevé que même si le requérant n'avait obtenu une promotion au niveau P-5 qu'à la suite de la session de recours, il n'avait plus aucun intérêt, à la date à laquelle il avait présenté sa requête devant le Tribunal, à contester une procédure qui avait abouti à ce qu'il obtienne une promotion. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a déclaré la requête irrecevable. Ainsi, il a décidé qu'il n'y avait pas lieu de statuer sur toutes les autres demandes formulées par le requérant au cours de la présente procédure.

Enfin, le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir s'il y avait lieu de condamner le requérant à verser des dépens au défendeur conformément à l'article 10.6 du Statut du Tribunal. Le Tribunal a déterminé que le requérant, en demandant que sa requête soit jugée dans un autre lieu que Genève, avait manifestement abusé de la procédure dès lors que les termes utilisés pour motiver cette demande étaient « à l'évidence outranciers ». En outre, le requérant avait fait l'objet d'une promotion et n'avait donc aucun intérêt à contester une procédure. Le Tribunal a condamné le requérant à verser au HCR la somme de 2 000 francs suisses (CHF) à titre de dépens, cette somme correspondant à une partie des salaires versés aux juristes du HCR pendant le temps consacré à répondre à la requête abusive. Le Tribunal a autorisé le HCR à prélever directement cette somme du salaire versé au requérant.

6. Jugement n° UNDT/2010/156 (31 août 2010) : *Shkurtaj c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁸

APPLICATION D'UNE POLITIQUE DE DÉONTOLOGIE EN CAS DE PROTECTION CONTRE DES REPRÉSAILLES — EXAMEN ADÉQUAT ET OBJECTIF D'UNE PLAINTÉ — SAUF INDICATION CONTRAIRE, LES CIRCULAIRES DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL NE S'APPLIQUENT PAS AUX ORGANISMES ET PROGRAMMES DOTÉS D'UNE ADMINISTRATION DISTINCTE — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — LE GROUPE D'ENQUÊTE DOIT INFORMER LE FONCTIONNAIRE DES CONSTATATIONS DÉFAVORABLES LE CONCERNANT ET LUI OFFRIR L'OCCASION DE DONNER DES EXPLICATIONS — INDEMNISATION POUR VIOLATION DES DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE, PRÉJUDICE DE CARRIÈRE, ATTEINTE À LA RÉPUTATION ET DÉTRESSE ÉMOTIONNELLE

Le 25 janvier 2005, le requérant est entré au service du bureau de pays du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en République démocratique populaire de Corée au titre d'un accord de services spéciaux. En 2005 et 2006, le requérant a soulevé des préoccupations et des allégations concernant certains aspects financiers et administratifs des opérations du PNUD en République de Corée. Le 5 juin 2007, à l'expiration de son dernier contrat de consultant, le requérant a communiqué avec le Bureau de la déontologie lui demandant une protection contre des représailles par suite des préoccupations qu'il avait soulevées. Le Bureau de la déontologie n'avait pas compétence pour examiner cette affaire, mais le Directeur du Bureau a réexaminé la question en août 2007 et a conclu qu'il s'agissait à première vue d'un cas de représailles. À la lumière de cette conclusion, le 11 septembre 2007, le PNUD a annoncé la création d'un groupe d'enquête spécial, le Groupe d'audit externe indépendant chargé d'examiner les allégations relatives aux opérations du bureau du PNUD en République populaire démocratique de Corée, y compris les plaintes du requérant faisant état de représailles. Le Groupe d'audit externe a publié son rapport final le 31 mai 2008, dans lequel il a conclu que le PNUD n'avait en aucun temps usé de représailles à l'encontre du requérant. Il a également noté qu'il avait « de sérieuses réserves quant à la crédibilité et la loyauté [du requérant] », puisqu'il n'avait pas été en mesure de fournir les éléments de preuve susceptibles d'étayer ses allégations. Le rapport a été rendu public et publié sur le site Web du PNUD. Le 27 juin 2008, après l'examen du rapport, le Bureau de la déontologie a souscrit aux conclusions du Groupe d'audit externe et n'a recommandé aucune enquête supplémentaire. Toutefois, il a jugé que le requérant n'avait pas eu la chance

⁸ Juge Memooda Ebrahim-Carstens (New York).

de répondre aux constatations défavorables relatives à sa crédibilité et sa loyauté et a recommandé le versement d'une indemnité.

Le 26 novembre 2007, le requérant a introduit deux requêtes auprès de la Commission paritaire de recours contre le PNUD et le Secrétaire général en rapport avec les décisions administratives contestées. Le 5 décembre 2008, la Commission paritaire de recours a rejeté les demandes, concluant qu'elles étaient irrecevables étant donné que le requérant n'était pas un fonctionnaire pendant la période en question, mais un consultant au titre d'un accord de services spéciaux. Le Secrétaire général a décidé d'accepter les constatations et recommandations de la Commission paritaire de recours. Peu de temps après, dans une lettre datée du 29 janvier 2009, le PNUD a informé le requérant qu'aucune autre action ne serait prise dans cette affaire.

Le requérant a introduit deux requêtes distinctes auprès du Tribunal, contestant : i) le refus du défendeur de soumettre à l'examen la demande de protection du requérant contre des représailles en vertu de la politique de déontologie énoncée dans la circulaire ST/SGB/2005/21; et ii) la décision du Secrétaire général de ne pas appliquer la recommandation du Bureau de la déontologie de verser une indemnité. Le Tribunal a décidé d'examiner conjointement les deux affaires et de les traiter dans un seul jugement.

En premier lieu, le Tribunal a examiné si le requérant avait qualité pour introduire les requêtes. Le défendeur a fait valoir que les recours étaient irrecevables parce que le requérant n'était pas un fonctionnaire lorsqu'il a soulevé ses allégations. Le Tribunal a indiqué qu'il ne pouvait être établi que le requérant a pu faire l'objet de mesures de représailles au cours des périodes allant de juillet 2005 à juin 2006 et de septembre 2006 à mars 2007, alors qu'il était titulaire d'un contrat de services spéciaux, et que ce risque avait cessé entre juin et septembre 2006 alors qu'il était fonctionnaire engagé au titre d'un contrat de durée limitée. Par conséquent, le Tribunal a conclu que le requérant avait démontré un lien suffisant entre la période pendant laquelle il avait travaillé en tant que fonctionnaire, ses allégations soulevées concernant les opérations du bureau du PNUD en République populaire démocratique de Corée et ses allégations de représailles pour juger son recours recevable.

En ce qui concerne la question de la politique de déontologie, le Tribunal a d'abord examiné si l'allégation de représailles du requérant avait été réexaminée adéquatement et objectivement. En vertu du paragraphe 3.4 de la circulaire ST/SGB/1997/1, sauf indication contraire, les circulaires du Secrétaire général ne s'appliquent pas aux organismes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte. La circulaire ST/SGB/2005/21 ne contient aucune disposition étendant son application au PNUD et ne faisait donc pas partie du contrat du requérant avec l'Organisation. Toutefois, le Tribunal a jugé que l'Organisation avait toujours l'obligation d'agir équitablement à l'égard du requérant, ce qui signifiait que le PNUD devait examiner les préoccupations et les allégations soulevées par le requérant. Le Tribunal a conclu que l'enquête du Groupe d'audit externe et l'examen du Directeur du Bureau de la déontologie constituaient effectivement des mesures de protection raisonnables. Il a donc rejeté la plainte au sujet de la politique de déontologie.

Quant à la question de l'indemnisation, le défendeur a fait valoir qu'il n'y avait eu aucune violation procédurale en l'espèce, car le requérant avait eu amplement l'occasion de rencontrer le Groupe d'audit externe et de lui fournir les renseignements et les éléments de preuve pertinents. Toutefois, le Tribunal a noté que la possibilité d'être interrogé et de fournir des renseignements et des éléments de preuve pour aider les enquêteurs diffère totalement du fait pour le dénonciateur d'être mis au courant des constatations défavorables le concernant et d'avoir l'occasion d'y répondre. En tant que fonctionnaire, les exigences de

bonne foi et d'équité s'appliquaient au requérant et il était en droit d'être traité équitablement, honnêtement et conformément aux obligations d'une procédure régulière.

Le Tribunal a conclu que le Bureau de la déontologie avait établi correctement que le requérant n'avait pas eu la possibilité de répondre aux constatations défavorables faites par le Groupe d'audit externe. Ce manquement a entraîné une violation des droits du requérant à une procédure régulière, a porté préjudice à ses perspectives de carrière et à sa réputation professionnelle et lui a causé une détresse émotionnelle. Le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant quatorze mois de traitement de base net à titre d'indemnité pour cette violation procédurale et le dommage subi. En outre, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité pour le retard dans l'examen de la recommandation du Bureau de la déontologie.

**7. Jugement n° UNDT/2010/169 (24 septembre 2010) :
*Yapa c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁹**

NORME D'EXAMEN DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES — RÉGULARITÉ DES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES — PROCÉDURE RÉGULIÈRE — COOPÉRATION PENDANT UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE — MESURE DISCIPLINAIRE NON PRÉVUE DANS LE RÈGLEMENT DU PERSONNEL — AUCUNE SANCTION EN L'ABSENCE D'UNE RÈGLE ÉCRITE LA PRÉVOYANT

Le 7 décembre 2006, le requérant a passé un examen écrit de français organisé en vue des recrutements et promotions d'agents de sécurité. Après avoir demandé aux candidats de mettre de côté tous les documents qu'ils avaient en leur possession, la fonctionnaire chargée de la surveillance de l'examen a remarqué que le requérant avait conservé une feuille de papier sur son bureau qui contenait des exemples d'allocutions en français. Après avoir fait signer ladite feuille par le requérant, la surveillante la lui a retirée et l'a invité à effectuer l'épreuve.

Le 14 mars 2007, le chef du Service de la gestion des ressources humaines à Genève a informé la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines au Siège à New York de la faute professionnelle présumée et a proposé que le cas soit soumis au Comité paritaire de discipline pour avis. Le requérant a été contacté, mais il a refusé de coopérer à l'enquête préliminaire. Le 28 février 2008, le Comité paritaire de discipline a présenté son rapport au Secrétaire général, accompagné d'une recommandation tendant à ne pas infliger de sanction disciplinaire au requérant, mais uniquement un avertissement écrit, en vertu de l'alinéa i de la disposition 110.3, b du Règlement du personnel. Le 10 avril 2008, le Secrétaire général a rejeté la recommandation du Comité paritaire de discipline et a pris les sanctions contestées, à savoir un blâme écrit en application de l'alinéa i de la disposition 110.3, a du Règlement du personnel et une rétrogradation sans possibilité de promotion pendant deux ans en application de l'alinéa vi de la disposition 110.3, a.

Dans une requête datée du 12 décembre 2008, le requérant a formé un recours contre la décision susmentionnée auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Le 1^{er} janvier 2009, l'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

⁹ Juge Jean-François Cousin (Genève).

Sur le fond, le Tribunal, lorsqu'il est saisi d'une requête tendant à contester la légalité d'une sanction infligée à un fonctionnaire, doit examiner, premièrement, si la procédure suivie a été régulière, deuxièmement, si les faits reprochés sont établis, troisièmement, si ces faits sont constitutifs d'une faute professionnelle, et enfin, si la sanction infligée est proportionnée par rapport à la faute commise.

En ce qui concerne la régularité de la procédure, le requérant a prétendu qu'il n'avait pas été informé des accusations portées contre lui par la personne chargée de l'enquête préliminaire, ni du fait que son refus de coopérer à l'enquête préliminaire pouvait constituer une faute professionnelle. Le Tribunal a noté que l'Administration, conformément à l'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991, ne doit informer le fonctionnaire par écrit des faits que lorsque le Sous-Secrétaire général a décidé qu'il y a lieu d'engager des poursuites disciplinaires. Cette notification marque le début de la procédure disciplinaire. Par contre, le fonctionnaire se doit, conformément à la disposition 104.4, *e*, de coopérer avec l'Administration dans une enquête préliminaire si cela lui est demandé. Ainsi, le Tribunal a déterminé que le requérant n'avait aucun droit de refuser de coopérer à l'enquête préliminaire. Le Tribunal a souligné que les fonctionnaires devaient respecter les obligations qui découlaient de leur statut sans que l'Administration soit tenue de les leur rappeler.

Ensuite, le requérant a contesté la décision du Comité paritaire de discipline de ne pas faire droit à sa demande de récusation d'un membre de la chambre constituée pour examiner son affaire. Le Tribunal a déterminé que les déclarations d'ordre général que ledit membre aurait faites sur l'utilité ou non pour le Comité paritaire de discipline de convoquer les parties et les témoins n'étaient pas de nature à établir un quelconque parti pris vis-à-vis du requérant. Le Tribunal a également relevé que le fait qu'un des témoins entendus par le Comité paritaire de discipline, en l'occurrence la surveillante de l'examen, était collègue de certains membres du Comité, n'était pas de nature à ôter sa valeur à son témoignage, dès lors qu'elle était le principal témoin des faits reprochés au requérant.

Le requérant a également soutenu qu'un paragraphe de l'exemplaire du rapport du Comité paritaire de discipline aurait été rajouté par un de ses membres avec le concours du Secrétaire du Comité, mais le Tribunal a constaté que le requérant n'avait apporté aucun élément corroborant ces accusations. Le Tribunal a condamné le caractère malveillant des allégations du requérant et lui a rappelé très fermement que le droit pour un fonctionnaire de présenter une requête et de développer ses arguments ne lui donnait pas celui de porter des accusations mensongères contre des fonctionnaires qui n'étaient pas parties au litige. En conclusion, le Tribunal a jugé que le requérant n'avait pas établi l'irrégularité de la procédure disciplinaire.

En examinant les faits reprochés, le Tribunal a déterminé qu'une tentative de tricher avait été établie ainsi qu'un refus de coopérer avec l'Administration. Compte tenu du fait que les fonctionnaires, en application des articles 1.2, *b* et 1.3 du Statut du personnel, sont tenus de faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité, le Tribunal a jugé que la tentative de tricher à un examen commise par un agent de sécurité et de faire obstacle à une enquête ne peut être qualifiée que de faute professionnelle, quand bien même les résultats de l'examen ne seraient pas d'une grande importance pour le fonctionnaire.

Enfin, en ce qui concerne le type de sanctions pouvant être légalement infligées, le Tribunal a constaté qu'il n'existait aucun texte prévoyant qu'une rétrogradation puisse être assortie d'une interdiction de promotion pendant une durée spécifique. En application du principe général qu'il ne peut y avoir de sanction s'il n'existe pas de règle écrite, le Tribunal a statué que la sanction accessoire d'interdiction de promotion pendant deux ans ne

pouvait être que déclarée illégale. Le Tribunal a ensuite déterminé que le blâme écrit et la rétrogradation infligés au requérant n'étaient pas disproportionnés par rapport aux fautes commises, considérant que le fait de tenter de tricher à un examen démontrait, surtout pour un agent de sécurité, un manque certain d'intégrité et que cette faute professionnelle ne pouvait être que sévèrement sanctionnée.

En conclusion, le Tribunal a refusé d'indemniser le requérant d'un quelconque préjudice moral, mais il a condamné l'Administration à payer au requérant la somme de 1 000 francs suisses pour le préjudice matériel subi par le fait que l'Administration l'avait privé illégalement pendant une période spécifique de toute chance de promotion. Toutes les autres demandes ont été rejetées.

8. Jugement n° UNDT/2010/179 (14 octobre 2010) : *Vangelova c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁰

NORME D'EXAMEN APPLICABLE AUX DÉCISIONS DE NON-PROMOTION — RECEVABILITÉ — LA FORCE JURIDIQUE DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES EST SUPÉRIEURE À CELLE DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — CARACTÈRE DISCRÉTIONNAIRE DES DÉCISIONS DE PROMOTION — RÈGLE DU PARALLÉLISME — PRÉJUDICE MORAL

La requérante était au service du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) depuis 1992. En mars 2009, la Commission des nominations, des promotions et des affectations s'est réunie pour la session de promotion de 2008, mais elle a décidé de ne pas recommander la requérante pour une promotion. La requérante a contesté cette décision par courrier électronique en date du 26 mai. La Commission a examiné la demande, mais elle n'a pas modifié sa recommandation. Dans une lettre datée du 25 septembre 2009, la requérante a présenté au Haut-Commissaire adjoint une demande de contrôle hiérarchique. Le 21 octobre 2009, la requérante a été informée qu'il ne serait pas possible de donner une réponse à sa demande de contrôle hiérarchique dans le délai stipulé. Elle a aussi été informée que l'absence de réponse n'avait pas de conséquence sur le délai pour soumettre une requête devant le Tribunal. Le 4 décembre 2009, le Haut-Commissaire adjoint a transmis à la requérante le résultat de son contrôle hiérarchique, à savoir qu'il avait été établi que la décision de ne pas la promouvoir à la classe P-4 avait été prise en conformité avec les règles et procédures de l'Organisation. La requérante a reçu ce memorandum le 8 décembre 2009.

Le 4 mars 2010, la requérante a introduit une requête devant le Tribunal. Le Tribunal a informé les parties qu'il souhaitait soulever d'office l'illégalité de la procédure de la session de promotion au titre de l'année 2008.

En premier lieu, le Tribunal a examiné si la demande avait été introduite dans les délais prévus par le paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Il a relevé une contradiction entre le Statut et le Règlement du personnel et a décidé que la force juridique du Statut du Tribunal était supérieure à celle du Règlement du personnel. Les dispositions du Statut imposent aux fonctionnaires de présenter leur requête devant le Tribunal dans le délai de 90 jours suivant l'expiration du délai de 45 jours dont dispose l'Administration pour répondre à la demande de contrôle hiérar-

¹⁰ Juge Jean-François Cousin (Genève).

chique si elle n'y a pas répondu, lorsque la réponse de l'Administration intervient après le délai de 45 jours, mais avant l'expiration du délai suivant de 90 jours, la survenance de cette réponse à la demande de contrôle hiérarchique a pour effet de faire courir un nouveau délai de 90 jours pour la contester devant le Tribunal. Par conséquent, en l'espèce, la demande a été déclarée recevable quant aux délais.

Le Tribunal a rappelé que, compte tenu du caractère discrétionnaire des décisions de promotion, son contrôle sur la légalité de telles décisions se limitait à la régularité de la procédure suivie pour prendre la décision et aux erreurs de fait dans l'examen de la carrière du fonctionnaire.

Le Tribunal s'est ensuite saisi d'office aux fins de déterminer si le Haut-Commissaire pouvait accepter une proposition faite par le Comité consultatif mixte de fixer au 31 décembre 2008 la date à laquelle l'ancienneté et l'admissibilité des fonctionnaires seraient arrêtées, contrairement à ce qui était prévu dans les Règles et Directives de procédure qui fixent ce délai en octobre. Le Tribunal a relevé que les Règles et Directives de la Commission des nominations, des promotions et des affectations avaient été prescrites par le Haut-Commissaire, après consultation du Comité consultatif mixte et qu'un autre texte adopté selon la même procédure pouvait légalement modifier le précédent. La décision du Haut-Commissaire n'était donc pas illégale.

Le Tribunal a relevé que la requérante n'avait pas apporté d'éléments spécifiques établissant que les textes applicables à la sélection des fonctionnaires à promouvoir n'avaient pas été respectés. En conséquence, il a rejeté la requête selon laquelle la procédure utilisée pour accorder les promotions n'avait pas été transparente. Le fait pour l'Administration de ne communiquer que très tardivement aux fonctionnaires la méthodologie applicable lors de la session de 2008 ne saurait constituer un vice de procédure, dès lors qu'aucun texte réglementaire ne prévoyait un délai pour une telle communication. La recommandation de l'ancienne Commission paritaire de recours préconisant d'informer le personnel des modifications de la méthodologie au moins un an avant la session de promotion ne revêtait aucun caractère contraignant pour l'Administration. Le Tribunal a indiqué que, s'il ressortait très nettement des Directives de procédure que l'ancienneté était un critère qui devait être pris en compte pour recommander les fonctionnaires pour une promotion, la prise en compte spécifique du nombre de rotations et de la diversité des fonctions occupées n'était pas imposée.

En revanche, le Tribunal a statué que la requérante avait raison d'affirmer que le Haut-Commissaire ne pouvait accorder de promotion à un fonctionnaire que si sa situation avait été examinée antérieurement par la Commission. En examinant le dossier, le Tribunal a constaté que le Haut-Commissaire avait accordé une promotion à un fonctionnaire qui n'était pas admissible et dont la situation, pour cette raison, n'avait pas été examinée par la Commission des nominations, des promotions et des affectations. Le Tribunal a annulé la décision de ne pas accorder de promotion à la requérante dès lors que le nombre de promotions était limité. En application de l'article 10.5 de son Statut, le Tribunal a fixé à 8 000 francs suisses le montant de l'indemnité que le défendeur pouvait choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée.

En ce qui concerne la demande de la requérante à être indemnisée du préjudice moral, le Tribunal a examiné dans quelle mesure la requérante aurait eu des chances sérieuses d'être promue si l'Administration avait appliqué la règle en vigueur. Compte tenu du fait que pour les deux dernières années, la requérante n'avait pas été proposée par ses supérieurs

hiérarchiques, le Tribunal a considéré que ses chances de promotion étaient presque nulles et qu'il n'y avait donc pas lieu de lui accorder une indemnité au titre de son préjudice moral.

9. Jugement n° UNDT/2010/191 (25 octobre 2010) :
García c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹¹

ANNULATION D'UN ENGAGEMENT — LE DOCUMENT CRÉANT DES OBLIGATIONS JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANTES ENTRE L'ORGANISATION ET SON PERSONNEL NE CONSTITUE PAS UNE « LETTRE DE NOMINATION » — LES CONTRATS PEUVENT INDIQUER UNE DATE POSTÉRIEURE D'ENTRÉE EN FONCTIONS — UNE ALLÉGATION DANS UN ACTE DE PROCÉDURE NE CONSTITUE PAS UN ÉLÉMENT DE PREUVE

Alors qu'il était engagé en vertu d'un accord de services spéciaux, le requérant a participé avec succès à une procédure de sélection pour un poste de classe L-5 au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Le 24 août 2007, le requérant, toujours sous un accord de services spéciaux, a accepté l'offre d'engagement pour une période d'un an, commençant le 1^{er} octobre 2007, sous réserve d'un « certain nombre d'attestations » et de « formalités ».

Le 9 septembre 2007, le PNUD a été informé par les autorités du Royaume-Uni que le requérant était soupçonné de conspirer avec une firme de consultant pour s'assurer qu'un contrat du PNUD soit accordé à une société pharmaceutique. Le 21 septembre 2007, alors qu'un laissez-passer des Nations Unies était délivré au requérant, le PNUD l'informait de « l'annulation de son engagement ». Le requérant a pu conserver le montant de 19 822 dollars des États-Unis qui lui avait déjà été transféré à titre de prime d'installation.

Le requérant a demandé la révision de la décision administrative d'annuler son engagement et a par la suite introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. Sur la base des constatations et recommandations de la Commission paritaire de recours, le Secrétaire général a décidé de rejeter le recours du requérant. Celui-ci a alors introduit une requête auprès du Tribunal contestant la décision du Secrétaire général et réclamant sa réintégration et une indemnité financière. Selon le défendeur, le requérant n'était pas un fonctionnaire au moment de la décision contestée puisque le contrat n'avait pas été exécuté et sa requête n'était donc pas recevable.

Le Tribunal a constaté que la question juridique principale en l'espèce était de savoir si l'offre d'engagement du défendeur et son acceptation par le requérant faisaient l'objet d'un contrat contraignant. En vertu de l'article 4.1 du Statut du personnel, au moment de sa nomination, chaque fonctionnaire reçoit une lettre de nomination. Le Tribunal a précisé que cela ne signifiait pas que la « lettre de nomination » était le seul document susceptible de créer des obligations juridiquement contraignantes entre l'Organisation et son personnel. En l'espèce, l'offre d'engagement acceptée par le requérant et les communications entre les parties contenaient les termes nécessaires pour établir un contrat contraignant, y compris ceux stipulés dans la disposition de l'annexe II du Statut du personnel, tels que la nature et la durée de la nomination, la catégorie et la classe, les détails concernant le traitement, l'acceptation et la réception du texte du Statut et du Règlement du personnel et toutes autres conditions auxquelles la nomination est soumise. Par conséquent, le Tribunal a déterminé

¹¹ Juge Memooda Ebrahim-Carstens (New York).

que l'offre et l'acceptation avaient produit un contrat juridiquement contraignant et rien ne laissait supposer que les parties envisageaient qu'une lettre de nomination suivrait pour modifier ou ajouter des conditions de nomination dans une mesure notable. Le Tribunal a expressément distingué la présente affaire de ses constatations dans les jugements n° 072 (*Adrian*, 2010) et n° 098 (*Gabaldon*, 2010) et ceux du Tribunal d'appel des Nations Unies dans le jugement n° 029 (*El-Khatib*, 2010), ainsi que de la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies en raison du libellé unique de l'offre de nomination, les circonstances et le rapport juridique établi entre les parties.

Le Tribunal a ensuite examiné l'effet des conditions, le cas échéant, figurant dans l'offre d'engagement. Le défendeur a soutenu que l'offre était sujette à certaines conditions, notamment les attestations concernant les exigences relatives aux compétences techniques. Le Tribunal a jugé que la référence aux compétences et aux valeurs fondamentales du PNUD était peu judicieuse dans ce contexte, car il ressortait clairement des directives du PNUD en matière de recrutement que la vérification des exigences relatives aux compétences techniques se faisait lors de la sélection. Rien ne donnait à entendre que ces exigences devaient être vérifiées à nouveau une fois la procédure de sélection complétée et, surtout, que le requérant n'y satisfaisait pas ou n'y aurait pas satisfait. Le Tribunal a partagé l'avis du requérant au sujet des conditions se rapportant au certificat médical de routine et aux habilitations de sécurité, conditions qu'il remplissait déjà en raison de la relation antérieure entre les parties. À cet égard, le Tribunal a également relevé que le requérant ayant pris des mesures pour se réinstaller au Caire, le défendeur aurait dû comprendre que le requérant croyait que toutes les attestations et formalités avaient été réglées. Rien ne soutenait l'affirmation du défendeur selon laquelle le requérant n'avait pas produit toutes les attestations et rempli les formalités. Le Tribunal a précisé qu'une allégation dans un acte de procédure ne constitue pas un élément de preuve. Ensuite, le Tribunal a considéré que la prime de réinstallation que le défendeur avait versée au requérant constituait un aveu de responsabilité pour certains dommages et pertes subis par celui-ci et rendait indéfendable la position du défendeur selon laquelle il n'existait aucun contrat entre les parties.

De plus, le Tribunal a relevé que rien n'empêchait le requérant d'accomplir ses tâches en vertu de son accord de services spéciaux tout en étant lié par un accord avec l'Organisation. De l'avis du Tribunal, il n'y avait aucune raison pour que les parties ne puissent pas conclure de contrat contraignant à une date précise et que la date d'entrée en fonctions soit postérieure à celle-ci.

En conclusion, le Tribunal a jugé que la demande était recevable, car un contrat contraignant existait entre les parties. Le refus du défendeur d'exécuter la relation d'emploi a été considéré comme une rupture du contrat et des observations supplémentaires ont été demandées pour déterminer quelle serait la réparation appropriée en l'espèce.

**10. Jugement n° UNDT/2010/203 (22 novembre 2010) :
*O'Neill c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹²**

RECOURS CONTRE UNE DÉCISION DE NON-SÉLECTION — OBLIGATION DU TRIBUNAL D'EXAMINER D'OFFICE LA RECEVABILITÉ — UNE DEMANDE DE RÉVISION DE LA DÉCISION ADMINISTRATIVE OU DE CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE CONSTITUE UNE PREMIÈRE ÉTAPE OBLIGATOIRE DANS TOUTE PROCÉDURE D'APPEL DEVANT LE TRIBUNAL — LE REQUÉRANT DOIT IDENTIFIER CLAIREMENT LA DÉCISION CONTESTÉE POUR QUE LA REQUÊTE SOIT RECEVABLE — L'EXÉCUTION D'UNE OBLIGATION EN VERTU DU PARAGRAPHE 5 DE L'ARTICLE 10 DU STATUT DU TRIBUNAL NE COMPORTE PAS L'EXÉCUTION D'OBLIGATIONS CRÉÉES PAR UNE RECOMMANDATION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS, QUI N'A QU'UN CARACTÈRE CONSULTATIF ET NE CONSTITUE PAS UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE CONTESTABLE

Le 17 septembre 2005, le requérant a postulé pour un poste P-5 vacant de chef de section, Service de l'audit des activités de maintien de la paix, Division de l'audit interne du Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Le requérant n'a pas été sélectionné pour le poste. Dans une lettre datée du 24 juillet 2006, adressée au Secrétaire général, le requérant a demandé une révision de la décision administrative. Le 24 août 2006, le Groupe du droit administratif a rejeté la demande du requérant. Le 18 septembre 2006, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours.

Le 26 juin 2006, le requérant a adressé une lettre personnelle et confidentielle (« lettre confidentielle ») au Secrétaire général adjoint du BSCI, dans laquelle il exprimait sa préoccupation concernant sa non-sélection pour plusieurs postes au sein du BSCI. Le 11 octobre 2006, le Secrétaire général adjoint a transmis la lettre confidentielle à quatre fonctionnaires. Selon le requérant, la communication du 11 octobre 2006 constituait une divulgation interdite de renseignements personnels le concernant alors qu'il se trouvait au cœur d'une procédure d'appel devant la Commission paritaire de recours. La Commission a de son propre chef examiné cette question et a conclu que le défendeur devait présenter des excuses au requérant pour avoir transmis la lettre confidentielle à des fonctionnaires. Elle a toutefois rejeté la requête ayant trait à la non-sélection.

Le 25 janvier 2008, le Secrétaire général adjoint a rejeté la présentation d'excuses concernant la lettre confidentielle, invitant plutôt le requérant à s'adresser à l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (« Tribunal administratif ») pour « tout recours ». Le requérant a par la suite formé un recours devant le Tribunal administratif. Le 1^{er} janvier 2010, l'affaire en instance devant le Tribunal administratif a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies pour qu'il statue sur les questions relatives à la recevabilité et au bien-fondé de la demande d'appel contre la décision du Secrétaire général adjoint de transmettre la lettre confidentielle.

Premièrement, le Tribunal a examiné d'office la question de la recevabilité. Conformément à l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, si un appel n'a pas fait l'objet d'un « contrôle hiérarchique » ou d'une « révision administrative » au sens de l'alinéa a de la disposition 111.2 du Règlement du personnel alors en vigueur, le recours est irrecevable. Le Tribunal a conclu que le requérant n'avait pas identifié la décision contestée comme étant la requête ayant trait à la non-sélection. Par conséquent, la seule

¹² Juge Marilyn J. Kaman (New York).

décision susceptible d'appel devant le Tribunal était celle concernant la lettre confidentielle, sujet qui n'avait jamais fait l'objet d'une révision administrative et qui n'avait jamais été officiellement réservé à la procédure d'appel. Le Tribunal a noté qu'il n'y avait aucune mention de la lettre confidentielle dans la demande du 24 juillet 2006 relative à la révision de la décision administrative ayant trait à la non-sélection et que cette lettre n'avait été divulguée que le 11 octobre 2006, environ trois mois après la demande de révision. La question de la divulgation par le Secrétaire général adjoint de la lettre confidentielle n'avait jamais été mentionnée jusqu'à ce qu'il y soit fait référence dans le rapport de la Commission paritaire de recours le 8 septembre 2007. Le Tribunal a donc jugé que la requête n'était pas recevable en vertu de l'alinéa *a* de l'article 8.1 du Statut du Tribunal du contentieux administratif.

Le Tribunal a ensuite analysé d'office si la déclaration du Secrétaire général adjoint selon laquelle « tout recours » devait être adressé au Tribunal administratif constituait une acceptation de la part du défendeur de la décision *sua sponte* de la Commission paritaire de recours et une renonciation ou une dérogation quant à l'exigence d'une révision administrative en vertu de l'alinéa *b* de la disposition 112.2 du Règlement du personnel. Le Tribunal a estimé qu'on ne pouvait faire une interprétation aussi large. Premièrement, la décision de transmettre la lettre confidentielle était en soi justifiée. Cela étant, il aurait fallu déterminer si la lettre confidentielle était bel et bien une communication personnelle et confidentielle et, dans l'affirmative, si le Secrétaire général adjoint avait agi de manière inappropriée en communiquant la lettre. Ni les parties, ni la Commission paritaire de recours n'ont examiné ces questions. Deuxièmement, l'appréciation de ces questions n'avait rien à voir avec la décision de non-sélection ou la question de savoir si la présentation d'excuses était une réparation appropriée. Troisièmement, rien dans la lettre du Secrétaire général adjoint n'indiquait que le défendeur avait même envisagé l'idée d'accorder une dérogation.

À cet égard, le Tribunal a également soutenu qu'à supposer même que le renvoi à « tout recours » mentionné dans la lettre du Secrétaire général adjoint en date du 25 janvier 2008 ait été trompeur, erroné ou interprété comme une renonciation à l'exigence d'une révision de la décision administrative, le recours du requérant était déjà prescrit. En vertu de l'alinéa *a* de la disposition 111.2 du Règlement du personnel alors en vigueur, il aurait fallu que le requérant présente sa demande de révision administrative deux mois au plus tard après avoir été notifié par écrit de la divulgation de la lettre confidentielle par le Secrétaire général adjoint. Aucune information dans le dossier de l'affaire n'indiquait à quel moment cela s'était produit, mais il fallait que ce soit avant le 8 novembre 2007, date de publication du rapport de la Commission paritaire de recours. Le Tribunal a relevé que la date limite possible du requérant pour demander une révision administrative aurait été le 8 janvier 2008. Par conséquent, aucun vice concernant la recevabilité ne pouvait être attribuable à la lettre du Secrétaire général adjoint.

Enfin, le Tribunal a fait observer que, même si son recours était considéré comme étant recevable, le requérant n'avait pas étayé le préjudice subi du fait de la communication de la lettre confidentielle, soulignant qu'une simple référence au préjudice causé à la carrière et à la réputation ne suffisait pas. En ce qui concerne la présentation d'excuses, le Tribunal a noté qu'il n'était pas autorisé à prendre des mesures contre le défendeur en cas de refus. Le Tribunal pouvait ordonner l'exécution d'une décision contestée en vertu du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, mais cette disposition n'incluait pas l'exécution d'une recommandation de la Commission paritaire de recours, qui n'avait qu'un caractère consultatif et ne constituait pas une décision administrative contestable. Compte tenu de ces critères, le Tribunal a noté que ses conclusions concernant la pré-

sensation d'excuses ne devaient pas être interprétées comme l'approbation ou le rejet par le Tribunal de la notion selon laquelle le Tribunal était autorisé à présenter des excuses tenant lieu de réparation appropriée en vertu du Statut du Tribunal du contentieux.

Le recours du requérant a été rejeté comme étant irrecevable.

11. Jugement n° UNDT/2010/214 (16 décembre 2010) :
Kamunyi c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹³

POLITIQUE DE L'ORGANISATION APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES CONCERNANT LA POSSESSION ET LE PORT D'ARMES — EN VERTU DES ANCIENS STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL, LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL OU SON DÉLÉGUÉ PEUT ORDONNER UNE SUSPENSION SI UNE FAUTE EST REPROCHÉE — DISTINCTION ENTRE UN CONGÉ SPÉCIAL AVEC PLEIN TRAITEMENT ET UNE SUSPENSION SANS TRAITEMENT — LES « CAS EXCEPTIONNELS » JUSTIFIANT UN CONGÉ SPÉCIAL AVEC PLEIN TRAITEMENT NE COMPORTENT PAS DE MESURES DISCIPLINAIRES — LE RETRAIT DE LA CARTE D'IDENTITÉ N'EST LÉGITIME QUE DANS LE CAS D'UNE SUSPENSION — PROCÉDURES QUE DOIT PRENDRE L'ORGANISATION POUR CE QUI EST DU TRAITEMENT D'UNE DEMANDE VISANT À OBTENIR LA LEVÉE DES PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS D'UN FONCTIONNAIRE AFIN DE PROCÉDER À SON ARRESTATION — TOUT ACTE D'INSUBORDINATION EXIGE UNE PREUVE DE REFUS D'UNE INSTRUCTION LÉGALE ET RAISONNABLE — LA MUTATION D'UN FONCTIONNAIRE EST LAISSÉE À LA DISCRÉTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le 16 mai 2006, le requérant, un agent de sécurité affecté au Service de sûreté et de sécurité de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN), a été impliqué dans un incident en bord de route dans le secteur Kasarani de Nairobi, au cours duquel son arme personnelle a disparu. Le 19 mai 2006, la Directrice générale par intérim de l'ONUN a reçu un courriel anonyme qui contenait des renseignements détaillés sur un présumé complot visant à l'assassiner. Le courriel faisait référence au vol d'une arme et de munitions appartenant au Service de sûreté et de sécurité de l'ONUN. Le 24 mai 2006, la police du Kenya a signalé qu'un pistolet Glock enregistré au nom du Service de sûreté et de sécurité de l'ONUN avait été trouvé dans le secteur Kasarani de Nairobi. Il a été par la suite identifié par des agents de sécurité de l'ONUN comme étant un pistolet manquant du dépôt d'armes du Service de sûreté et de sécurité. La police du Kenya soupçonnait que le requérant aurait pu être en possession de son arme personnelle et de celle de l'ONUN la même nuit de l'incident et elle souhaitait l'interroger à ce sujet.

Le 26 mai 2006, le chef du Service de sûreté et de sécurité de l'ONUN a convoqué le requérant à une réunion au cours de laquelle il lui a demandé de rendre son arme personnelle. Le requérant a refusé. On lui a alors ordonné de quitter l'ONUN et de remettre sa carte d'identité. En outre, le chef du Service a verbalement suspendu « indéfiniment » le requérant. Dans une déclaration enregistrée, le requérant a expliqué les raisons de son refus. Selon sa compréhension de la législation kényane sur les armes à feu, il ne pouvait remettre son arme qu'à un agent agréé ou une personne autorisée. De plus, il avait certaines préoccupations quant à la sécurité de décharger une arme à feu dans une pièce fermée et il croyait qu'aucune restriction n'empêchait les fonctionnaires des Nations Unies de porter des armes à l'intérieur du complexe de l'ONUN. Au cours de la réunion, le requérant a soulevé

¹³ Juge Coral Shaw (Nairobi).

ces préoccupations, mais n'a reçu aucune réponse, excepté pour l'ordre sans équivoque de se conformer.

Le 29 mai 2006, le requérant a été informé qu'il avait été mis en congé spécial avec plein traitement (« congé spécial ») « jusqu'à nouvel ordre ». Le même jour, la police diplomatique du Kenya a adressé une lettre au chef du Service de sûreté et de sécurité lui demandant de lever les privilèges et immunités du requérant en tant que fonctionnaire des Nations Unies afin qu'il puisse être interrogé au sujet du vol de l'arme à feu manquante de l'ONUN. À l'issue d'une réunion entre le commissaire de police et le chef du Service de l'ONUN, le requérant a été arrêté et détenu par la police du Kenya du 9 juin au 12 juin 2006. Celle-ci a informé l'ONUN le 5 décembre 2006 qu'elle ne détenait aucune preuve tangible permettant d'incriminer le requérant.

La Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a alors mené deux enquêtes internes sur les incidents. Les enquêtes se sont étendues sur plus de deux ans, période pendant laquelle le requérant est resté en congé spécial. Le 24 janvier 2008, le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) a informé le requérant que le congé spécial serait converti en une suspension sans traitement en raison de la nature et de la gravité des allégations portées contre lui. Selon les conclusions du rapport de la Division des investigations du BSCI, le requérant n'était pas accusé du vol de l'arme à feu de l'ONUN ou de la menace de mort, mais faisait face à une accusation formelle d'insubordination. Il a été suspendu du service avec traitement le 4 février 2008. Le 16 juillet 2008, la fonctionnaire responsable du BGRH a informé le requérant que sa suspension était terminée et qu'elle avait décidé de ne pas donner suite à l'affaire sur le plan disciplinaire. En revanche, le requérant a été réprimandé pour avoir refusé de rendre son arme personnelle à son supérieur hiérarchique et a été muté aux services de conférence de l'ONUN.

À la suite de ces mesures, le requérant a présenté deux recours distincts devant la Commission paritaire de recours. Les recours ont été consolidés par la Commission et renvoyés au Tribunal le 1^{er} juillet 2009.

Le Tribunal a d'abord examiné si le requérant avait été suspendu ou mis en congé spécial le 26 mai 2006 et si la mesure prise était légale. Selon sa lecture de l'ancienne disposition 110.2 du Règlement du personnel et de l'instruction administrative ST/AI/371, si une suspension devait être prononcée, le Tribunal devait examiner deux faits, à savoir si une faute était reprochée et si elle appelait une décision du Secrétaire général ou de son délégué, le Sous-Secrétaire général. Il a relevé que l'exigence d'une faute reprochée pour ordonner une suspension avait été modifiée le 2 septembre 2010 par l'introduction de l'article 10.4 du Statut du personnel, qui prévoit un congé administratif pendant l'enquête et l'instance disciplinaire. En l'espèce, le Tribunal a relevé que le requérant avait été suspendu verbalement par le chef du Service de sûreté et de sécurité de l'ONUN alors qu'aucune faute ne lui avait été reprochée. De plus, le requérant n'avait pas reçu de déclaration écrite des raisons et de la durée de la suspension. Pour ces raisons, la suspension a été jugée contraire à l'ancien Statut du personnel.

La deuxième question de l'affaire était de savoir si le requérant avait été légalement mis en congé spécial le 29 mai 2006. Le Tribunal a relevé que l'ancienne disposition 105.2 du Règlement du personnel conférait un pouvoir général au Secrétaire général d'accorder un congé spécial dans des cas exceptionnels. Le Tribunal a conclu que l'expression « cas exceptionnels » se rapportait à des situations qui ne prévoyaient pas de mesures disciplinaires et ne faisait référence à aucune de ces mesures, dès lors que le Statut et le Règlement du personnel au chapitre des mesures disciplinaires prévoyaient leurs propres dispositions quant à

la suspension. Le requérant avait été mis en congé spécial pendant une enquête portant sur de graves allégations. Or, aucune procédure disciplinaire n'avait été engagée contre lui. Le Tribunal a donc été d'avis que l'invocation de la discrétion en vertu de la disposition 105.2 était contraire au Règlement du personnel. Il a également jugé que la prolongation du congé spécial pendant plus d'un an et demi représentait un délai excessif, mais que, en revanche, la suspension du requérant, après que les accusations de faute eurent été portées, était légale, car elle remplissait toutes les conditions préalables requises par la disposition 110.2 du Règlement du personnel.

Le Tribunal s'est ensuite penché sur la question de savoir si l'ONUN avait bien suivi les procédures concernant le traitement de la demande de levée et l'arrestation du requérant par la police du Kenya. Le requérant a fait valoir que le chef du Service de sûreté et de sécurité avait outrepassé ses compétences et n'avait pas agi de façon à protéger ses privilèges et immunités. Le défendeur a soutenu que l'arrestation et la détention étaient des mesures unilatérales et indépendantes prises par la police du Kenya et qu'aucun fonctionnaire des Nations Unies n'avait accédé à la demande visant la levée des privilèges et immunités. Le défendeur a également contesté le fait que le requérant jouissait de l'immunité de juridiction, puisque celui-ci n'avait pas signalé l'incident à l'Organisation et qu'il s'était produit dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce contexte, le Tribunal a considéré que le requérant, bien que recruté localement, n'était pas payé à l'heure et que, par conséquent, il était couvert par les articles V et VII de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies du 13 février 1946¹⁴.

Se fondant en partie sur l'opinion experte d'un conseiller juridique supérieur de l'ONUN quant aux procédures que devait prendre l'Organisation lorsque, avant un interrogatoire ou une arrestation, un pays hôte demandait la levée des privilèges et immunités d'un fonctionnaire dans un but particulier, le Tribunal a conclu que les procédures prévues dans les dispositions juridiques pertinentes de l'Organisation n'avaient pas été suivies. Il a jugé que le chef du Service de sûreté et de sécurité en avait dit assez au commissaire de police pour lui donner l'impression que la levée de l'immunité avait été accordée. Selon le Tribunal, il fallait qu'une commission rogatoire soit délivrée par le Ministère des affaires étrangères du pays hôte. Seules les signatures du chef d'État, du Premier Ministre et du Ministre des affaires étrangères étaient reconnues à cet effet. La commission devait également être adressée au chef du bureau des Nations Unies au lieu d'affectation. En l'espèce, le chef du Service de sûreté et de sécurité, bien qu'ayant informé le Directeur général et le Conseiller juridique supérieur des demandes de levée, n'avait pas reçu l'avis ou le soutien attendu de la part de ceux qui étaient chargés de rendre la décision juridique et diplomatique complexe. Qui plus est, la demande de levée portait l'en-tête du Bureau du président, mais n'avait pas été écrite au nom du président. Elle était signée au nom du chef du Service de police diplomatique.

Le Tribunal a ensuite expliqué qu'une enquête devait être effectuée au lieu d'affectation pour vérifier l'historique de la demande. Ces renseignements étaient par la suite transmis au Bureau des affaires juridiques à New York et pouvaient être accompagnés d'une recommandation du lieu d'affectation. Il incombe exclusivement au Secrétaire général d'établir la distinction entre des actes accomplis en qualité officielle ou privée aux fins d'apprécier la demande d'un pays hôte de lever les privilèges et immunités d'un fonctionnaire des Nations Unies. Cependant, la décision est prise par le Secrétaire général adjoint aux affaires

¹⁴ Nations Unies, *Recueil des Traités*, vol. 1, p. 15 et vol. 90, p. 327 (rectificatif au vol. 1). Voir résolution 76 (1) de l'Assemblée générale.

juridiques (« le Conseiller juridique ») au nom du Secrétaire général et elle est transmise au Directeur général et au Conseiller juridique supérieur au lieu d'affectation. Si la levée est accordée, des conditions, telles que le but précis de la levée, la durée de l'entretien ou de la détention et le lieu de l'interrogatoire, y seront habituellement attachées. Ensuite, lorsqu'une arrestation est effectuée sans une levée des privilèges et immunités ou n'est pas portée à la connaissance du Secrétaire général, le Siège des Nations Unies devrait en être immédiatement informé de façon à pouvoir protester et veiller à ce que les droits du fonctionnaire soient protégés. Dans l'affaire du requérant, aucune décision formelle n'avait été prise au Siège des Nations Unies au sujet d'une réponse officielle. Le Tribunal a constaté que l'ONU n'avait adressé aucune protestation ou communication formelle au Ministère kényan des affaires étrangères concernant l'arrestation.

En ce qui concerne la décision du défendeur de réprimander le requérant en raison du refus de remettre son arme à son supérieur hiérarchique, le Tribunal a conclu que le comportement du requérant lors de la réunion du 26 mai 2006 ne constituait pas clairement un acte d'insubordination. Une réprimande était donc non fondée et injustifiée. Le Tribunal a relevé que, dans le cas d'un acte d'insubordination, il fallait prouver, outre le refus d'obtempérer à une instruction donnée par un supérieur, que l'instruction était légale et raisonnable. Il a fait observer que le refus du requérant n'était pas inconditionnel. Il voulait s'assurer qu'il recevait une instruction légale. Or, le chef du Service de sûreté et de sécurité n'a rien fait pour rassurer le requérant de la légalité de sa demande. Le Tribunal a observé que l'allégation du défendeur selon laquelle le requérant constituait une menace pour la sécurité et que des mesures d'urgence devaient être prises avait été affaiblie vu la volonté du requérant de donner une explication rationnelle de ses actes. Le Tribunal a conclu que les éléments permettant de soupçonner l'implication du requérant dans la disparition de l'arme de l'ONUN étaient insuffisants et que l'ordre que lui avait donné le chef du Service de sûreté et de sécurité de lui remettre son arme personnelle reposait sur un fondement juridique douteux et était déraisonnable. En revanche, le Tribunal n'a constaté aucune irrégularité de procédure au regard de l'accusation d'insubordination. Certes, les accusations avaient été portées longtemps après l'événement, mais le requérant avait été informé de façon juste et équitable de l'accusation et avait eu l'occasion de répondre.

En ce qui concerne la légalité de la mutation du requérant aux Services de conférence de l'ONUN, le Tribunal a établi que la mutation était un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général prévu à l'alinéa *c* de l'article 1.2 du Statut du personnel. Il aurait été plus régulier de consulter le requérant et de lui donner la justification sous-tendant la décision avant que celle-ci soit définitivement prise, mais il était prudent de la part de la direction d'éviter un conflit quasi inévitable qui risquait de survenir si le requérant avait continué d'occuper son ancien poste comme si de rien n'était.

En conclusion, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision illégale de suspendre le requérant, de le mettre en congé spécial et de le réprimander pour insubordination. Le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité en réparation du préjudice causé par les irrégularités et les défauts de procédure conformément aux dispositions du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut.

B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES

Par sa résolution 61/261 du 4 avril 2007 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a décidé que la nouvelle procédure

formelle d'administration de la justice comporterait un double degré, soit une instance de premier degré appelée Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et une instance d'appel appelée Tribunal d'appel des Nations Unies, rendant des décisions revêtues de force obligatoire et ordonnant les réparations appropriées.

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

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

Par sa résolution 64/119 du 6 décembre 2009, l'Assemblée générale a approuvé les règlements de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies présentant les règlements de procédure fixés par les tribunaux le 26 juin 2009.

Le Tribunal d'appel des Nations Unies a tenu sa première session du 15 mars au 1^{er} avril 2010. Il a tenu deux autres sessions en 2010, du 21 juin au 1^{er} juillet et du 18 au 29 octobre et a rendu un total de 100 décisions.

1. Jugement n° 2010-UNAT-001 (30 mars 2010) : *Campos c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁵

PRÉSENTATION DE CANDIDATURES — FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE COORDINATION ENTRE L'ADMINISTRATION ET LE PERSONNEL — NOMINATION DES JUGES AU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES ET AU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES — DEMANDE D'ARBITRAGE — DEMANDE D'AUDIENCE — LE POIDS DU VOTE D'UNE ASSOCIATION DU PERSONNEL — INGÉRENCE DE L'ADMINISTRATION DANS LES AFFAIRES SYNDICALES — LIBERTÉ D'ASSOCIATION — CONFLIT D'INTÉRÊTS — RÉCUSATION DES JUGES — RELATION PROFESSIONNELLE — DISSOLUTION DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES ET DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES

Le requérant était un interprète hors classe à l'Office des Nations Unies à Genève, dont la candidature à un poste vacant au Conseil de justice interne avait été appuyée par trois associations de personnel, représentant la majorité du personnel des Nations Unies. Le but du Conseil de justice interne consistait, entre autres, à faciliter le recrutement de candidats compétents aux nominations par l'Assemblée générale à des postes de juges au sein des deux tribunaux nouvellement créés, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies.

¹⁵ Mme Rose Boyko, présidente, MM. Mark P. Painter et Kamaljit Singh Garewal, juges.

Après que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel eut choisi une autre candidate, Mme J. Clift, dont la candidature avait été proposée par 10 autres associations du personnel, le requérant a formé plusieurs recours auprès de la Commission paritaire de recours, contestant la nomination de Mme Clift au Conseil de justice interne ainsi que toutes les décisions prises par le Conseil qui, selon le requérant, avait été constitué d'une manière illégale. Lorsque ces affaires ont été renvoyées au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies nouvellement créé, le requérant a déposé plusieurs motions demandant aux juges des deux tribunaux de se récuser. Le requérant soutenait que tous les juges se trouvaient en situation de conflit d'intérêts, puisqu'ils avaient été recrutés et recommandés pour une nomination judiciaire par le Conseil de justice interne, avec la participation de Mme Clift. Il demandait également le retrait général de tous les juges nommés par l'Assemblée générale.

Peu de temps avant l'audience du Tribunal du contentieux administratif, le requérant a introduit une requête interlocutoire, dans laquelle il s'opposait à l'audience en question et demandait que sa demande soit plutôt soumise à l'arbitrage conformément aux règles de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international. Après avoir découvert que les membres du Conseil de justice interne avaient été informés de la procédure, le requérant a déposé une autre requête interlocutoire dans laquelle il réitérait sa demande. Le Tribunal du contentieux administratif a rejeté les deux requêtes dans deux décisions datées du 12 août 2009¹⁶. Le 17 septembre 2009, le Tribunal du contentieux a rejeté les requêtes de M. Campos dans lesquelles il contestait la nomination de Mme Clift et la légalité de toutes les décisions du Conseil de justice interne. M. Campos a interjeté appel des trois jugements devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

Le Tribunal a rejeté une requête de M. Campos relative à une demande d'audience, au motif pris qu'il avait eu la possibilité de présenter un argumentaire écrit définitif sur toutes les questions et n'avait pas fourni au Tribunal de raisons valables motivant une audience. Le Tribunal a estimé que le Comité de coordination avait respecté sa propre procédure concernant la nomination des membres du Conseil de justice interne. Le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel avait établi clairement que toutes les associations du personnel auraient un droit de vote égal, sans distinction du nombre de fonctionnaires qu'elles représentaient. Or, M. Campos avait obtenu trois voix, tandis que Mme Clift en avait obtenu 10. Le Tribunal a noté que c'est le Secrétaire général qui avait finalement nommé Mme Clift et non le Comité de coordination. En conséquence, le Tribunal a souscrit à la décision du Tribunal du contentieux de rejeter les contestations de M. Campos portant sur la légalité de la nomination de Mme Clift et sur toutes les décisions prises par le Conseil de justice interne. Il a également rejeté l'allégation de M. Campos selon laquelle la nomination de Mme Clift au Conseil de justice interne supposait une ingérence de l'Administration dans les affaires syndicales, restreignant ainsi, selon le requérant, sa liberté d'association. En outre, le Tribunal a jugé qu'il était inutile d'entendre la contestation de M. Campos portant sur la validité des décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies prises sur recommandation du Conseil de justice interne et il a rejeté sa demande d'arbitrage.

En ce qui concerne la demande de M. Campos concernant la récusation des juges du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies et la dissolution du collège des juges au motif de conflit d'intérêts, le Tribunal a rejeté l'argument selon lequel la prétendue ingérence de l'Administration dans le processus

¹⁶ UNDT/2009/005 et UNDT/2009/010, respectivement.

de nomination du Conseil de justice interne avait entaché l'indépendance et l'impartialité du nouveau système de justice des Nations Unies. Le Tribunal a noté le rôle limité du Conseil de justice interne dans les nominations judiciaires, soulignant qu'il ne faisait que recommander des candidats à l'Assemblée générale qui, en dernier ressort, procédait aux nominations. Le Tribunal a souscrit aux conclusions du Tribunal du contentieux administratif selon lesquelles la nomination des juges par le Conseil de justice interne, avec la participation de Mme Clift, ne constituait pas une relation professionnelle entre Mme Clift et les juges, et aucun motif méritoire ne justifiait l'allégation d'apparence de parti pris, de déférence ou de conflit d'intérêts. Enfin, le Tribunal a estimé lui aussi que le président du Tribunal du contentieux administratif, n'ayant pas le mandat légal prévu pour dissoudre un organe créé par l'Assemblée générale, n'avait pas compétence pour décider la dissolution complète du Tribunal du contentieux administratif. Pour les mêmes raisons, le Tribunal a rejeté la motion de récusation et de dissolution du collège des juges du Tribunal d'appel présentée par M. Campos.

En conclusion, le Tribunal a affirmé les trois jugements du Tribunal du contentieux administratif sur le recours dont il était saisi et a rejeté tous les recours de M. Campos ainsi que sa motion de récusation et de dissolution du Tribunal d'appel.

2. Jugement n° 2010-UNAT-005 (30 mars 2010) : *Tadonki c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁷

PROLONGATION DE CONTRAT — SUSPENSION D'EXÉCUTION — RECEVABILITÉ D'UN RECOURS INTERLOCUTOIRE — SEULS LES RECOURS CONTRE DES JUGEMENTS DÉFINITIFS SONT GÉNÉRALEMENT RECEVABLES — LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES A OUTREPASSÉ SA COMPÉTENCE EN ORDONNANT LA SUSPENSION D'UNE DÉCISION AU-DELÀ DE LA DATE LIMITE D'UN CONTRÔLE HIÉRARCHIQUE

Le défendeur (requérant en première instance), qui avait été chef du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA) à Harare (Zimbabwe) du 24 mars 2008 au 3 septembre 2009, avait déposé plusieurs requêtes en suspension d'exécution en opposition à une décision de ne pas prolonger son contrat. Finalement, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a ordonné la suspension de la décision de ne pas renouveler son engagement¹⁸. Il a également ordonné comme mesure provisoire le versement au défendeur de la moitié de son traitement jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise. Le Secrétaire général a interjeté appel de cette décision.

Son Statut ne précisant pas si le Tribunal peut examiner des recours contre des décisions interlocutoires, le Tribunal a conclu que, pour lui permettre de rendre un jugement en temps opportun, seuls les recours contre des jugements définitifs seront pour la plupart recevables. Le Tribunal était toutefois compétent pour connaître d'un recours formé contre des décisions rendues par le Tribunal du contentieux administratif qui outrepassaient ses pouvoirs. En l'espèce, le Tribunal a considéré que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas les pouvoirs en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 de son Statut d'ordonner une

¹⁷ M. Mark P. Painter, président, Mme Inés Weinberg de Roca et M. Jean Courtial, juges.

¹⁸ *Tadonki c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, Ordonnance sur l'application d'une suspension d'exécution, UNDT/2009/016 (1^{er} septembre 2009).

suspension de la décision contestée au-delà de la date limite d'un contrôle hiérarchique. Le Tribunal du contentieux administratif ayant outrepassé ses pouvoirs, le Tribunal a donc annulé son ordonnance.

Le Tribunal a souligné que sa décision dans cette affaire de même que dans deux autres affaires¹⁹ ne devrait pas être interprétée comme signifiant que toutes les questions préliminaires étaient recevables, d'une part parce que pratiquement aucune ne le serait, sauf lorsqu'il était clairement établi que le Tribunal du contentieux administratif avait outrepassé sa compétence.

3. Jugement n° 2010-UNAT-010 (30 mars 2010) : *Tadonki c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*²⁰

RECEVABILITÉ D'UN RECOURS CONTRE UNE INTERPRÉTATION DE JUGEMENT — DÉFINITION DU TERME « JUGEMENT » — AU PARAGRAPHE 1 DE L'ARTICLE 2 DU STATUT DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES, LE TERME « JUGEMENT » NE S'ENTEND PAS COMME INCLUANT UNE INTERPRÉTATION DES JUGEMENTS — L'INTERPRÉTATION D'UN JUGEMENT N'EST PAS UNE VOIE DE RECOURS POUR OBTENIR UNE RÉVISION

Le 1^{er} septembre 2009, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a rendu le jugement n° 2009/016 dans l'affaire *Tadonki c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (Tadonki 1)*. Les deux parties ont déposé des demandes d'interprétation du jugement *Tadonki 1* et, le 16 octobre 2009, l'Organisation a interjeté appel du jugement. Le 30 octobre 2009, le Tribunal du contentieux a donné son interprétation du jugement *Tadonki 1*, « jugement UNDT/2009/058 », confirmant ses ordonnances provisoires. L'Organisation a par la suite interjeté appel de ce jugement, soulevant les mêmes erreurs de droit que celles soulevées dans son appel contre le jugement *Tadonki 1*.

Le Tribunal a pris connaissance d'office du fait qu'il avait rendu un jugement sur l'appel formé contre le jugement *Tadonki 1*, par lequel il avait annulé ledit jugement. Le présent appel n'avait donc plus lieu d'être. À titre préliminaire, le Tribunal a également relevé que le terme « jugement » au paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal ne s'entendait pas comme incluant une interprétation des jugements. Il ne voyait dans le « jugement n° 2009/058 » du Tribunal du contentieux rien de plus qu'une explication de son jugement *Tadonki 1* et non une nouvelle décision ou un nouveau jugement au sens du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal d'appel. La classification de l'interprétation comme « jugement n° 2009/058 » était une « erreur » du Greffier du Tribunal. Le Tribunal a soutenu que l'exercice d'interprétation en vertu de l'article 30 du règlement intérieur du Tribunal du contentieux ne constituait pas une voie de recours pour obtenir une révision ni une base en vue d'un nouveau jugement sur l'appel. C'est pourquoi la requête en interprétation du jugement n'était pas recevable.

¹⁹ Dans *Onana c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-008 (30 mars 2010), le Tribunal a souligné que l'exception au principe général du droit de faire appel devait être interprétée strictement et que cette exception ne s'applique qu'aux seules décisions juridictionnelles ordonnant de suspendre l'exécution d'une décision administrative en instance de contrôle hiérarchique. Le Tribunal a appliqué le même raisonnement dans *Kasmani c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-011 (30 mars 2010).

²⁰ Mme Sophia Adinyira, présidente, MM. Jean Courtial et Mark P. Painter, juges.

4. Jugement n° 2010-UNAT-013 (30 mars 2010) :
Schook c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies²¹

DÉCISION DE NE PAS RENOUVELER UN ENGAGEMENT — ABSENCE DE NOTIFICATION ÉCRITE — RECEVABILITÉ D'UN APPEL — NÉCESSITÉ D'UNE NOTIFICATION ÉCRITE D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE AFIN DE CALCULER CORRECTEMENT LES DÉLAIS APPLICABLES — SUSPENSION OU SUPPRESSION DES DÉLAIS DANS DES CAS EXCEPTIONNELS DANS LE CADRE D'UNE DISPOSITION TRANSITOIRE

Le 26 avril 2006, le requérant a été nommé adjoint principal, avec rang de Sous-Secrétaire général, du Représentant spécial du Secrétaire général de la Mission des Nations Unies au Kosovo. Le 15 décembre 2007, il a reçu un appel téléphonique du Secrétaire général adjoint du Département des opérations de maintien de la paix, qui l'informait que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2007. Aucune décision administrative écrite n'a été communiquée au requérant.

Alors qu'il était Sous-Secrétaire général, le requérant avait fait l'objet d'enquêtes menées par trois entités distinctes concernant une faute professionnelle, mais aucune de ces enquêtes n'avait établi qu'il y avait eu faute. Le requérant a adressé une plainte au Secrétaire général le 14 juillet 2008, puis il a reçu une réponse du Groupe du droit administratif le 6 janvier 2009. Le requérant a alors présenté son recours devant la Commission paritaire de recours le 5 février 2009. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies s'est saisi de l'affaire après la dissolution de la Commission paritaire le 5 février 2009, date du recours principal. Il a par la suite soutenu que le recours n'était pas recevable, car il n'avait pas été déposé dans le délai de deux mois à compter de la date de décision, soit le 15 décembre 2007.

Le Tribunal a estimé que le requérant, afin de calculer correctement les délais, aurait dû recevoir une notification écrite de la décision administrative, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa *a* de la disposition 111.2 du Règlement du personnel. Le requérant n'ayant jamais reçu de notification écrite, le Tribunal a décidé d'annuler le jugement du Tribunal du contentieux et de renvoyer l'affaire pour qu'une nouvelle décision soit prise sur le fond.

Le Tribunal a également relevé qu'une décision aurait pu être prise dans le cadre d'une disposition transitoire du Statut du Tribunal du contentieux, qui autorisait le Tribunal à suspendre ou supprimer les délais dans des cas exceptionnels que lui avait renvoyés la Commission paritaire de recours.

5. Jugement n° 2010-UNAT-018 (30 mars 2010) :
Mahdi c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient²²

CRITÈRES RETENUS POUR DEMANDER UNE RÉVISION D'AFFAIRES DISCIPLINAIRES — ENSEMBLE DE LA PREUVE

Le requérant était assistant technique des communications au titre d'un engagement pour une durée déterminée en poste au bureau de Gaza de l'Office de secours et de tra-

²¹ M. Kamaljit Singh Garewal, président, Mmes Sophia Adinyira et Rose Boyko, juges.

²² Mme Inés Weinberg de Roca, présidente, Mme Sophia Adinyira et M. Luis Maria Simón, juges.

vaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA). Le 27 juillet 2003, l'UNRWA a renvoyé sans préavis le requérant après qu'une commission d'enquête eut signalé que celui-ci avait commis une fraude du système téléphonique en permettant à certaines personnes de l'extérieur du bureau de Gaza d'accéder au poste téléphonique de l'UNRWA pour effectuer des appels internationaux, en modifiant les dossiers dans le système de facturation de l'UNRWA et en omettant de porter ces questions à l'attention de l'administration de l'UNRWA.

Le 8 septembre 2003, le requérant a interjeté appel du renvoi sans préavis devant la Commission paritaire de recours du personnel de l'UNRWA recruté sur le plan régional. Le 16 avril 2008, la Commission a recommandé au Commissaire général de réexaminer le renvoi sans préavis. La Commission a noté, entre autres, qu'aucune instruction politique claire n'interdisait au requérant de partager son code d'accès pour utiliser la fonction Direct Inward System Access (DISA) [accès direct au système] avec un collègue et que le requérant n'avait personnellement bénéficié d'aucune réduction de facture. Le Commissaire général a rejeté la recommandation et maintenu la décision du renvoi sans préavis.

Le 23 septembre 2008, le requérant a interjeté appel de cette décision auprès du Tribunal administratif des Nations Unies. À la suite de la dissolution de ce tribunal le 31 décembre 2009, l'affaire a été renvoyée au Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal »).

Le Tribunal a noté que, dans les affaires disciplinaires, il devait examiner : 1) si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires avaient été établis; 2) si les faits établis constituaient en droit une faute en vertu du Statut et du Règlement du personnel; et 3) si la mesure disciplinaire imposée était proportionnée à la faute commise.

Le Tribunal a relevé que la Commission paritaire de recours avait confirmé que les faits constituaient une faute, mais qu'en faisant sa recommandation, elle avait omis d'évaluer l'ensemble de la preuve. Selon le Tribunal, malgré l'absence de politique ou d'instruction claire interdisant au requérant de permettre à un collègue d'utiliser la fonction d'accès direct au système, le requérant avait violé une politique claire en omettant d'informer ses supérieurs hiérarchiques qu'il avait partagé le code d'accès.

Le Tribunal a conclu que le Commissaire général n'avait pas erré. Il a donc rejeté l'appel.

6. Jugement n° 2010-UNAT-019 (30 mars 2010) :

*Carranza c. la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*²³

ARTICLE 24 DES STATUTS DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES — RESTITUTION D'UNE PÉRIODE D'AFFILIATION ANTÉRIEURE — L'ARTICLE 24 NE S'APPLIQUE PAS AUX TENTATIVES INFRUCTUEUSES VISANT À RESTITUER UNE PÉRIODE D'AFFILIATION ANTÉRIEURE

Le requérant, un fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), avait participé à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies du 31 octobre 1988 au 20 septembre 1990. À la fin de cette période, il avait opté pour un versement de départ au titre de la liquidation de ses droits à pension. Environ sept mois plus tard, le 6 mai 1991, le requérant a été réadmis à la Caisse des pensions, à nouveau en

²³ Mme Rose Boyko, présidente, MM. Mark P. Painter et Kamaljit Singh Garewal, juges.

tant que fonctionnaire du HCR. Il avait droit à une restitution de sa période d'affiliation antérieure, mais il a présenté sa demande trop tard et celle-ci a été refusée.

Le 22 décembre 2006, l'Assemblée générale a approuvé une modification à l'article 24 des Statuts de la Caisse des pensions régissant la restitution d'une période d'affiliation antérieure. Cette modification prévoyait que tout participant réadmis à la Caisse le 1^{er} avril 2007 ou après cette date, pour autant qu'il n'ait pas antérieurement choisi ou n'ait pas pu choisir de percevoir après sa cessation de service une pension de retraite, pouvait, dans le délai d'un an à compter de la date de reprise de sa participation, se voir restituer sa période d'affiliation la plus récente. Tout participant actif réadmis à la Caisse avant le 1^{er} avril 2007 et n'ayant précédemment pas eu le droit d'opter pour une restitution de sa période d'affiliation antérieure en raison de la durée de ladite période, pouvait désormais s'en prévaloir si le choix était fait avant le 1^{er} avril 2008.

Au vu de cette modification, le requérant a demandé la restitution de sa période d'affiliation antérieure. La Caisse des pensions a rejeté la demande au motif que la modification n'avait pas pour but de donner une deuxième chance aux participants qui auraient pu précédemment, mais ne l'avaient pas fait, restituer leur période d'affiliation antérieure. Le requérant en a appelé de cette décision devant le Tribunal administratif des Nations Unies. À la suite de la dissolution du Tribunal, l'affaire a été renvoyée au Tribunal d'appel des Nations Unies.

Le Tribunal a souscrit à l'argument de la Caisse des pensions et a affirmé la décision de la Caisse de ne pas restituer au requérant sa période d'affiliation antérieure.

**7. Jugement n° 2010-UNAT-022 (30 mars 2010) :
*Abu Hamda c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux
des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*²⁴**

CRITÈRES RETENUS POUR DEMANDER LA RÉVISION D'AFFAIRES DISCIPLINAIRES — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES ORGANES ADMINISTRATIFS — LES ORGANES ET LES AGENTS ADMINISTRATIFS DOIVENT AGIR DE MANIÈRE ÉQUITABLE ET RAISONNABLE ET SE CONFORMER AUX EXIGENCES QUI LEUR SONT IMPOSÉES PAR LA LOI — NON-INGÉRENCE DES COURS ET DES TRIBUNAUX DANS L'EXERCICE D'UN POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE À MOINS QU'IL EXISTE DES PREUVES D'ILLÉGALITÉ, D'IRRATIONALITÉ OU DE VICE DE PROCÉDURE — DISPROPORTION

Le requérant exerçait la fonction de pharmacien adjoint à l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) en Syrie lorsque, le 15 juillet 2002, il a découvert que quatre boîtes de contraceptifs hormonaux avaient disparu. Dans des lettres datées du 21 juillet 2002 et du 1^{er} décembre 2003, le requérant a pressé le pharmacien principal d'examiner l'affaire. Le 25 avril 2004, il a informé le chef du programme de santé publique local du stock manquant. Une enquête effectuée par la suite par une commission d'enquête a révélé que le requérant n'avait pas signalé la perte en temps opportun, n'avait pas réprimandé le personnel subalterne et n'avait pas informé son supérieur hiérarchique et avait présenté un faux rapport trimestriel pour dissimuler la quantité manquante. Une autre enquête effectuée par le Département de l'audit et des inspections a révélé que le pharmacien principal, le supérieur hiérarchique du requérant, avait été responsable du détournement. Le 16 février 2005, après avoir répondu aux allégations, le requérant a été démis de ses fonctions et rétrogradé au poste de bibliothécaire au Centre de formation de Damas.

Le requérant a interjeté appel de la décision de le rétrograder auprès de la Commission paritaire de recours. La majorité de deux membres de la Commission a jugé qu'il y avait « des preuves suffisantes et concluantes » pour justifier la décision de rétrogradation. Le troisième membre a cependant recommandé de réexaminer la décision ou, subsidiairement, d'accorder au requérant une protection salariale au poste de bibliothécaire qu'il occupait alors. Le 12 septembre 2008, le Commissaire général a décidé de maintenir la décision de rétrogradation. Le 22 novembre 2008, le requérant a interjeté appel de cette décision auprès du Tribunal administratif des Nations Unies. À la suite de la dissolution de ce tribunal le 31 décembre 2009, l'affaire a été renvoyée au Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal »).

Comme dans l'affaire *Mahdi*²⁵, le Tribunal a noté que, dans les affaires disciplinaires, il devait examiner : 1) si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires avaient été établis; 2) si les faits établis constituaient en droit une faute en vertu du Statut et du Règlement du personnel; et 3) si la mesure disciplinaire imposée était proportionnée à la faute commise.

Le Tribunal a conclu que les faits démontraient qu'il y avait eu faute. Quant à la proportionnalité de la décision, le Tribunal a noté que les affaires disciplinaires relevaient du

²⁴ Mme Sophia Adinyira, présidente, MM. Jean Courtial et Kamaljit Singh Garewal, juges.

²⁵ *Mahdi c. Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*, arrêt n° 2010-UNAT-018 (30 mars 2010), voir ci-dessus.

pouvoir discrétionnaire du Commissaire général de l'UNRWA. Le Tribunal a cependant considéré qu'il y avait un principe général de justice administrative selon lequel les organes et les agents administratifs devaient agir de manière équitable et raisonnable et se conformer aux exigences qui leur sont imposées par la loi. En règle générale, les cours et les tribunaux ne s'ingéraient pas dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à moins qu'il existe des preuves d'illégalité, d'irrationalité et de vice de procédure. En l'espèce, l'UNRWA n'avait pas pris en considération que le stock manquant avait été détourné frauduleusement par le superviseur hiérarchique du requérant et que celui-ci avait intimidé ses subalternes pendant l'enquête de la Commission. De plus, le requérant n'avait jamais été mis au courant des directives applicables.

En conclusion, le Tribunal a jugé que la mesure disciplinaire comportant une rétrogradation avec perte de traitement et une mutation était disproportionnée par rapport à la faute commise. Il a remplacé sa décision par un blâme écrit, devant être déposé dans le dossier du requérant, et a ordonné au Commissaire général de l'UNRWA de rembourser le requérant de la perte de traitement qu'il avait subie.

8. Jugement n° 2010-UNAT-023 (30 mars 2010) :

*Nock c. la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*²⁶

ARTICLE 24 DES STATUTS DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES — RESTITUTION D'UNE PÉRIODE D'AFFILIATION ANTÉRIEURE — SEULE LA PÉRIODE D'AFFILIATION LA PLUS RÉCENTE PEUT ÊTRE RESTITUÉE

La requérante avait participé à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (« la Caisse ») de 1976 à 1984, 1985 à 1987 et en 1988. En quittant la Caisse en 1984, elle avait opté pour une pension de retraite différée partielle et avait converti l'autre partie en une somme forfaitaire unique. En quittant la Caisse en 1988, elle avait accepté un versement de départ au titre de la liquidation de ses droits.

La requérante a été réadmise à la Caisse pour une troisième fois en 1998 et devait prendre sa retraite en juillet 2010. Elle avait validé une période d'affiliation de 1997 à 1998, au cours de laquelle elle n'avait pas pu participer à la Caisse en vertu de l'article 23 des Statuts de la Caisse, et avait rétabli sa deuxième période d'affiliation de 1985 à 1987.

Le 22 décembre 2006, l'Assemblée générale a approuvé une modification à l'article 24 des Statuts de la Caisse des pensions régissant la restitution d'une période d'affiliation antérieure. Selon la modification, tout participant réadmis à la Caisse le 1^{er} avril 2007 ou après cette date, pour autant qu'il n'ait pas antérieurement choisi ou n'ait pas pu choisir de percevoir après sa cessation de service une pension de retraite, pouvait, dans le délai d'un an à compter de la date de reprise de sa participation, se voir restituer sa période d'affiliation la plus récente. Tout participant actif réadmis à la Caisse avant le 1^{er} avril 2007 et n'ayant précédemment pas eu le droit de se voir restituer sa période de participation antérieure en raison de la durée de ladite période pouvait désormais le faire à condition de le demander avant le 1^{er} avril 2008.

Sur la base de cette modification, la requérante a demandé la restitution de sa première période de participation de 1976 à 1984. La Caisse a refusé sa demande, alléguant que sa

²⁶ M. Luis María Simón, président, Mmes Inés Weinberg de Roca et Sophia Adinyira, juges.

première période de participation n'était pas sa « période d'affiliation la plus récente ». La requérante a contesté cette décision, faisant valoir des considérations humanitaires, devant le Tribunal administratif des Nations Unies qui, à la suite de sa dissolution, a renvoyé l'affaire au Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal »).

Le Tribunal a statué que la restitution était un avantage exceptionnel et qu'elle ne pouvait être étendue par analogie. Le Tribunal a rejeté l'appel et maintenu la décision prise par la Caisse au motif que la requérante n'avait pas étayé le raisonnement juridique de sa demande et que l'accueil du recours serait en violation des Statuts de la Caisse.

9. Jugement n° 2010-UNAT-024 (30 mars 2010) :

*Haniya c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*²⁷

UN LICENCIEMENT RELIÉ À TOUT TYPE D'ENQUÊTE SUR UNE FAUTE COMMISE PAR UN FONCTIONNAIRE DOIT ÊTRE EXAMINÉ COMME UNE MESURE DISCIPLINAIRE — CRITÈRES APPLICABLES À UNE RÉVISION DE MESURES DISCIPLINAIRES — PROPORTIONNALITÉ — SITUATION DE CONFIANCE D'UN GARDIEN

Au moment des faits, le requérant occupait un poste de gardien au Programme de microfinance et microentreprise de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) à Gaza. Le 28 février 2006, le requérant a été licencié « dans l'intérêt de l'Office » après avoir avoué qu'il avait fait plusieurs appels téléphoniques internationaux privés en utilisant le réseau de l'UNRWA. Après une demande de révision infructueuse de la décision et le rejet d'un appel auprès de la Commission paritaire de recours du personnel de l'UNRWA recruté sur le plan régional, le requérant a formé un recours auprès du Tribunal administratif des Nations Unies le 14 septembre 2008. À la suite de la dissolution du Tribunal le 31 décembre 2009, l'affaire a été renvoyée au Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal »).

Le Tribunal a considéré qu'un licenciement résultant de tout type d'enquête sur une allégation de faute commise par un fonctionnaire devait être examiné comme une mesure disciplinaire. Ce faisant, le Tribunal a retenu les critères applicables à une mesure disciplinaire, en examinant : 1) si les faits sur lesquels la sanction était fondée avaient été établis; 2) si les faits établis étaient constitutifs d'une faute professionnelle; et 3) si la sanction infligée était proportionnée par rapport à la faute commise.

Le Tribunal n'était pas convaincu que les « problèmes familiaux » du requérant justifiaient ses actes et a jugé qu'il avait commis une faute professionnelle. En ce qui concerne la proportionnalité, le Tribunal a noté que le requérant avait abusé de la position de confiance qu'il occupait en tant que gardien. Il a donc considéré que la sanction infligée n'était pas disproportionnée par rapport à la faute commise et a rejeté l'appel.

²⁷ M. Luis María Simón, président, Mmes Inés Weinberg de Roca et Sophia Adinyira, juges.

10. Jugement n° 2010-UNAT-025 (30 mars 2010) :
***Doleh c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux
des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient***²⁸

LICENCIEMENT — NÉCESSITÉ DE VÉRIFIER LES FAITS AVANT DE SOULEVER UNE EXCEPTION
PRISE DE LA PRESCRIPTION D'UN RECOURS — EXAMEN JUDICIAIRE DE FAITS ADMINISTRATIFS
AUX MOTIFS D'ILLÉGALITÉ, D'IRRATIONALITÉ OU DE VICE DE PROCÉDURE — PROPORTIONNALITÉ — RÉINSTALLATION — INDEMNISATION

Au moment des faits, la requérante occupait un poste d'agent médical au Marka Camp Health Centre pour l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA). Le 22 juin 2006, le Directeur de l'UNRWA a ordonné le licenciement de la requérante après avoir été informé que celle-ci avait falsifié des renseignements et modifié des données dans les dossiers de santé maternelle et de soins prénatals d'une patiente qui était décédée depuis.

La demande de révision de la requérante a été rejetée le 5 juillet 2006, mais la Commission paritaire de recours du personnel de l'UNRWA a jugé que la décision de la licencier était disproportionnée. Le Commissaire général a rejeté la recommandation de la Commission et la requérante a formé un recours devant le Tribunal administratif des Nations Unies. À la suite de la dissolution du Tribunal le 31 décembre 2009, l'affaire a été renvoyée au Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal »).

Le Tribunal a d'abord relevé qu'il était assez courant pour l'Administration de soulever des exceptions prises de la prescription de recours sans vérifier les faits, par exemple si une prolongation avait été accordée. Selon le Tribunal, il fallait condamner vigoureusement cette pratique généralisée.

Sur le fond, le Tribunal a déterminé qu'il était pleinement habilité à procéder à la révision judiciaire d'un acte administratif. Selon le Tribunal, les motifs principaux justifiant la révision judiciaire étaient certes l'illégalité, l'irrationalité et le vice de procédure, mais il a néanmoins relevé que dans des cas exceptionnels, il y aurait lieu d'invoquer le principe de proportionnalité. Il a constaté que la requérante n'avait jamais été impliquée dans le traitement de la défunte, mais qu'elle avait simplement apporté quelques modifications aux dossiers qui n'avaient aucun lien avec le décès de la patiente.

En conclusion, le Tribunal a autorisé le recours et a annulé la décision, qu'il jugeait disproportionnée, de licencier la requérante. Il a décidé que la requérante devait être réintégrée tout en lui rappelant qu'elle devait demeurer prudente à l'avenir. À titre subsidiaire, l'UNRWA pouvait choisir de verser à la requérante une indemnité équivalant à deux ans de traitement de base net.

²⁸ M. Kamaljit Singh Garewal, président, Mmes Sophia Adinyira et Rose Boyko, juges.

11. Jugement n° 2010-UNAT-031 (30 mars 2010) :
Jarvis c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies²⁹

RECEVABILITÉ D'UN RECOURS — VOYAGE AU TITRE DU CONGÉ DANS LES FOYERS — SOMME FORFAITAIRE — NÉGOCIABILITÉ DES RÈGLES — PERTE DU DROIT DE RECOURS

La requérante, une fonctionnaire du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY), a contesté le montant forfaitaire fixé par l'administration du Tribunal concernant son voyage au titre du congé dans les foyers à Adélaïde (Australie). Elle avait accepté, ainsi que deux collègues, une somme forfaitaire tout en préservant explicitement son droit de recours. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a rejeté son recours comme irrecevable, faisant valoir que l'application des règles par l'administration était non négociable et que la requérante avait perdu son droit de recours en acceptant le versement d'une somme forfaitaire.

Le Tribunal a relevé que l'administration avait reconnu que la somme forfaitaire était un montant estimatif et non un calcul définitif. Il n'a également trouvé aucun document dans le dossier de l'affaire qui fournissait un calcul détaillé de la somme forfaitaire ou la manière dont le Groupe des voyages était arrivé à ce montant. De plus, les dispositions applicables du Règlement du personnel ne définissaient pas ce que représentait un « plein tarif en classe économique sur le transporteur aérien le moins coûteux ». En conséquence, le Tribunal a jugé que les parties ne s'étaient pas trouvées dans une situation régie par des règles où l'administration ne pouvait que les appliquer et où le fonctionnaire ne pouvait qu'accepter ou rejeter la somme forfaitaire proposée. La requérante n'avait donc perdu aucun droit de recours en acceptant la somme forfaitaire.

En conclusion, le Tribunal a annulé la décision du Tribunal du contentieux et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il rende un nouveau jugement sur le fond.

12. Jugement n° 2010-UNAT-032 (30 mars 2010) :
Calvani c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies³⁰

CONGÉ ADMINISTRATIF SANS TRAITEMENT — SUSPENSION D'EXÉCUTION — PRODUCTION DE PREUVE — LES MESURES D'ENQUÊTE NE SONT PAS RECEVABLES AUX FINS D'UN RECOURS

À la suite d'un rapport d'audit critique, le défendeur (requérant en première instance), Directeur de l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice des Nations Unies, a été informé par le Secrétaire général adjoint à la gestion que le Secrétaire général avait décidé de le mettre en congé administratif sans traitement. Le défendeur a demandé la révision de cette décision dans le cadre d'un contrôle hiérarchique et a présenté au Tribunal du contentieux administratif une demande tendant à la suspension de l'exécution de cette décision.

Après avoir tenu une audience, le Tribunal du contentieux à Genève a ordonné à l'Administration de produire un document signé par le Secrétaire général confirmant qu'il avait pris la décision de placer le défendeur en congé administratif sans traitement. Le Secrétaire

²⁹ Mme Inés Weinberg de Roca, présidente, MM. Jean Courtial et Mark P. Painter, juges.

³⁰ M. Jean Courtial, président, Mme Inés Weinberg de Roca et M. Mark P. Painter, juges.

général a interjeté appel de cette ordonnance en soutenant que le Tribunal du contentieux, considérant qu'aucune preuve de la détermination de l'autorité dont émanait la décision contestée n'avait été produite, en dépit d'une lettre signée par le Secrétaire général adjoint à cet effet, avait méconnu la résolution 52/12 B de l'Assemblée générale, fixant les responsabilités du Secrétaire général adjoint dans l'administration du Secrétariat.

Le Tribunal d'appel a conclu qu'en l'espèce le Tribunal du contentieux avait exercé son pouvoir discrétionnaire en décidant une mesure d'instruction, dont il lui appartenait d'apprécier souverainement la nécessité. Le Tribunal n'a constaté aucun fondement dans le cadre juridique de la justice interne de l'Organisation ou dans l'intérêt de cette justice sur lequel admettre la recevabilité d'un appel contre une simple mesure d'instruction. En conséquence, le Tribunal a rejeté l'appel.

13. Jugement n° 2010-UNAT-035 (1^{er} juillet 2010) : *Crichlow c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³¹

UN APPEL DOIT DÉMONTRER QU'IL Y A EU ERREUR DE DROIT OU DE FAIT DE LA PART DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — EN VERSANT LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ PRÉVU PAR LA SENTENCE, LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ACCEPTE LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES ET NE PEUT PLUS INTERJETER APPEL

La requérante (défenderesse dans l'appel incident) était fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). Elle avait demandé la révision administrative d'une décision de la réaffecter à un autre poste et, par la suite, elle avait interjeté appel de cette décision devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. La requérante a également allégué qu'elle avait été traitée de manière négative par son ancien supérieur hiérarchique. Selon elle, la réaffectation constituait une mesure de représailles pour un incident passé, au cours duquel elle avait refusé d'inscrire sur une liste de personnes présentes un fonctionnaire qui avait été autorisé par son supérieur à utiliser d'une manière non officielle ses jours de travail excédentaires.

Le Tribunal du contentieux a limité la demande de la requérante à la décision de la réaffecter, car les autres plaintes ne faisaient pas partie de sa demande initiale de révision administrative. Le Tribunal du contentieux a rejeté la demande, mais il a jugé que la requérante avait été lésée dans son lieu de travail. À titre d'indemnité, il lui a accordé un montant d'un mois de traitement de base net. Par la suite, la requérante et le Secrétaire général ont formé un appel et un appel incident, respectivement.

Le Secrétaire général a soutenu que l'indemnité accordée constituait des dommages exemplaires ou punitifs expressément interdits par le Statut du Tribunal du contentieux. Or, si le Statut permettait des dommages moraux, le Secrétaire général n'en a pas moins contesté la base sur laquelle les dommages avaient été accordés en l'espèce. Il a également maintenu que le FNUAP avait déjà corrigé sa propre omission en prévoyant un contrôle administratif de la décision et en fournissant une explication complète des raisons de la réaffectation.

Le Tribunal d'appel a rejeté l'appel de la requérante. Il a jugé qu'elle n'avait pas démontré que le Tribunal du contentieux avait commis une erreur de droit ou de fait. Le Tribunal a

³¹ Mme Inés Weinberg de Roca, présidente, MM. Mark P. Painter et Kamaljit Singh Garewal, juges.

souligné que la procédure d'appel était de nature corrective et n'était pas l'occasion pour une partie de plaider à nouveau son affaire.

Concernant l'appel incident, le Tribunal a noté que le Secrétaire général avait déjà versé les indemnités, acceptant par là même le jugement du Tribunal du contentieux. L'appel incident était donc sans objet.

En conclusion, le Tribunal a rejeté l'appel et l'appel incident.

14. Jugement n° 2010-UNAT-059 (1^{er} juillet 2010) : *Warren c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³²

COMPÉTENCE POUR ACCORDER DES INTÉRÊTS — OBJECTIF D'UNE INDEMNISATION — L'ABSENCE D'UN POUVOIR EXPRÈS N'EST PAS DÉCISIVE — PERTINENCE D'UN HISTORIQUE LÉGISLATIF — INTÉRÊT AU TAUX PRÉFÉRENTIEL EN VIGUEUR AUX ÉTATS-UNIS

Dans *Warren*, jugement n° UNDT/2010/015 daté du 27 janvier 2010, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies avait conclu que le montant forfaitaire versé au défendeur (le requérant en première instance) au titre du voyage pour congé dans les foyers n'avait pas été calculé correctement. Le Tribunal du contentieux avait ordonné au Secrétaire général de verser au défendeur la différence entre le montant de la prestation forfaitaire tel que déterminé par le Tribunal et le montant déjà versé selon le calcul de l'Organisation. Le Tribunal avait également ordonné au Secrétaire général de verser au défendeur les intérêts sur la différence au taux de 8 % par an, à compter du 25 mars 2008 (date d'exigibilité) jusqu'à la date du versement.

Le Secrétaire général a interjeté appel de cette décision, faisant valoir que le Tribunal du contentieux avait commis une erreur de droit en concluant implicitement qu'il avait le pouvoir d'accorder des intérêts dans le cours normal d'une décision ordonnant le versement d'une indemnité. Le Secrétaire général a indiqué que l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux est muet quant au pouvoir d'accorder des intérêts et que son historique législatif a démontré que l'octroi explicite d'un pouvoir d'accorder des intérêts avait été examiné par l'Assemblée générale, mais n'avait pas été inclus dans le Statut final. Le Secrétaire général a également noté que le prédécesseur du Tribunal du contentieux, le Tribunal administratif des Nations Unies, n'avait accordé des intérêts avant jugement que dans des cas exceptionnels.

Le Tribunal d'appel des Nations Unies a jugé que l'absence d'un pouvoir explicite d'accorder des intérêts dans le Statut du Tribunal du contentieux n'était pas décisive et a considéré que l'historique législatif était sans rapport avec les termes du Statut. Selon lui, le véritable objectif d'une indemnisation était de placer le fonctionnaire dans la même position que celle dans laquelle il aurait été si l'Organisation avait respecté ses obligations contractuelles. Le Tribunal a donc jugé que, pour assurer une indemnisation équitable, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel devaient avoir compétence pour accorder des intérêts.

En ce qui concerne le taux d'intérêt, le Tribunal a relevé que le Tribunal du contentieux n'avait pas adopté une approche uniforme. Le Tribunal a décidé d'accorder un intérêt au

³² Mme Inés Weinberg de Roca, M. Jean Courtial, Mme Sophia Adinyira, M. Mark P. Painter, M. Kamaljit Singh Garewal, Mme Rose Boyko et M. Luis María Simón, juges.

taux préférentiel en vigueur aux États-Unis à compter de la date d'exigibilité de la prestation (5,25 % en l'espèce). L'intérêt devait être calculé à compter de la date de la prestation jusqu'à la date du versement de l'indemnité accordée par le Tribunal du contentieux. Le Tribunal a déclaré que si le jugement n'était pas exécuté dans les 60 jours, un taux de 5 % s'ajouterait au taux préférentiel à compter de la date d'expiration de la période de 60 jours jusqu'à la date du versement de l'indemnité.

Le Tribunal a conclu que le Tribunal du contentieux n'avait pas erré en concluant qu'il avait le pouvoir d'ordonner le paiement d'intérêts, mais il avait commis une erreur dans la détermination du taux d'intérêt applicable. Dans une opinion dissidente, la juge Boyko a conclu que le pouvoir d'imposer un intérêt avait été délibérément et expressément exclu du projet de statut du Tribunal du contentieux. Elle a donc conclu que le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel n'avaient pas le pouvoir d'accorder des intérêts.

15. Jugement n° 2010-UNAT-062 (1^{er} juillet 2010) : *Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³³

COMPÉTENCE POUR ENTENDRE DES APPELS INTERLOCUTOIRES — SEULS LES RECOURS FORMÉS CONTRE UN JUGEMENT DÉFINITIF SONT GÉNÉRALEMENT RECEVABLES — LES RECOURS FORMÉS CONTRE DES ORDONNANCES SONT SANS OBJET APRÈS LE PRONONCÉ D'UN JUGEMENT DÉFINITIF PAR LE TRIBUNAL DE PREMIÈRE INSTANCE — PRODUCTION DE DOCUMENTS — PRIVILÈGE — IL EST DANS L'INTÉRÊT DE LA JUSTICE DE RACCOURCIR LES DÉLAIS ET DE LIMITER LE NOMBRE DE PAGES DES APPELS INTERLOCUTOIRES

Le défendeur (requérant en première instance) avait contesté sa non-sélection pour le poste de Sous-Secrétaire général au Département des affaires économiques et sociales ainsi qu'une décision de retenir un montant de 13 839 dollars des États-Unis au titre de ses droits à prestation jusqu'à sa retraite de l'Organisation en 2008, en attendant la conclusion d'une procédure disciplinaire engagée contre lui. Les affaires ont été examinées conjointement par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le 17 septembre 2009, le juge Adams a ordonné au Secrétaire général de produire des documents concernant la nomination du Sous-Secrétaire général au Département des affaires économiques et sociales³⁴. Le Secrétaire général a refusé de communiquer les documents au motif que la question était non justiciable, confidentielle et bénéficiait d'une immunité de divulgation pour des raisons de privilège. Le 3 mars 2010³⁵ et le 8 mars 2010³⁶, le juge a ordonné à nouveau au Secrétaire général de produire les documents. Le 8 mars 2010, le juge Adams a décidé que le Secrétaire général, compte tenu de sa désobéissance, n'était pas autorisé à comparaître devant lui dans l'affaire. Le 9 mars 2010, le juge a rejeté la demande d'ajournement de l'audience présentée par le Secrétaire général et a ordonné à l'agent qui avait pris la décision de ne pas se conformer à l'ordonnance n° 40 de comparaître devant

³³ Mme Inés Weinberg de Roca, M. Jean Courtial, Mme Sophia Adinyira, M. Mark P. Painter, M. Kamaljit Singh Garewal, Mme Rose Boyko et M. Luis María Simón, juges.

³⁴ Ordonnance n° 124 (17 septembre 2009).

³⁵ Ordonnance n° 40 (NY/2010) [3 mars 2010] : décision relative à la production de documents.

³⁶ Ordonnance n° 42 (NY/2010) [8 mars 2010] : décision relative à la désobéissance d'une ordonnance.

lui le matin suivant. Lorsque le Secrétaire général a notifié le Tribunal du contentieux administratif que l'agent ne comparaitrait pas devant lui, le juge a ordonné au Secrétaire général de fournir dans les 24 heures l'identité et les coordonnées de l'agent en question³⁷.

Le 24 mars 2010, le Secrétaire général a présenté au Tribunal d'appel des Nations Unies une demande de prolongation du délai jusqu'au 26 avril 2010, ainsi qu'une demande pour obtenir l'autorisation de déposer une procédure d'appel global de 50 pages contre les cinq ordonnances. Le Tribunal d'appel a rejeté la demande de prolongation du délai et a limité à cinq pages le nombre de pages de l'appel et de la réponse, respectivement. Le 12 avril 2010, le Secrétaire général a interjeté appel de toutes les ordonnances.

En examinant si les appels contre les ordonnances étaient recevables, le Tribunal a réitéré ses conclusions antérieures selon lesquelles les décisions les plus interlocutoires n'étaient pas recevables, excepté dans les cas où le Tribunal du contentieux administratif avait manifestement outrepassé sa compétence³⁸. Le Tribunal a déclaré qu'il n'interviendrait pas à la légère dans l'exercice du vaste pouvoir discrétionnaire du Tribunal du contentieux, en tant que tribunal de première instance, dans la gestion des affaires. La possibilité d'un appel interlocutoire empêcherait le Tribunal du contentieux de rendre des jugements en temps opportun, ce qui était l'un des objectifs du nouveau système d'administration de la justice. Dans ce contexte, le Tribunal a considéré qu'il était dans l'intérêt de la justice de raccourcir les délais et de limiter le nombre de pages pour former des appels contre des décisions interlocutoires.

En l'espèce, le Tribunal ne voyait aucune raison pour s'écarter de la règle générale selon laquelle seuls les appels contre des jugements définitifs étaient recevables. Le Tribunal du contentieux ayant rendu ses jugements définitifs³⁹, les appels contre les ordonnances étaient sans objet. Pour cette raison, le Tribunal d'appel a refusé d'admettre la question de privilège et a noté que tout recours concernant les ordonnances pouvait être présenté par le Secrétaire général dans un appel contre les jugements définitifs.

En conclusion, le Tribunal a jugé que les appels interlocutoires étaient non recevables et a rejeté l'appel. La juge Boyko a joint une opinion dissidente dans laquelle elle a fait valoir qu'un privilège, s'il est invoqué, constituait une question préliminaire qui devait être réglée avant le début du procès. Elle a souligné que la production d'éléments de preuve véritablement protégés ne pouvait être ordonnée sans supprimer le privilège. Par ailleurs, elle a conclu qu'un juge de première instance errerait en tirant une conclusion défavorable de la non-production des documents protégés.

³⁷ Ordonnance n° 46 (NY/2010) [10 mars 2010].

³⁸ Voir *Tadonki c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-005 (30 mars 2010), *Onana c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-008 (30 mars 2010), *Kasmani c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-011 (30 mars 2010) et *Calvani c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-032 (30 mars 2010). Le Tribunal a ensuite appliqué la conclusion dans *Bertucci dans Wasserstrom c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-060 (1^{er} juillet 2010), où il a réitéré la règle générale voulant que seuls les recours contre des jugements définitifs soient recevables. En particulier, le Tribunal a conclu que les questions nécessitant une décision sur le fond ne pourraient faire l'objet d'appel interlocutoire.

³⁹ *Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2010/080 (3 mai 2010), *Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2010/094 (14 mai 2010), *Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2010/117 (30 juin 2010).

**16. Jugement n° 2010-UNAT-087 (27 octobre 2010) :
*Liyanarachchige c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁴⁰**

LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS — UTILISATION DES DÉCLARATIONS D'UN TÉMOIN ANONYME — EXIGENCES DE LA PROCÉDURE CONTRADICTOIRE ET DES DROITS DE LA DÉFENSE — PRÉSOMPTION D'INNOCENCE — L'IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES NE PEUT ÊTRE FONDÉE UNIQUEMENT SUR LES DÉCLARATIONS D'UN TÉMOIN ANONYME

En février 2007, deux personnes présumées victimes de traite d'êtres humains et de prostitution forcée, ci-après désignées V01 et V03, avaient identifié, sous le couvert de l'anonymat, le requérant, un fonctionnaire au service de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI), comme l'un de leurs clients. Sur la foi d'un rapport ultérieur du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), le requérant a été accusé d'exploitation et d'atteintes sexuelles, d'usage abusif de biens de l'Organisation et d'un comportement incompatible avec les obligations de tout fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies et les normes de conduite attendues du fonctionnaire international. Après avoir reçu les observations écrites du requérant, le Secrétaire général l'a licencié sans préavis le 8 mai 2009.

Le requérant a contesté son licenciement lors d'une audience du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies tenue à Nairobi. Cinq personnes ont été appelées à témoigner. V01 et V03, qui avaient été rapatriées dans leur pays d'origine, n'ont pas comparu. Le 9 mars 2010, le Tribunal du contentieux a estimé que l'identification du requérant par V01 et V03, obtenue à partir de plusieurs photographies réunies par une enquêtrice du BSCI, était amplement démontrée, nonobstant certaines contradictions dans les dépositions des deux présumées victimes quant à l'aspect physique du requérant. Il a jugé que la sanction de licenciement sans préavis était appropriée.

En appel, le Tribunal a jugé que le Tribunal du contentieux avait commis une erreur de droit en ne respectant pas les exigences de la procédure contradictoire et les droits de la défense. Il a rappelé que, dans un système d'administration de la justice gouverné par le droit, la présomption d'innocence devait être respectée. Il a considéré que, si l'utilisation de témoignages émanant de personnes dont l'anonymat est conservé ne peut être exclue par principe en matière disciplinaire, une sanction disciplinaire ne peut être fondée uniquement sur des déclarations anonymes, même dans des cas exceptionnels ou lorsqu'il s'agit de réprimer un comportement répréhensible.

En conclusion, le Tribunal a infirmé le jugement du Tribunal du contentieux et a prononcé l'annulation de la décision du Secrétaire général de licencier le requérant sans préavis. Il a fixé à un montant équivalant à 12 mois de traitement de base net l'indemnité que le Secrétaire général pouvait choisir de verser en lieu et place de la réintégration du requérant.

La juge Boyko a joint une opinion séparée concordante au présent arrêt, dans laquelle elle souligne l'importance de la capacité d'un fonctionnaire de contester les preuves retenues contre lui.

⁴⁰ M. Jean Courtial, président, M. Kamaljit Singh Garewal et Mme Rose Boyko, juges.

17. Jugement n° 2010-UNAT-092 (29 octobre 2010) :
*Mmata c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁴¹

LICENCIEMENT — CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES — INDEMNITÉ SUPÉRIEURE À DEUX ANNÉES DE TRAITEMENT DE BASE NET — L'ALINÉA *b* DU PARAGRAPHE 5 DE L'ARTICLE 10 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES N'IMPOSE PAS DE RECOURIR À UNE FORMULATION CONVENUE DES FACTEURS AGGRAVANTS — LES FACTEURS AGGRAVANTS JUSTIFIANT L'OCTROI D'UNE INDEMNISATION PLUS ÉLEVÉE — LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES A COMPÉTENCE POUR ACCORDER DES INTÉRÊTS — LE TAUX D'INTÉRÊT APPLICABLE EST LE TAUX EN VIGUEUR AUX ÉTATS-UNIS

Le défendeur (requérant en première instance) est entré au service du bureau du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) à Windhoek (Namibie), en qualité de chef des opérations, après avoir travaillé pendant 13 ans au bureau de l'UNICEF à Nairobi. Après sa mutation en 2003, lui et son épouse se sont rendus à l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) à 11 reprises en utilisant leurs cartes d'identité de l'ONUN, et ce, même si le Kenya n'était plus son lieu d'affectation.

En 2009, l'UNICEF a demandé la démission volontaire du défendeur en raison de la faible performance du bureau de Windhoek. Le défendeur ayant refusé de démissionner, il a été accusé d'abus de privilèges et d'immunités ainsi que d'abus de pouvoir pour l'utilisation non autorisée de cartes d'identité de l'ONUN. Par la suite, le 1^{er} septembre 2009, il a été licencié.

Le défendeur a contesté la mesure disciplinaire et le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a jugé que le Secrétaire général l'avait injustement licencié⁴². Le Tribunal a constaté que l'incident de la carte d'identité avait été utilisé contre le défendeur pour le forcer à démissionner et a ordonné la réintégration de ce dernier. Au cas où la réintégration ne serait pas possible, le Tribunal a ordonné au Secrétaire général, « compte tenu des circonstances exceptionnelles de l'espèce », de verser au défendeur une indemnité pour perte de salaire à compter de la date de son licenciement jusqu'à la date du jugement ainsi qu'une indemnité supplémentaire équivalant à deux années de traitement de base net, toutes les deux majorées d'un intérêt au taux de 8 %.

En appel, le Secrétaire général a conclu que le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas précisé le caractère exceptionnel des circonstances au sens de l'alinéa *b* du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal pour justifier le versement d'une indemnité supplémentaire de deux années de traitement de base net. De plus, le Secrétaire général a contesté l'argument selon lequel les circonstances en l'espèce étaient exceptionnelles, et a soutenu que le Tribunal avait outrepassé ses compétences en accordant des intérêts.

Le Tribunal d'appel a soutenu que l'alinéa *b* du paragraphe 5 de l'article 10 n'imposait pas de recourir à une formulation convenue des circonstances exceptionnelles, mais plutôt de relever les facteurs aggravants qui justifiaient l'octroi d'une indemnisation plus élevée. Il a jugé que les constatations de faits du Tribunal du contentieux démontraient un harcèlement flagrant et une accumulation de facteurs aggravants qui justifiaient une indemnisa-

⁴¹ Mme Rose Boyko, présidente, Mme Sophia Adinyira et M. Luis María Simón, juges.

⁴² *Mmata c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2010/53 (31 mars 2010).

tion plus élevée. En conséquence, le Tribunal a maintenu le montant de l'indemnisation fixé par le Tribunal du contentieux.

En ce qui concerne les intérêts, le Tribunal a rappelé sa conclusion dans *Warren*⁴³, à savoir que le Tribunal du contentieux avait compétence pour accorder des intérêts au taux en vigueur aux États-Unis, ainsi qu'une majoration d'intérêts de 5 % à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire.

Enfin, le Tribunal a rejeté l'appel quant à l'indemnisation et a déterminé que le taux d'intérêt applicable serait le taux de base des États-Unis.

18. Jugement n° 2010-UNAT-100 (29 décembre 2010) : *Abboud c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁴⁴

ENGAGER UNE INSTANCE DISCIPLINAIRE CONTRE UN FONCTIONNAIRE EST L'APANAGE DE L'ORGANISATION — AUCUN DOMMAGE OU PRÉJUDICE PÉCUNIAIRE — L'ATTRIBUTION DE DOMMAGES-INTÉRÊTS DOIT ÊTRE MOTIVÉE EN FAIT ET EN DROIT

Le 8 juillet 2008, le défendeur (requérant en première instance) avait passé un entretien dirigé par un comité de cinq membres, dont l'Assistant spécial du Secrétaire général adjoint du Département, pour pourvoir un poste P-5 au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Par la suite, le défendeur a déposé une plainte concernant une prétendue conduite inadéquate de la part de l'Assistant spécial lors de l'entretien, notamment un langage inapproprié, des observations sarcastiques et une attitude intimidante, et a demandé la tenue d'une enquête. Lorsqu'il a été informé qu'aucune enquête préliminaire ne serait entreprise, le défendeur a demandé sans succès une suspension d'exécution et une révision administrative de la décision de ne pas entreprendre d'enquête préliminaire. Le défendeur a alors introduit une requête auprès de la Commission paritaire de recours. À la suite de la dissolution de la Commission paritaire de recours, l'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le Tribunal du contentieux a conclu qu'une enquête préliminaire aurait dû être effectuée. Tout en reconnaissant que le défendeur n'avait subi aucun préjudice pécuniaire, le Tribunal du contentieux a jugé que la violation des droits du défendeur à une prise en considération équitable de sa demande d'enquête lui donnait droit au versement d'une indemnité de 20 000 dollars des États-Unis⁴⁵. Le Secrétaire général a interjeté appel de cette décision, faisant valoir que le Tribunal du contentieux avait commis une erreur de droit et de fait et avait outrepassé sa compétence en allant au-delà de la portée appropriée d'un contrôle judiciaire applicable à une révision des pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général en matière disciplinaire.

En appel, le Tribunal a conclu que, selon un principe général, engager une instance disciplinaire contre un fonctionnaire était l'apanage de l'Organisation elle-même, et qu'il n'était pas légalement possible de contraindre l'Administration à le faire. Toutefois, le Tribunal a

⁴³ *Warren c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-059 (1^{er} juillet 2010).

⁴⁴ Mme Inés Weinberg de Roca, présidente, MM. Jean Courtial et Mark P. Painter, juges.

⁴⁵ *Abboud c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2010/001 (6 janvier 2010).

constaté que plusieurs dispositions dans les bulletins et les instructions administratives du Secrétaire général faisaient obligation à l'Administration d'enquêter sur des allégations de conduite non satisfaisante de fonctionnaires. Aucune mesure concrète n'avait été prise afin de donner effet à ces dispositions. En conséquence, le Tribunal a statué que le Tribunal du contentieux n'avait pas outrepassé sa compétence en l'espèce et a maintenu ses conclusions sur le fond.

En ce qui concerne les erreurs de fait alléguées, le Tribunal a noté que le Secrétaire général avait présenté des éléments qui ne faisaient pas partie du dossier du Tribunal du contentieux. Compte tenu du fait que le Secrétaire général n'avait déposé aucune demande d'autorisation pour les produire en appel, ni n'avait démontré, conformément au paragraphe 2 de l'article 10 du Statut du Tribunal, l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant l'admission d'éléments de preuve supplémentaires en appel, le Tribunal a refusé d'examiner ces éléments et ne s'est appuyé que sur les constatations factuelles du Tribunal du contentieux.

En ce qui concerne les préjudices, le Tribunal a relevé qu'aucun préjudice pécuniaire ou dommage réel n'avait été subi. En conséquence, il a conclu que le Tribunal du contentieux avait accordé des dommages-intérêts, une réparation non demandée par le défendeur, sans énoncer les faits et le droit sous-tendant sa décision, en violation de l'article 11 du Statut du Tribunal du contentieux administratif. De ce fait, il a annulé l'attribution des dommages-intérêts.

Enfin, le Tribunal a fait droit partiellement au recours et a annulé le jugement du Tribunal du contentieux dans la mesure où il accordait des dommages-intérêts au défendeur.

C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL⁴⁶

1. Jugement n° 2867 (3 février 2010) :

A. T. S. G. c. *le Fonds international de développement agricole (FIDA)*⁴⁷

STATUT DU PERSONNEL D'UN ORGANE MIS EN PLACE EN VERTU D'UNE CONVENTION INTERNATIONALE ET ACCUEILLI PAR UNE ORGANISATION INTERNATIONALE EN VERTU D'UN MÉMORANDUM D'ACCORD — COMPÉTENCE DU TRIBUNAL

⁴⁶ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les organisations internationales suivantes qui ont reconnu la compétence du Tribunal : Organisation internationale du Travail, y compris le Centre international de formation, Organisation mondiale de la Santé, y compris l'Organisation panaméricaine de la santé, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Union internationale des télécommunications, Organisation météorologique mondiale, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, y compris le Programme alimentaire mondial, Organisation européenne pour la recherche nucléaire, Organisation mondiale du commerce, Agence internationale de l'énergie atomique, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien (EUROCONTROL), Union postale universelle, Observatoire astronomique européen dans l'hémisphère austral, Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, Association européenne de libre-échange, Union interparlementaire, Laboratoire européen de biologie moléculaire, Organisation mondiale du tourisme, Organisation européenne des brevets, Centre africain de formation et de recherche administratives pour le développement, Organisation intergouvernementale pour les transports ferroviaires internationaux, Centre international pour l'enregistrement des matricules, Office international des épizooties, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation internationale de police criminelle (Interpol), Fonds international de développement agricole, Union internationale pour la protection des obtentions végétales, Conseil de coopération douanière, Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange, Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, Service international pour la recherche agricole nationale, Organisation internationale pour les migrations, Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie, Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, Organisation hydrographique internationale, Conférence sur la Charte de l'énergie, Fédération internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes, Institut international des ressources phytogénétiques, l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, Cour pénale internationale, Conseil oléicole international, Centre consultatif sur le droit de l'OMC, Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, Agence de coopération et d'information pour le commerce international, Organisation européenne de télécommunications par satellite, Organisation internationale de métrologie légale, Organisation internationale de la vigne et du vin, Centre pour le développement de l'entreprise, Cour permanente d'arbitrage, Centre du Sud, Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe centrale et orientale, Centre technique de coopération agricole et rurale, Bureau international des poids et mesures, Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion, Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme et Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels. Le Tribunal est également compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions du personnel de l'Organisation internationale du Travail. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les textes intégraux de ses jugements, voir www.ilo.org/tribunal/lang--fr/index.htm.

⁴⁷ Mme Mary G. Gaudon, présidente, M. Seydou Ba, vice-président, M. Giuseppe Barbagallo, Mme Dolores M. Hansen et M. Patrick Frydman, juges.

Le Mécanisme mondial, mis en place par la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier en Afrique, et le Fonds international de développement agricole (« le Fonds ») ont conclu un mémorandum d'accord le 26 novembre 1999, par lequel le Fonds s'engageait à « y installer le Mécanisme mondial [...] pour les opérations administratives de ce dernier ». Un différend est survenu au sujet du statut du personnel du Mécanisme mondial.

Le Tribunal a constaté que les membres du personnel du Mécanisme mondial étaient des fonctionnaires du Fonds et que les décisions les concernant prises par le Directeur général étaient, en droit, des décisions du Fonds. Les décisions administratives leur faisant grief étaient donc susceptibles de faire l'objet d'un réexamen et d'un recours interne de la même manière et pour les mêmes motifs que les décisions concernant les autres fonctionnaires du Fonds. Elles pouvaient faire également l'objet d'une requête devant le Tribunal de la même manière et pour les mêmes motifs que les décisions concernant les autres fonctionnaires du Fonds.

La décision a par la suite été soumise à la Cour internationale de Justice pour avis consultatif en vertu de l'article XII du Statut du Tribunal⁴⁸. À la fin de 2010, l'affaire était toujours en suspens.

2. Jugement n° 2893 (3 février 2010) : *F. A. M. L.* c. *l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne* (*EUROCONTROL*)⁴⁹

DROIT D'ÊTRE ENTENDU — LES REQUÉRANTS DEVRAIENT POUVOIR PRÉSENTER LIBREMENT LEURS ALLÉGATIONS ET LEURS ARGUMENTS, SOIT PAR ÉCRIT, SOIT ORALEMENT — LES INSTANCES D'APPEL NE SONT PAS TENUES D'OFFRIR AUX REQUÉRANTS LA POSSIBILITÉ DE PRÉSENTER LEURS ARGUMENTS À LA FOIS PAR ÉCRIT ET ORALEMENT

Le requérant avait présenté une requête au sujet d'une indemnité statutaire qui lui avait été refusée. En appel, il a fait valoir que, n'ayant pas été informé de la date de la séance au cours de laquelle la Commission paritaire des litiges d'EUROCONTROL examinerait sa demande, il n'avait pas été mis à même de s'exprimer devant celle-ci ou de présenter des observations orales par l'intermédiaire d'un conseil et aurait ainsi été privé de la possibilité d'exercer son droit d'être entendu.

Le Tribunal a rejeté cet argument. Aucune disposition réglementaire relative à la Commission paritaire des litiges d'EUROCONTROL, ni aucun principe général applicable à une telle instance d'appel n'exige en effet qu'un requérant soit mis à même d'y présenter ou d'y faire présenter par un mandataire des observations orales. Ainsi que le Tribunal avait déjà eu l'occasion de l'affirmer⁵⁰, pour que le droit d'être entendu soit respecté, il suffit que le requérant ait la possibilité de présenter, sans aucune limitation arbitraire, ses allégations et ses

⁴⁸ Adoptée par la Conférence internationale du Travail le 9 octobre 1946 et modifiée par la Conférence le 29 juin 1949, le 17 juin 1986, le 19 juin 1992, le 16 juin 1998 et le 11 juin 2008. Disponible à www.ilo.org/tribunal/lang--fr/index.htm.

⁴⁹ M. Seydou Ba, vice-président, M. Claude Rouiller et M. Patrick Frydman, juges.

⁵⁰ Voir par exemple *Thadani*, jugement n° 623 (5 juin 1984).

arguments, que ce soit par écrit ou verbalement, sans que l'instance d'appel soit tenue de lui offrir ces deux possibilités à la fois.

Dès lors que la Commission s'était estimée suffisamment éclairée sur l'affaire par les mémoires et pièces produits par les parties, elle n'avait aucune obligation d'inviter l'intéressé à s'exprimer oralement devant elle ou même, d'ailleurs, de faire droit à une éventuelle demande qui lui aurait été soumise en ce sens. En conséquence, le Tribunal a rejeté la requête.

3. Jugement n° 2899 (3 février 2010) : *N. W. c. l'Association européenne de libre-échange (AELE)*⁵¹

DROIT D'ÊTRE ENTENDU — DROIT À UN RECOURS JURIDICTIONNEL — LES INDUS PEUVENT DONNER LIEU À RÉPÉTITION — L'ORGANISATION DOIT TENIR COMPTE DE L'ENSEMBLE DES CIRCONSTANCES PERTINENTES LORSQU'ELLE DEMANDE LE REMBOURSEMENT D'UN INDU

Le requérant avait reçu un blâme écrit, une sanction disciplinaire prise en raison de l'acceptation d'indemnités versées par erreur, que le requérant avait par la suite remboursées. Le Secrétaire général a considéré que le remboursement avait réglé le litige et a refusé d'entendre le recours interne du requérant.

En appel, le Tribunal a annulé la décision du Secrétaire général, considérant qu'il s'agissait d'un vice de procédure substantiel. Le Tribunal a soutenu que le droit d'être entendu et d'exercer un recours juridictionnel constituait une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales. Un fonctionnaire ne saurait, en principe, être privé de la possibilité de voir la décision qu'il conteste réexaminée par l'instance d'appel compétente, à moins que l'agent concerné ait renoncé de lui-même à former un tel recours interne⁵².

En ce qui concerne la répétition de l'indu, le Tribunal, en vertu d'un principe général du droit, a rappelé que toute somme qui a été versée par erreur peut, sous réserve d'une éventuelle prescription, donner lieu à répétition⁵³. Cependant, une organisation internationale ayant versé à tort un élément de rémunération à un fonctionnaire doit tenir compte des circonstances qui rendraient la demande de remboursement de la somme en cause, ou du moins de l'intégralité de celle-ci, inéquitable ou injuste. Parmi les circonstances pertinentes à cet égard figurent notamment la bonne ou mauvaise foi de l'agent, la nature de l'erreur commise, les responsabilités respectives de l'organisation et de l'intéressé dans les causes de celle-ci et les inconvénients résultant pour l'agent d'un remboursement réclamé du fait d'une erreur imputable à l'organisation⁵⁴.

⁵¹ Mme Mary G. Gaudron, présidente, M. Seydou Ba, vice-président et M. Patrick Frydman, juge.

⁵² Voir *C. T. c. l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (ACICI)*, jugement n° 2781 (4 février 2009), paragraphe 15 des considérants.

⁵³ Voir par exemple *Zayed (Najia)*, jugement n° 1195 (15 juillet 1992), paragraphe 3 des considérants; *H. B. c. le Conseil de coopération douanière (CCD)*, jugement n° 2565 (12 juillet 2006), paragraphe 7, a des considérants.

⁵⁴ Voir par exemple *Durand*, jugement n° 1111 (3 juillet 1991), paragraphe 2 des considérants; *Gera*, jugement n° 1849 (8 juillet 1999), paragraphes 16 et 18 des considérants.

4. Jugement n° 2900 (3 février 2010) : *D. Q. et D. M. W. c. l'Organisation européenne de télécommunications par satellite (EUTELSAT)*⁵⁵

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF — IL APPARTIENT AU TRIBUNAL D'APPRÉCIER SA COMPÉTENCE POUR CONNAÎTRE D'UN LITIGE — LE TRIBUNAL NE PEUT CONNAÎTRE QUE DE LITIGES OPPOSANT LES FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX AUX ORGANISATIONS INTERNATIONALES QUI LES EMPLOIENT

En 1990, EUTELSAT a créé une société anonyme de droit français, Eutelsat SA. En 2001, les droits et obligations découlant du régime de pensions des fonctionnaires d'EUTELSAT avaient été transférés à Eutelsat SA. Dans la présente affaire, les requérants contestaient le nouveau mode d'ajustement des pensions.

EUTELSAT a refusé de statuer sur le fond de la demande de révision des requérants. Elle les a invités à introduire une requête directement auprès du Tribunal et s'engageait à ne pas contester la compétence du Tribunal. Mais c'est au Tribunal qu'il appartient d'apprécier sa compétence pour connaître d'un litige et il n'était nullement lié à cet égard par les opinions émises par les parties au cours de la procédure. Or, en vertu du paragraphe 5 de l'article II de son Statut, le Tribunal ne peut connaître que de litiges opposant les fonctionnaires internationaux aux organisations internationales qui les emploient. En l'espèce, le Tribunal a relevé que le litige soulevé par les requérants ne les opposait pas à l'organisation internationale EUTELSAT, mais à Eutelsat SA, société anonyme de droit français. De ce fait, le Tribunal a conclu que le litige opposant les parties ne relevait pas de sa compétence et a rejeté les requêtes.

5. Jugement n° 2915 (8 juillet 2010) : *H. L. c. l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)*⁵⁶

ÂGE STATUTAIRE DE DÉPART À LA RETRAITE — DROITS ACQUIS — PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT — DISTINCTION EN FONCTION DE LA DATE D'ENTRÉE EN SERVICE — UNE OBLIGATION LIÉE À UN DROIT ACQUIS PEUT PERDURER SANS EXIGER UN CONSENTEMENT PERMANENT — L'ABSENCE DE POSSIBILITÉ DE CHOISIR LA DATE DE SON DÉPART À LA RETRAITE N'EST PAS DISCRIMINATOIRE SI D'AUTRES NE BÉNÉFICIENT PAS DE LA POSSIBILITÉ DE FAIRE UN TEL CHOIX, MÊME SI DES ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE DIFFÉRENTS S'APPLIQUENT

La requérante était entrée au service de l'OMPI avant 1990. En novembre 1990, l'âge de départ obligatoire à la retraite est passé de 60 à 62 ans pour le personnel de l'OMPI qui était entré à son service avant cette date. En 2006, la requérante a demandé de repousser l'âge de son départ à la retraite à 62 ans, mais l'Organisation a refusé une telle prolongation. La requérante considérait que l'article pertinent du Statut du personnel était fondamentalement discriminatoire et a déposé plusieurs griefs, dont la requête où elle maintenait que le traitement différent entre les fonctionnaires en fonction de la date d'entrée en service constituait une violation d'un droit acquis à la retraite et du principe d'égalité de traitement.

⁵⁵ M. Seydou Ba, vice-président, M. Claude Rouiller et M. Patrick Frydman, juges.

⁵⁶ Mme Mary G. Gaudron, présidente, M. Guiseppe Barbagallo et Mme Dolores M. Hansen, juges.

La requérante soutenait qu'un droit acquis était un « droit parfait et définitif et d'une nature telle qu'on ne peut en priver la personne qui en est titulaire sans son consentement ». Elle a donc fait valoir que le consentement permanent était nécessaire pour que l'âge de départ obligatoire à la retraite à 60 ans puisse s'appliquer aux fonctionnaires qui étaient entrés au service de l'Organisation avant le 1^{er} novembre 1990. Elle en a déduit que les fonctionnaires en cause « devraient avoir la possibilité ou bien de conserver leur droit acquis [de prendre leur retraite à 60 ans] ou bien de [...] se prévaloir du [droit de prendre leur retraite à] 62 ans ». Le Tribunal a rejeté cet argument. Selon le Tribunal, le titulaire d'un droit acquis ne pouvait certes en être privé sans son consentement, mais il ne s'ensuivait pas qu'une condition ou une obligation liée à un droit acquis — en l'espèce, la condition ou l'obligation de prendre sa retraite à 60 ans — exigeât un consentement permanent.

En ce qui concerne le principe d'égalité de traitement, la requérante a fait valoir, s'appuyant sur la jurisprudence antérieure⁵⁷, qu'une date d'entrée en service différente ne constituait pas une différence significative justifiant un traitement différent. Par ces motifs, elle a soutenu qu'elle devrait avoir le choix de prendre sa retraite à 60 ou à 62 ans. Le Tribunal a considéré toutefois qu'il n'en résulterait pas pour autant une situation d'égalité, car les fonctionnaires entrés en service après 1990 ne bénéficieraient pas de la possibilité de faire un tel choix. Il a donc rejeté les deux requêtes.

6. Jugement n° 2916 (8 juillet 2010) :

*R. R. J. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)*⁵⁸

NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT EN RAISON D'UNE INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE — UNE NOTIFICATION DE NON-RENOUVELLEMENT CONSTITUE UNE DÉCISION POUVANT ÊTRE CONTESTÉE DEVANT LE TRIBUNAL — UNE DÉCISION DE NON-RENOUVELLEMENT RELÈVE DU POUVOIR D'APPRÉCIATION ET NE PEUT ÊTRE ANNULÉE QUE POUR DES MOTIFS LIMITÉS — EN CAS DE NON-RENOUVELLEMENT POUR SERVICES INSATISFAISANTS, LE TRIBUNAL NE SUBSTITUE PAS SON APPRÉCIATION À CELLE DE L'ORGANISATION CONCERNÉE — LES RÈGLES DE LA BONNE FOI VEULENT QUE L'ORGANISATION NE METTE PAS FIN À UN CONTRAT EN RAISON D'UNE INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE D'UN AGENT SANS AVOIR PRÉALABLEMENT ATTIRÉ SON ATTENTION À CE SUJET, POUR LUI PERMETTRE D'AMÉLIORER SES PRESTATIONS — UNE ORGANISATION NE SAURAIT FONDER UNE DÉCISION FAISANT GRIEF À UN FONCTIONNAIRE SUR LE FAIT QUE SON TRAVAIL N'EST PAS SATISFAISANT SI ELLE N'A PAS RESPECTÉ LES RÈGLES ÉTABLIES POUR ÉVALUER CE TRAVAIL

La requérante contestait une décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée pour services insatisfaisants. Le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence, une notification de non-renouvellement pouvait être contestée devant un tribunal⁵⁹. Dans le même temps, le Tribunal a établi que le non-renouvellement d'un contrat était une décision discrétionnaire qui ne pouvait être annulée que pour des motifs limités, à savoir « si elle a été prise abusivement ou en violation d'une règle de forme ou de procédure, [...] ou si un

⁵⁷ Voir *Z. P. c. l'Organisation mondiale de la Santé*, jugement n° 2313 (4 février 2004).

⁵⁸ Mme Mary G. Gaudron, présidente, M. Seydou Ba, vice-président et M. Claude Rouiller, juge.

⁵⁹ Voir *F. S. W. c. la Cour pénale internationale*, jugement n° 2573 (7 février 2007), paragraphe 10 des considérants; l'affaire *Amira*, jugement n° 1317 (31 janvier 1994), paragraphe 23 des considérants.

fait essentiel a été omis, ou si des conclusions nettement erronées ont été tirées des faits, ou s'il y a eu excès de pouvoirs⁶⁰ ». Le Tribunal a ensuite rappelé que, dans les cas de non-renouvellement pour services insatisfaisants, il ne substituait pas son appréciation à celle de l'organisation concernée⁶¹. Toutefois, les règles de la bonne foi veulent que l'organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent, sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations⁶². Selon le Tribunal, elle ne saurait fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail⁶³.

Bien que cette décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante soit entachée de vices de procédure et d'autres erreurs, le Tribunal a considéré qu'il ne s'ensuivait pas que son contrat de durée déterminée aurait été renouvelé si ces erreurs ne s'étaient pas produites. En conséquence, il a statué que la réintégration n'était pas une solution appropriée. En revanche, le Tribunal a considéré que la requérante avait droit à réparation pour tort matériel et moral parce qu'elle avait perdu une chance appréciable de voir renouveler son contrat, qu'elle aurait eue si les procédures régulières avaient été respectées.

7. Jugement n° 2919 (8 juillet 2010) :

*E. C. D., E. H. et H. S. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)*⁶⁴

QUALITÉ DES MEMBRES DU COMITÉ DU PERSONNEL POUR CONTESTER DES DÉCISIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET DES DÉCISIONS RELATIVES À DES COLLABORATEURS EXTÉRIEURS — CONSULTATION DU CONSEIL CONSULTATIF GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS — TOUTE PRATIQUE COURANTE INTÉRESSANT L'ENSEMBLE OU UNE PARTIE DU PERSONNEL CONSTITUE UNE POLITIQUE OFFICIEUSE QUI NÉCESSITE UNE CONSULTATION DU CONSEIL CONSULTATIF GÉNÉRAL

Trois membres du Comité du personnel de l'Organisation européenne des brevets (OEB) ont introduit une requête au sujet de collaborateurs extérieurs employés à la Direction principale de l'infrastructure et des services informatiques, faisant valoir que ces employés, qui n'étaient pas soumis au Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets, effectuaient des tâches identiques ou analogues à celles des fonctionnaires. Ils ont fait valoir qu'en les employant dans des « conditions de travail inférieures », l'Organisation violait leur droit à l'égalité de traitement. De plus, les requérants ont soutenu qu'il n'y avait pas de représentation du personnel dans la procédure de sélection des collaborateurs extérieurs, en violation des droits des représentants du personnel. Les requérants ont demandé au Tribunal d'annuler la décision de la Présidente d'engager des collaborateurs extérieurs sans consulter le Comité consultatif général.

⁶⁰ Voir par exemple *Scherer Saavedra*, jugement n° 1262 (14 juillet 1993), paragraphe 4 des considérants.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Voir par exemple *Ricart Nouel*, jugement n° 1583 (30 janvier 1997), paragraphe 6 des considérants.

⁶³ Voir *A. E. L. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)*, jugement n° 2414 (2 février 2005), paragraphes 23 et 24 des considérants.

⁶⁴ Mme Mary G. Gaudron, présidente, M. Giuseppe Barbagallo et Mme Dolores M. Hansen, juges.

En examinant sa jurisprudence, le Tribunal a fait observer que les membres du Comité du personnel pouvaient contester une décision de portée générale qui n'était pas suivie de décisions individuelles et qui faisait grief à l'ensemble du personnel⁶⁵. Il a réitéré qu'il était souvent plus efficace que ce genre de question soit soulevé par les membres du Comité du personnel⁶⁶. Les requérants se sont appuyés sur une déclaration du Tribunal selon laquelle il reconnaissait la qualité des membres du Comité pour affirmer qu'ils pouvaient représenter les collaborateurs extérieurs devant le Tribunal⁶⁷. Toutefois, le Tribunal a fait observer que cette déclaration était citée hors de son contexte. Il a soutenu qu'en l'absence de lien résultant d'un contrat ou découlant du statut de fonctionnaire, le Tribunal n'avait pas compétence pour examiner la requête.

En ce qui concerne la consultation du Conseil consultatif général, le Tribunal a reconnu que selon un règlement interne le Conseil devait être consulté sur tout projet de mesure intéressant l'ensemble ou une partie du personnel. Le Tribunal, rappelant sa jurisprudence⁶⁸, a noté qu'en l'espèce, il n'existait pas de politique officielle en la matière. Il a toutefois été amené à conclure à l'existence d'une politique officieuse courante du recours à des collaborateurs extérieurs. Par ces motifs, le Tribunal a conclu que l'OEB devait consulter le Conseil consultatif général sur la question de l'externalisation.

8. Jugement n° 2920 (8 juillet 2010) : *H. S. et E. H. c. l'Organisation européenne des brevets*⁶⁹

NOMINATIONS PAR MUTATION — PARTICIPATION DU COMITÉ DU PERSONNEL DANS LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT — LE STATUT DES FONCTIONNAIRES NE S'APPLIQUE PAS À UNE PROCÉDURE DE MUTATION — LE CONTENU D'UN AVIS DE VACANCE DOIT ÊTRE SUFFISAMMENT DÉTAILLÉ

Les requérants, agissant en leurs qualités respectives de président et vice-présidente du Comité du personnel de l'Organisation européenne des brevets, contestaient deux nominations par mutation (sans concours formel) à deux postes pour lesquels des avis de vacance avaient été publiés. Les requérants soutenaient que cette décision violait le droit du Comité du personnel à participer à la procédure de sélection.

Le Tribunal s'est appuyé sur sa jurisprudence antérieure en concluant que, le Statut des fonctionnaires ne traitant pas explicitement de la représentation du personnel dans le cadre d'une procédure de mutation, l'interprétation téléologique des dispositions pertinentes du

⁶⁵ Voir par exemple *Bailler* (n° 2), *Boeker, Bousquet, Cervantes* (n° 2), *Criqui, Kagermeier* (n° 3) et *Raths* (n° 3), jugement n° 1618 (30 janvier 1997), paragraphes 4, 5 et 6 des considérants.

⁶⁶ Voir par exemple *Hamouda, Kigaraba* (n° 5), *Mjidou, Ranaivoson* (n° 2), *Sebakunzi, Suprpto* (n° 2) et *Tallon* (n° 2), jugement 1451 (6 juillet 1995), paragraphe 18 des considérants.

⁶⁷ Voir *F. B. P. M. B. c. l'Organisation européenne des brevets*, jugement n° 2649 (11 juillet 2007), paragraphe 7 des considérants.

⁶⁸ Voir par exemple *Baillet* (n° 2), *Boeker, Bousquet, Cervantes* (n° 2), *Criqui, Kagermeier* (n° 3) et *Raths* (n° 3), jugement n° 1618 (30 janvier 1997); et *J. A. S. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement 2562 (12 juillet 2006).

⁶⁹ Mme Mary G. Gaudron, présidente, M. Giuseppe Barbagallo et Mme Dolores M. Hansen, juges.

Statut des fonctionnaires avancée par les requérants n'était pas valable⁷⁰. Le Tribunal a donc rejeté l'argument sur ce point.

En revanche, le Tribunal a révoqué une des deux nominations en raison d'irrégularités dans l'avis de vacance pertinent, concluant que le contenu n'était pas suffisamment détaillé.

9. Jugement n° 2926 (8 juillet 2010) : *N. L. c. l'Organisation internationale du Travail (OIT)*⁷¹

QUALITÉ DE FONCTIONNAIRE DE L'ORGANISATION — COMPÉTENCE DU TRIBUNAL — SEUL UN ACTE ADMINISTRATIF FORMEL PEUT CONFÉRER UN STATUT DE « FONCTIONNAIRE » — LE TRIBUNAL N'A COMPÉTENCE QUE POUR CONNAÎTRE DES AFFAIRES INTRODUITES PAR DES FONCTIONNAIRES D'UNE ORGANISATION

La plainte concernait la décision du Tribunal sur la question de savoir si le requérant, qui avait été engagé par le Syndicat du personnel de l'Organisation internationale du Travail pendant plusieurs années en vertu d'un contrat de collaboration extérieure, de contrats de courte durée et même sans contrat écrit, était en droit de se prévaloir de la qualité de fonctionnaire de l'Organisation.

Le Tribunal a constaté qu'aucun acte administratif formel n'avait conféré au requérant un statut de fonctionnaire. Lorsqu'il a saisi le Tribunal, il ne pouvait dès lors se prévaloir de la qualité de fonctionnaire lié à l'Organisation. Le requérant n'avait donc pas accès au Tribunal. Le Tribunal s'est déclaré incompétent et a rejeté la requête.

En ce qui concerne l'argument selon lequel l'Organisation était juridiquement responsable des actes accomplis par le président du Comité du Syndicat, qui a maintenu la relation de travail de l'intéressé sans conclure de contrat avec ce dernier sous quelque forme que ce soit, le Tribunal a jugé qu'une telle décision était grossièrement illégale et ne pouvait donc pas lier l'Organisation.

⁷⁰ *H. S. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement n° 2792 (4 février 2009, paragraphes 8, 9 et 10 des considérants.

⁷¹ M. Seydou Ba, vice-président, M. Claude Rouiller et M. Patrick Frydman, juges.

**10. Jugement n° 2933 (8 juillet 2010) :
B. D. c. l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)⁷²**

RESTRUCTURATION DES SERVICES D'UNE ORGANISATION INTERNATIONALE — DROITS ACQUIS — PROCÉDURE DE RÉAFFECTATION — LES DÉCISIONS RELATIVES À LA RESTRUCTURATION DES SERVICES D'UNE ORGANISATION INTERNATIONALE RELÈVENT DU POUVOIR D'APPRÉCIATION DU CHEF EXÉCUTIF — LA MODIFICATION D'UNE DISPOSITION STATUTAIRE OU RÉGLEMENTAIRE AU DÉTRIMENT D'UN FONCTIONNAIRE NE CONSTITUE UNE VIOLATION D'UN DROIT ACQUIS QUE LORSQUE L'ÉCONOMIE DU CONTRAT DE L'INTÉRESSÉ S'EN TROUVE BOULEVERSÉE OU QU'IL EST PORTÉ ATTEINTE À UNE CONDITION FONDAMENTALE AYANT ÉTÉ DE NATURE À LE DÉTERMINER À ENTRER AU SERVICE DE L'ORGANISATION — LE FAIT QUE LES MEMBRES DU COMITÉ DE RÉAFFECTATION SONT NOMMÉS PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL NE PORTE NULLEMENT ATTEINTE AUX EXIGENCES D'INDÉPENDANCE ET D'IMPARTIALITÉ DES INTÉRESSÉS

Dans le contexte d'un litige portant sur le non-renouvellement d'un engagement à la suite de la suppression d'un poste, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence en matière de restructuration et de droits acquis. Il a rejeté l'argument selon lequel la procédure de réaffectation, coordonnée par un comité créé par le Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé, était incompatible avec un fonctionnement transparent de la procédure de réaffectation.

Le Tribunal a réitéré que les décisions relatives à la restructuration des services d'une organisation internationale, telle une suppression de poste, relevaient du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne pouvait faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint⁷³. Le Tribunal a également attiré l'attention sur le principe, énoncé dans la jurisprudence⁷⁴, que la modification d'une disposition statutaire ou réglementaire au détriment d'un fonctionnaire ne constitue une violation d'un droit acquis que lorsque l'économie du contrat de l'intéressé s'en trouve bouleversée ou qu'il est porté atteinte à une condition fondamentale ayant été de nature à le déterminer à entrer au service de l'organisation.

Au sujet des irrégularités qui auraient entaché l'application de la procédure de réaffectation du fait que le président et certains membres des comités de réaffectation sont nommés par le Directeur général, le Tribunal a considéré que ce fait ne portait nullement atteinte aux exigences d'indépendance et d'impartialité des intéressés. En outre, la circonstance que l'Association du personnel s'était provisoirement retirée de ces comités ne saurait par elle-même suffire à établir que des irrégularités avaient entaché la procédure de réaffectation.

⁷² Mme Mary G. Gaudron, présidente, M. Seydou Ba, vice-président et M. Patrick Frydman, juge.

⁷³ Voir par exemple *F. M. L. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)*, jugement n° 1131 (3 juillet 1991), paragraphe 5 des considérants; et *W. G. c. l'Union internationale des télécommunications (UIT)*, jugement n° 2510 (1^{er} février 2006), paragraphe 10 des considérants.

⁷⁴ Voir *Robert V. Lindsey c. l'Union internationale des télécommunications*, jugement n° 61 (4 septembre 1962), *Ayoub, Lucal, Monat, Perret-Nguyen et Samson*, jugement n° 832 (5 juin 1987) et *Bangasser, Dunand, Marguet-Cusack et Sherran* (n° 2), jugement n° 1330 (31 janvier 1994).

11. Jugement n° 2944 (8 juillet 2010) : *C. C. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)*⁷⁵

LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS — NON-RESPECT DE LA LÉGISLATION ET DE L'ORDRE PUBLIC DE L'ÉTAT HÔTE — LES NORMES DE CONDUITE REQUISES DES FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX RENVOIENT, DE FAÇON GÉNÉRALE, À L'ENSEMBLE DES OBLIGATIONS D'ORDRE PROFESSIONNEL ET DÉONTOLOGIQUE APPLICABLES À CES FONCTIONNAIRES EN RAISON DES EXIGENCES DE LEUR STATUT — PROPORTIONNALITÉ

La requérante, qui avait été au service de l'Organisation pendant près de 30 ans, contestait une mesure disciplinaire de licenciement sans préavis pour conduite insatisfaisante. La mesure avait été imposée pour cause de non-respect de la législation et de l'ordre public de l'État hôte, atteinte à la réputation et à l'image de l'Organisation et infractions aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. La requérante n'avait pas procédé au paiement de ses arriérés de loyer malgré plusieurs ordonnances rendues par des juridictions nationales lui ordonnant de s'acquitter de ses obligations et de nombreux avis et rappels de l'Organisation, qui avait été contactée par le Ministère des affaires étrangères à ce sujet.

Le Tribunal a conclu que la requérante avait à l'évidence manqué au respect dû aux lois et aux institutions locales ainsi qu'à l'ordre public de l'État hôte et que la mesure disciplinaire de licenciement était justifiée.

En ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ne lui étaient pas opposables, car elles avaient été publiées postérieurement aux faits retenus à son endroit, le Tribunal a considéré que les normes devaient s'interpréter comme renvoyant, de façon générale, à l'ensemble des obligations d'ordre professionnel et déontologique applicables à ces fonctionnaires en raison des exigences de leur statut, et non spécifiquement à un texte déterminé ayant pour objet de codifier ces obligations. En outre, le Tribunal a rappelé qu'il avait déjà eu l'occasion de juger, dans divers cas d'espèce similaires, que les manquements, de la part de fonctionnaires internationaux, à des obligations financières d'ordre privé étaient bien incompatibles avec les règles de conduite auxquelles ceux-ci sont astreints⁷⁶.

Quant à l'argument de la requérante selon lequel la sanction prononcée était disproportionnée, le Tribunal a rappelé que, selon la jurisprudence constante⁷⁷ et eu égard à la gravité des faits relatés, nonobstant la grande ancienneté de la requérante au sein de l'UNESCO, le choix d'infliger à l'intéressée la sanction de licenciement n'encourait aucunement le grief d'une disproportion manifeste.

⁷⁵ M. Seydou Ba, vice-président, MM. Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

⁷⁶ Voir par exemple *Wakley*, jugement n° 53 (6 octobre 1961), paragraphe 7 des considérants; *Gill*, jugement n° 1480 (1^{er} février 1996), paragraphe 3 des considérants; et *Souilah*, jugement n° 1584 (30 janvier 1997), paragraphe 9 des considérants.

⁷⁷ Par exemple *Khelifati*, jugement n° 207 (14 mai 1973); *van Walstijn*, jugement n° 1984 (12 juillet 2000); et *S. N-S. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)*, jugement n° 2773 (4 février 2009).

D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE⁷⁸1. Décisions n^{os} 430 et 431 (23 mars 2010) :***BF c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement***
et AY c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement⁷⁹

POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE — EXIGENCES DU RESPECT DES FORMES RÉGULIÈRES — « EXAMEN DE LA RESPONSABILITÉ » — RÉAFFECTATION — ÉVALUATIONS SUPPLÉMENTAIRES DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

Le Tribunal a examiné les requêtes introduites par deux fonctionnaires de la Banque qui avaient été réaffectées à la suite de leur participation à un projet de la Banque en Albanie, projet qui avait été identifié comme étant lié à des démolitions de maisons d'habitation par le Gouvernement dans la zone du projet et ses environs. La requérante A était Directrice des opérations pour l'Europe centrale et méridionale et les États baltes. La requérante B était chef d'équipe de projet, directement responsable de la présentation des documents de projet au Conseil d'administration de la Banque.

À la suite des démolitions, le panel d'inspection de la Banque a ouvert une enquête sur les allégations formulées à l'égard du projet et a conclu qu'une série d'erreurs graves avaient été commises lors de l'élaboration du projet, sa présentation au Conseil d'administration et son exécution. Le rapport du panel d'inspection était accompagné d'un mémorandum du président du panel qui s'attaquait à la difficulté du processus d'enquête et dénonçait la désinformation délibérée, notamment la présentation déformée des faits par le personnel, le peu d'empressement à fournir les renseignements et le manque de transparence sur les renseignements relatifs au projet.

La direction de la Banque a alors élaboré un rapport de gestion et des recommandations fondées sur le rapport du panel d'inspection, dont le but était de déterminer les erreurs commises de façon à en tirer des enseignements et non pas d'établir une responsabilité individuelle. On a demandé à certains fonctionnaires impliqués dans le projet, notamment à la requérante B, d'apporter leur contribution au rapport en fournissant des renseignements. Le rapport de gestion et les recommandations faisaient état d'une série d'erreurs commises lors de la conception, de la présentation au Conseil d'administration et de la supervision du

⁷⁸ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée. Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant du personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime de retraite du personnel. Pour de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif de la Banque mondiale et les textes intégraux de ses décisions, voir <https://webapps.worldbank.org/sites/WBAT/Pages/default.aspx>.

⁷⁹ Jan Paulsson, président, et Florentino P. Feliciano, Zia Mody, Stephen M. Schwebel, Francis M. Ssekandi et Mónica Pinto, juges.

projet, de même que pendant les procédures du panel d'inspection. Le rapport mettait également en évidence certaines défaillances de l'équipe de projet.

Le président de la Banque, afin de pouvoir prendre des mesures correctives appropriées, a également chargé le Service de déontologie institutionnelle de mener un « examen de la responsabilité » sur les allégations selon lesquelles le personnel de la Banque aurait fait de fausses déclarations au panel d'inspection, ainsi que sur les activités internes entourant l'élaboration, la présentation au Conseil d'administration et la supervision du projet. Le Service de déontologie institutionnelle a interrogé les requérantes parmi les personnes « susceptibles de l'aider à établir certains des faits et des circonstances » et contre lesquelles aucune accusation précise n'avait été portée. Le Service de déontologie a présenté au Directeur général un projet de rapport de son examen de la responsabilité et de l'enquête préliminaire. Dans ce projet, le Service de déontologie déclarait qu'il avait relevé des éléments de preuve indiquant que les actes ou les omissions de huit fonctionnaires et gestionnaires au moins, y compris les requérantes, témoignaient d'un comportement professionnel plus ou moins déficient. Le Service de déontologie a suggéré une série de mesures correctives qu'il jugeait proportionnées aux déficiences du comportement. Il a toutefois déclaré qu'il n'avait relevé à ce stade aucun motif fallacieux ou intention consciente ou délibérée de la part du personnel d'induire en erreur, mais il a identifié un certain nombre de problèmes de comportement qui seraient suffisamment flagrants pour constituer d'éventuelles fautes. Il a exprimé son intention d'examiner de plus près ces questions.

À la lumière des conclusions préliminaires de l'examen de la responsabilité et de l'enquête préliminaire du Service de déontologie institutionnelle, ainsi que des déficiences identifiées dans le rapport de gestion, les cadres dirigeants de la Banque ont décidé de prendre un certain nombre de mesures. De ce fait, six personnes, y compris les requérantes, ont été réaffectées à des postes techniques et non administratifs. Outre la réaffectation, huit personnes, y compris les requérantes, ont fait l'objet d'évaluations supplémentaires du comportement professionnel « afin d'apporter des modifications à leur dossier d'appréciation du comportement professionnel pendant la période visée en ce qui a trait à la qualité de leur travail dans le cadre du projet ».

Les requérantes ont contesté la décision de la Banque de les réaffecter à différents postes et d'entreprendre des évaluations supplémentaires du comportement professionnel. Elles ont notamment allégué que leur réaffectation constituait une mesure disciplinaire de fait, qu'elles n'avaient pas eu droit à une procédure régulière et que les décisions de la Banque étaient injustes et arbitraires. En réponse, la Banque a fait valoir que la décision de les réaffecter ne constituait pas une mesure disciplinaire, mais l'exercice légitime d'un pouvoir discrétionnaire, que les requérantes avaient eu droit à une procédure régulière et que les évaluations supplémentaires reflétaient une juste appréciation de leur comportement professionnel.

Sur le fond, le Tribunal a reconnu que les démolitions auxquelles on avait procédé et la perception d'un quelconque lien avec le projet constituaient des questions graves comportant un risque évident de nuire à la réputation de la Banque. Le Tribunal a toutefois souligné que l'attribution d'une responsabilité individuelle devait se faire dans le respect des formes régulières et des principes de transparence et d'équité, pour faire en sorte que les effets sur les intéressés soient justifiés par des faits évalués selon des normes légalement reconnues. En examinant l'argument selon lequel les décisions de réaffectation constituaient des sanctions disciplinaires de facto, le Tribunal a considéré qu'en demandant au Service de déontologie institutionnelle d'entreprendre un « examen de la responsabilité », il n'était pas clair

si les mesures prises par la Banque avaient été d'ordre administratif ou disciplinaire. Le Tribunal a conclu qu'il y avait un fondement permettant de déduire que les décisions avaient été d'ordre disciplinaire et qu'il y avait plusieurs défaillances importantes dans les mesures prises par la Banque. Les décisions contestées, apparemment reliées à des questions de comportement professionnel, avaient été prises sur la base de conclusions préliminaires d'un projet de rapport avant que le Service de déontologie ait conclu son enquête et déterminé qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments justifiant la tenue d'une enquête pour faute. La Banque avait également omis de tenir compte de tous les facteurs pertinents en accordant un poids considérable aux défaillances alléguées dans le projet et très peu d'importance aux évaluations antérieures et postérieures positives du comportement professionnel des requérantes. Le Tribunal a exprimé son malaise quant à l'attitude ambiguë de la Banque vis-à-vis des requérantes. À son avis, la Banque avait agi dans la précipitation et avait fait preuve d'un manque de compréhension assurée du Règlement du personnel. Le Tribunal a également examiné si la Banque avait respecté les exigences des formes régulières dans ces affaires. Il a conclu que les requérantes n'avaient pas été dûment avisées des préoccupations quant à leur comportement professionnel et n'avaient pas eu vraiment la possibilité de se défendre en ce qui concerne l'enquête et le rapport du panel d'inspection, l'enquête du Service de déontologie institutionnelle et l'élaboration de son projet de rapport, ainsi que dans le cadre de la procédure d'évaluation supplémentaire.

Le Tribunal a relevé qu'il n'avait pas été démontré que les conséquences de l'incapacité du Gouvernement à parvenir à un accord explicite visant à faire respecter un moratoire sur les démolitions étaient directement attribuables à la requérante A. Il a déclaré que, du fait de la responsabilité diffuse qui semblait avoir caractérisé le comportement de la Banque, la responsabilité individuelle avait été diluée et, dans certains cas, avait pratiquement disparu. Selon le Tribunal, il s'agissait d'une question récurrente d'organisation pour laquelle la direction centrale de la Banque était responsable. Il a toutefois considéré que la requérante A, agissant en tant qu'agent de la Banque sur la base des règles de la confiance dans sa capacité à superviser des opérations importantes à titre de directrice dans plusieurs pays de la région, devrait admettre la réalité et reconnaître une certaine part de responsabilité des échecs dans son domaine, indépendamment de l'absence de preuve de faute et de cause concluante. En conséquence, le Tribunal a décidé de ne pas ordonner l'annulation de la décision de la réaffecter. Il a cependant ordonné l'annulation de l'évaluation supplémentaire du comportement professionnel et a accordé à la requérante A un montant de 120 000 dollars des États-Unis, net d'impôts, pour les vices de procédure ayant conduit à conclure que son comportement était déficient. Le Tribunal a estimé que ce montant reflétait le fait qu'elle n'avait été ni licenciée ni rétrogradée et qu'elle n'avait subi aucun préjudice financier direct.

En ce qui concerne la requérante B, le Tribunal a déclaré qu'il ne pouvait pas faire abstraction de certaines circonstances qui avaient été établies par les déclarations de la requérante elle-même. En particulier, le Tribunal a noté que, de l'aveu même de la requérante, l'exposé qu'elle avait présenté au Conseil d'administration contenait une déclaration qu'elle savait être inexacte. En outre, la requérante B a continué d'invoquer un accord sur un moratoire alors qu'elle savait qu'il n'existait pas et a autorisé la publication de rapports qui reproduisaient cette inexactitude. Le Tribunal a toutefois jugé que la requérante avait droit à une évaluation juste et équitable conforme au Règlement du personnel qui lui offrirait pleinement l'occasion de réfuter les conclusions défavorables de la Banque concernant son comportement professionnel et d'expliquer le récit des événements pertinents exposés dans ses propres déclarations. Le Tribunal a donc annulé l'évaluation supplémentaire du com-

portement professionnel. Il a autorisé le maintien de la décision de la réaffectation, mais il a déclaré qu'il revenait à la Banque d'infirmier ou de confirmer cette décision en fonction des résultats d'une nouvelle évaluation du comportement professionnel de la requérante.

Par ailleurs, le Tribunal, ayant jugé que les requérantes avaient réussi à démontrer que la Banque avait commis une série d'erreurs et, de ce fait, avait violé leurs droits à presque chaque étape de l'évaluation de leur comportement professionnelle, a décidé de leur accorder les dépens.

2. Décision n° 444 (29 décembre 2010) :

*BK c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*⁸⁰

PROCÉDURE DE PRÉSÉLECTION — NON-RESPECT DES DIRECTIVES — MAUVAISE GESTION DE CARRIÈRE

Le requérant est entré au service de la Banque en 1986 et a été promu à maintes reprises, pour atteindre le niveau GG en 1996. Il a été désigné comme candidat à une promotion à la classe suivante, mais sa promotion n'a pas été approuvée « en raison de son manque d'expérience multirégionale ». En 2008, le requérant a présenté sa candidature à plusieurs postes de la classe GH, parmi lesquels trois faisaient l'objet de sa requête devant le Tribunal. Les comités de présélection réunis pour chacun des postes ont décidé de ne pas retenir la candidature du requérant au stade de la présélection.

Le requérant prétendait que les décisions de la Banque de ne pas retenir sa candidature au stade de la présélection pour les trois postes avaient été inéquitables et en violation des principes de la Banque en matière d'emploi du personnel et résultaient d'une procédure irrégulière. Il a fait valoir, premièrement, que les décisions de la Banque de ne pas retenir sa candidature au stade de la présélection n'avaient aucun fondement observable et raisonnable, deuxièmement, que les décisions étaient inéquitables et discriminatoires et, troisièmement, que la Banque n'avait pas respecté ses « directives relatives à la présélection ». Il a également fait valoir son droit à être indemnisé en raison d'une mauvaise gestion de sa carrière par la Banque. En réponse, la Banque a avancé l'argument selon lequel la sélection d'un fonctionnaire pour un poste particulier suppose l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, lequel a été dûment exercé dans le cas des trois postes en question.

Rappelant sa jurisprudence concernant l'exercice du pouvoir discrétionnaire dans la sélection de fonctionnaires pour des postes, le Tribunal a réexaminé les décisions contestées afin de vérifier si les décisions de la Banque reposaient sur une base raisonnable et si la procédure dans ces décisions avait été dûment suivie.

Le Tribunal était saisi de certains éléments de preuve, dont le témoignage fourni par des membres des comités de présélection réunis pour chaque poste et les responsables du recrutement. Le Tribunal a conclu que les preuves démontraient que les décisions de chacun des comités de présélection reposaient sur une base raisonnable et que ces derniers évaluaient les aptitudes de chaque candidat par rapport aux critères de sélection énumérés dans l'avis de vacance de poste. Le Tribunal a également rappelé sa décision n° 192 (1988), *Garcia-Mujica*, dans laquelle il a déclaré que « [l']identification et la définition des domaines de spécialisation relèvent du pouvoir discrétionnaire de la Banque tout comme l'évaluation

⁸⁰ Stephen M. Schwebel, président, et Francis M. Ssekandi et Monica Pinto, juges.

des aptitudes correspondantes à exécuter ces tâches ». Le Tribunal n'était pas convaincu que les décisions de la Banque à cet égard étaient inévitables et discriminatoires.

En examinant la procédure suivie par la Banque pour faire une première sélection, le Tribunal a rappelé notamment les directives de la Banque relatives à la présélection qui stipulent que la procédure de présélection devrait être guidée par des principes « d'objectivité », « de transparence », « de rigueur » et « de diversité ». Les directives relatives à la présélection stipulent également que l'objectif est d'« établir une liste de candidats qualifiés à retenir pour une entrevue [...] ». En règle générale, un responsable du recrutement réunira un comité de présélection composé de quatre personnes au maximum, dont une venant de l'extérieur du service de recrutement. Les résultats de la présélection doivent être documentés. » Le Tribunal a jugé que la procédure avait été dûment suivie à l'égard du troisième poste, mais il a constaté certaines irrégularités de procédure en ce qui concerne les premier et deuxième postes.

S'agissant du premier poste, le Tribunal a relevé que le comité de présélection était composé du responsable du recrutement, d'un spécialiste hors classe des ressources humaines et d'un autre fonctionnaire venant du même service de recrutement. Le Tribunal a conclu que la participation du responsable du recrutement à la procédure de présélection n'était pas contraire aux directives relatives à la présélection. Le Tribunal n'a rien relevé d'inhabituel dans la pratique suivie dans certains services de la Banque permettant aux responsables du recrutement de participer au stade de la présélection en tant que membre du comité de présélection. Toutefois, de l'avis du Tribunal, la responsable des ressources humaines ne pouvait pas être considérée comme « un membre d'un service différent », puisqu'elle avait affirmé qu'elle participait à la procédure de présélection « comme témoin externe [...] quant à la procédure à suivre [...] ». C'est ainsi que le Tribunal a conclu que, contrairement aux directives, il n'y avait en fait que deux personnes, toutes deux venant du service de recrutement, qui siégeaient au comité de présélection.

En ce qui concerne le deuxième poste, le Tribunal a noté que le comité de présélection était composé de deux personnes seulement, un responsable venant du service de recrutement et un spécialiste hors classe des ressources humaines. Il a conclu que ce comité de présélection n'avait pas répondu aux exigences des directives de la Banque relatives à la présélection. Il n'était pas convaincu par l'argument que la présélection s'était faite conformément à la pratique qui prévalait à l'époque dans le département. Selon le Tribunal, le fait qu'un service de recrutement a poursuivi une pratique déficiente ne justifiait en rien l'application continue d'une telle pratique. À son avis, ce n'était pas en répétant une pratique déficiente que le service allait remédier à cette déficience, en particulier lorsque celle-ci est contraire aux directives établies par la Banque elle-même.

Le Tribunal a noté que la Banque n'avait pas suivi une pratique constante et uniforme en ce qui concerne la présélection des candidats. Il a fait remarquer que l'uniformité et la constance dans la procédure de présélection, des directives claires et la diversité dans la composition des comités de présélection permettraient à la Banque d'atteindre ses objectifs de recrutement souhaités. Le Tribunal a également souligné qu'une documentation appropriée et à jour des délibérations des comités de présélection aussi détaillées que possible renforcerait la confiance des fonctionnaires dans la procédure de présélection.

Le Tribunal a conclu que les lacunes dans la procédure, bien que ne constituant pas une mauvaise gestion de la carrière du requérant et ne nécessitant pas une annulation des décisions, étaient suffisamment importantes pour justifier le versement d'une indemnité en faveur du requérant. En déterminant le montant des dommages-intérêts, le Tribunal était

conscient du fait qu'il était possible, mais non certain, que le requérant n'ait jamais introduit de requête si la procédure n'avait pas été déficiente. De même, le Tribunal ne pouvait conclure que, n'eût été ces lacunes dans la procédure, le requérant aurait été fort probablement recruté pour l'un des postes en question. Le Tribunal a accordé au requérant une indemnité équivalant à neuf mois de traitement de base net et le remboursement des dépens.

3. Décision n° 445 (29 octobre 2010) :

*BI c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*⁸¹

ÉVALUATIONS DE LA PERFORMANCE — PRISE EN COMPTE DES FACTEURS POSITIFS ET NÉGATIFS — NON-RESPECT DE L'ORDONNANCE DU TRIBUNAL

La requérante contestait la notation des évaluations globales de la performance et les augmentations de traitement correspondantes pour 2007 et 2008. Pendant la période d'évaluation de 2007, la requérante était au service du département de la vice-présidence des ressources humaines. Le supérieur hiérarchique de la requérante dans ce département (M. A) a été remplacé pendant sept mois au cours de la période considérée par un nouveau gestionnaire (M. B). Il semble que de nombreux désaccords avaient entraîné la requérante et M. B dans une relation de travail difficile. Ils s'étaient rencontrés afin d'évaluer la performance de la requérante pour la période d'évaluation de 2007. M. B a noté la performance de la requérante comme « pleinement satisfaisante » dans trois domaines de son évaluation des résultats et lui a attribué la notation « atteint une partie des résultats voulus » pour ce qui est de ses responsabilités en gestion des ressources. La requérante a également obtenu la notation « atteint une partie des résultats voulus » dans trois des quatre domaines de son évaluation du comportement. Ces notes contrastaient avec celles des évaluations globales antérieures pour les périodes 2004, 2005 et 2006 au cours desquelles elle avait presque toujours obtenu la notation « obtient des résultats supérieurs à la moyenne » et n'avait jamais obtenu une note inférieure à « atteint tous les résultats voulus ». Il semble également que le supérieur initial de la requérante, M. A, avait fourni à M. B des commentaires écrits sur la performance de la requérante pour les sept premiers mois de la période considérée, performance qu'il avait décrite comme « globalement positive ». La requérante a refusé de signer cette évaluation.

La requérante a été mutée à un autre département aux ressources humaines où elle était sous la supervision de M. C. Ce dernier a démontré qu'il avait tenté d'intervenir entre M. B et la requérante, en qualité de « médiateur informel », de façon à ce que l'évaluation de cette dernière portant sur la période de 2007 puisse être finalisée. À l'issue de cette intervention, M. B a accepté d'augmenter trois notes dans l'évaluation de la performance de la requérante, mais il a refusé d'augmenter la notation « atteint une partie des résultats voulus » dans la partie « évaluation des résultats » de l'évaluation globale. La requérante et M. C ont par la suite signé l'évaluation de 2007, puis l'évaluation de 2008, dans laquelle la requérante a obtenu la notation « atteint tous les résultats voulus » dans tous les domaines.

En examinant la requête, le Tribunal s'est demandé s'il y avait une base raisonnable et observable pour la notation attribuée dans les évaluations de la requérante pour les deux

⁸¹ Jan Paulsson, vice-président par intérim assurant la présidence, et Florentino P. Feliciano et Mónica Pinto, juges.

périodes considérées. Ce faisant, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence, en particulier sa décision n° 377 (2007) dans *Prudencio*, dans laquelle il a bien précisé qu'il n'était pas de son ressort d'entreprendre un examen microscopique de la performance de la requérante et de substituer son jugement à celui de la Banque pour ce qui est d'évaluer la performance de la requérante. Le Tribunal a également rappelé les difficultés qu'il a rencontrées en examinant les évaluations positives, notamment la notation « atteint tous les résultats voulus » contestée par la requérante. Il a rappelé sa décision n° 332 (2005) dans *Yoon*, dans laquelle il a déclaré que « [b]ien sûr, les fonctionnaires qui sont convaincus de leur performance plus que parfaite peuvent être légitimement irrités si leur évaluation contient des réserves inexplicables et non fondées, voire des suggestions d'amélioration. Les gestionnaires ont pour tâche de réaliser des évaluations rigoureuses et les fonctionnaires bénéficient d'un droit correspondant. Le problème se situe plutôt au niveau d'un comportement professionnel *satisfaisant* : a) le préjudice découlant d'une évaluation en dessous de l'excellence est incomparablement moins manifeste que dans le cas d'un licenciement; et b) les commentaires sous-tendant ces évaluations sont probablement plus subjectifs que les exemples d'inexécution objective de tâches précises. » Le Tribunal a donc considéré qu'il était confronté à des difficultés similaires en l'espèce. Il a noté que la requérante avait certes obtenu de bons résultats dans le passé, mais il n'était pas en mesure de conclure que la notation « atteint tous les résultats voulus » dans ses évaluations de 2007 et 2008 était injustifiée ou trop faible.

Le Tribunal a examiné ensuite la base à partir de laquelle la Banque est parvenue à une notation « atteint une partie des résultats voulus » dans l'évaluation de 2007 de la requérante. Il a ordonné à la Banque de fournir « tous les documents ayant une incidence sur la notation « atteint une partie des résultats voulus » en ce qui concerne la gestion des ressources dans l'évaluation globale de la performance de 2007 de la requérante » et « indépendamment de l'existence de ces documents [...] il a demandé à la Banque de fournir, dans la mesure du possible, des explications concernant la notation « atteint une partie des résultats voulus ». En réponse, la Banque a présenté les commentaires que le responsable de l'administration du Département de la requérante avait soumis à l'époque à M. B aux fins de la préparation de l'évaluation globale de la performance de 2007. Ces commentaires incluaient des observations précises sur les limites de la performance de la requérante en matière de gestion des ressources, ainsi que quelques exemples à l'appui. Les commentaires du responsable de l'administration correspondaient presque mot pour mot à ceux de M. B dans la première version de l'évaluation. La Banque n'était pas en mesure de présenter une explication de M. B lui-même quant à savoir comment il était parvenu à la notation défavorable au vu des commentaires négatifs qu'il avait reçus du responsable de l'administration et des commentaires positifs de M. A. Sur cette question, le Tribunal était d'avis qu'une gestion rationnelle commandait à un supérieur de se rendre raisonnablement disponible pour expliquer la base sur laquelle il s'était appuyé pour parvenir à une évaluation de la performance d'un fonctionnaire, en particulier lorsque la demande émanait du Tribunal. Il a jugé que l'omission de M. B de fournir une explication et l'incapacité apparente de la Banque d'amener M. B à respecter l'ordonnance du Tribunal représentaient un manque de respect du rôle du Tribunal ou, au mieux, un manque de compréhension de la fonction de ce dernier. Le Tribunal s'est dit très préoccupé par ce problème, car il touchait indirectement la capacité de tous les fonctionnaires d'exercer un recours en justice et exacerbait la perception d'iniquité d'un fonctionnaire qui avait suivi toutes les étapes pour faire valoir ses griefs.

Le Tribunal a confirmé les évaluations de la performance, mais il a ordonné à la Banque de verser à la requérante la somme de 45 000 dollars des États-Unis, nets d'impôts, au motif

que la Banque n'avait pas fourni d'explications quant à la méthode utilisée par M. B pour parvenir à une notation défavorable de la performance.

E. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL⁸²

Jugement n° 2010-4 (3 décembre 2010) :
*Mme « EE » c. le Fonds monétaire international (FMI)*⁸³

HARCÈLEMENT SEXUEL — ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE — CONGÉ ADMINISTRATIF AVEC TRAITEMENT — CONDUITE SOUS ESCORTE PAR LES SERVICES DE SÉCURITÉ — PROCÉDURE RÉGULIÈRE — ALLÉGATIONS DE FAUSSE ACCUSATION ET DE PARTI PRIS — POUVOIR DU DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DE METTRE UN FONCTIONNAIRE EN CONGÉ ADMINISTRATIF AVEC TRAITEMENT — CONTRADICTION DANS LES RÈGLES APPLICABLES — LES RÈGLEMENTS ÉCRITS DEVRAIENT FOURNIR UNE NOTIFICATION PRÉCISE ET EFFICACE DES EXIGENCES APPLICABLES — LE PRINCIPE DU CONTRADICTOIRE (*audi alteram partem*) CONSTITUE UN PRINCIPE GÉNÉRAL DU DROIT ADMINISTRATIF INTERNATIONAL — LA CONDUITE SOUS ESCORTE DEVRAIT S'EFFECTUER DE MANIÈRE À CAUSER LE MOINS D'EMBARRAS POSSIBLE AU FONCTIONNAIRE — AUCUNE LIMITE DE TEMPS POUR UN CONGÉ ADMINISTRATIF AVEC TRAITEMENT — LE DROIT DE POURSUIVRE UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT SEXUEL INTRODUITE DANS LES DÉLAIS NE S'ÉTEINT PAS DU FAIT DE LA CESSATION D'EMPLOI DE L'AUTEUR PRÉSUMÉ — POUVOIR DU TRIBUNAL D'ACCORDER RÉPARATION POUR CAUSE D'IRRÉGULARITÉS DE PROCÉDURE

La requérante, une fonctionnaire du Fonds monétaire international (FMI ou « le Fonds »), avait eu une relation à caractère sexuel avec son supérieur d'alors, M. X, de décembre 2004 à mai 2007. La relation avait pris fin en novembre 2007, après que M. X eut réalisé une évaluation défavorable du comportement professionnel de la requérante, lui faisant courir le risque de devoir quitter ses fonctions. Tout au long de sa relation intime avec la requérante, M. X avait entretenu une autre relation extraconjugale avec une fonctionnaire du Fonds, Mme Y. En avril 2008, le conseil de la requérante a informé le Directeur du Département des ressources humaines de l'intention de la requérante de porter plainte contre le Fonds et en particulier contre son supérieur, M. X, au motif de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Étant donné que M. X avait pris sa retraite du Fonds quelques jours plus tard, le Bureau de la déontologie a avisé oralement la requérante de laisser tomber l'affaire et de ne pas poursuivre son grief. La requérante a par la suite déposé un grief dans lequel elle contestait la notation de l'évaluation de son comportement professionnel et alléguait avoir

⁸² Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est entré en activité le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour statuer sur toute requête : a) d'un membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif lui portant préjudice; et b) d'un participant à un régime de retraite ou à tout autre régime d'indemnisation, ou d'un bénéficiaire de l'un de ces régimes assurés par le Fonds en tant qu'employeur, contestant la légalité d'un acte administratif portant sur l'un de ces régimes ou en découlant qui porte préjudice au requérant. Pour de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et les textes intégraux de ses jugements, voir www.imf.org/external/imfat/index.htm.

⁸³ Stephen M. Schwebel, président, Catherine M. O'Regan et Andrés Rigo Sureda, juges.

été victime de harcèlement de la part de M. X. Le Comité d'appel interne a rejeté la demande au motif qu'elle n'avait pas été présentée dans les délais prescrits.

Par la suite, la requérante a laissé un message agressif sur le répondeur du téléphone de la résidence privée de M. X, menaçant de révéler leur affaire passée à son épouse et à Mme Y. Elle a ensuite envoyé plusieurs messages électroniques offensants à Mme Y sur le compte personnel de cette dernière ainsi que sur son compte au FMI. Puis, elle a envoyé par la poste des images érotiques d'elle-même et de M. X au domicile de Mme Y. Le 9 juin 2008, Mme Y a contacté le déontologue pour dénoncer le harcèlement dont elle faisait l'objet de la part de la requérante sur le lieu de travail et a dit craindre pour sa sécurité dans les locaux du Fonds. Le déontologue a effectué une enquête préliminaire au cours de laquelle il a mené des entretiens avec l'assistant principal d'administration, le Directeur du Département et M. X et a demandé l'avis d'un bureau d'études indépendant spécialisé dans l'évaluation des risques. Ce dernier a suggéré de mettre la requérante en congé administratif. Le déontologue a recommandé cette suggestion au Directeur du Département des ressources humaines, qui a décidé, en vertu du mandat du déontologue (instruction administrative générale n° 33) et des règles générales de procédure pour la conduite d'enquêtes liées à des allégations de faute professionnelle (les règles de procédure), de mettre la requérante en congé administratif avec traitement pendant l'enquête, conformément à la section 9.01 de l'instruction administrative générale n° 13.

Immédiatement après sa dernière rencontre avec le déontologue, qui lui a remis deux mémorandums (« Avis d'enquête sur des allégations de conduite inappropriée par un fonctionnaire du Fonds » et « Congé administratif avec traitement pendant l'enquête sur une faute professionnelle »), la requérante a été escortée jusqu'à son bureau par le personnel de sécurité du Fonds pour qu'elle puisse ramasser ses effets personnels, puis jusqu'à la station de métro la plus proche. La procédure d'accompagnement par les services de sécurité du Fonds, bien que ne figurant pas dans les règles internes du Fonds, avait été établie sur recommandation de l'agent-chef de sécurité plusieurs années auparavant et était appliquée depuis.

Pendant les six premiers mois du congé administratif, le Fonds a refusé d'accéder à la demande de la requérante de lui fournir une copie des documents confirmant la recommandation du déontologue et la décision du Directeur du Département des ressources humaines. Le 15 décembre 2008, un mois suivant la présentation du rapport d'enquête du déontologue, le Directeur par intérim du Département des ressources humaines a déposé une accusation formelle de faute professionnelle contre la requérante. À la suite de la réponse exhaustive de la requérante à l'accusation formelle, le 10 février 2009, le Directeur par intérim du Département des ressources humaines a imposé à la requérante les sanctions disciplinaires ci-après : 1) un blâme écrit devant rester dans son dossier personnel confidentiel pendant trois ans; 2) la suspension d'une augmentation de traitement pour 2009; et 3) « des instructions strictes de ne pas contacter Mme Y ». La décision avisait également la requérante que sa procédure disciplinaire avait été achevée et qu'elle devait reprendre son service.

Le 25 novembre 2008, alors que la procédure pour faute professionnelle était encore en cours et que des accusations de faute n'avaient pas encore été portées contre elle, la requérante a fait appel auprès du Comité d'appel interne du Fonds contestant la décision du congé administratif du 26 août 2008. Le 2 septembre 2009, le Comité d'appel interne a rejeté sa requête et a émis sa recommandation et son rapport, concluant que la décision contestée représentait un exercice légitime de pouvoir discrétionnaire. Le 30 novembre 2009, la requérante a introduit sa requête auprès du Tribunal administratif du FMI.

Dans sa requête, la requérante contestait la décision du Fonds de la mettre en congé administratif. Elle soutenait que la procédure engagée contre elle s'appuyait sur de fausses accusations portées par un autre fonctionnaire, que le déontologue avait fait preuve de parti pris en examinant ces accusations et que le Directeur du Département des ressources humaines n'avait pas exercé un jugement indépendant en prenant la décision contestée de la mettre en congé administratif en attendant la conclusion de la procédure disciplinaire. La requérante soutenait également que le Fonds n'avait pas respecté la procédure régulière et ses propres règlements en la mettant en congé administratif avec traitement sans obtenir d'abord sa version des faits en cause. En outre, la requérante affirmait que l'enquête menée sur les fautes commises avait été en grande partie achevée avant que la décision du congé administratif soit prise; par conséquent, elle s'interrogeait quant à l'opportunité de la décision et la durée du congé. La requérante s'est ensuite plainte de l'embarras que lui avait causé le fait d'être escortée hors des locaux du Fonds par les services de sécurité. Elle réclamait une indemnité de 350 000 dollars des États-Unis pour le préjudice subi résultant de sa mise en congé pendant six mois et de l'humiliation d'avoir été escortée par les services de sécurité.

Le Fonds a maintenu que la décision de mettre la requérante en congé administratif avec traitement pendant l'enquête menée sur la faute commise représentait un exercice approprié de pouvoir discrétionnaire, qui avait été exercé conformément aux règles applicables. Le Fonds a également maintenu sa position selon laquelle la décision contestée avait été prise sans parti pris, animosité ou autre motif illicite, et que le congé, dont la durée n'avait pas été excessive, avait été nécessaire. La requérante avait eu la possibilité de répondre aux allégations formulées contre elle pendant la période du congé administratif et elle avait été escortée hors du bâtiment conformément aux procédures normales du Fonds dans de telles situations.

En examinant la requête, le Tribunal a noté que la requérante n'avait pas contesté la conclusion de faute ni les sanctions disciplinaires, mais que sa requête se limitait à une réclamation pour violation de la procédure régulière et à une contestation des éléments de preuve sur la base desquels la décision de la mettre en congé administratif avait été prise. Le Tribunal a conclu que l'affirmation de la requérante selon laquelle la décision de la mettre en congé administratif était fondée sur de « fausses accusations » et ne s'appuyait pas sur des éléments de preuve suffisants a été en grande partie mise en doute du fait qu'elle n'avait pas intenté de recours juridique contre la conclusion finale la reconnaissant coupable d'avoir commis une faute professionnelle. Le Tribunal a également noté que le Directeur du Département des ressources humaines avait le pouvoir de mettre un fonctionnaire en congé administratif avec traitement « du seul fait qu'une enquête sur la faute professionnelle présumée d'un fonctionnaire est en cours ». De plus, le Tribunal a conclu qu'au moment où la décision a été prise, les éléments de preuve, à première vue, justifiaient la tenue d'une enquête sur la faute prétendument commise par la requérante et qu'il existait un argument défendable pour conclure que la présence continue de la requérante sur le lieu de travail pendant la procédure comportait un risque de préjudices futurs. Toutefois, le Tribunal a conclu que le déontologue, en n'interrogeant pas la requérante avant de compléter l'enquête préliminaire, n'avait pas respecté les dispositions des règles de procédure.

Le Tribunal a relevé des contradictions dans les règles applicables, en particulier dans les règles de procédure, d'une part, et d'autre part, dans des sections antérieures à ces règles, soit la section 9.01 de l'instruction administrative générale n° 13 et la section 10 de l'instruction administrative générale n° 33. Les règles de procédure ne faisaient mention ni de « mesures provisoires » ni de « congé administratif », tandis que les instructions administra-

tives n° 13 et n° 33 ne faisaient aucune mention des stades de « l'enquête préliminaire » et de « l'enquête formelle » du déontologue, tel qu'énoncé dans les règles de procédure. Le Tribunal a déterminé que la section 10 de l'instruction administrative n° 33 continuait de régir l'opportunité d'une décision concernant une mise en congé administratif. Il a également souligné l'importance des règlements écrits du Fonds, qui fournissent une notification précise et efficace des exigences applicables. Il a conclu que toute notification donnée à un fonctionnaire l'informant qu'il fait l'objet d'une enquête ou est accusé d'avoir enfreint une norme de fond particulière devrait être accompagnée du texte des dispositions du règlement du personnel. Le Tribunal n'a relevé aucun élément indiquant que les règles de procédure et les instructions administratives avaient été fournies à la requérante au moment où elle a été informée de la procédure pour faute engagée contre elle et quand elle a été mise en congé administratif.

Le Tribunal n'a trouvé aucune réponse claire dans le droit écrit du Fonds à la question de savoir si le Directeur du Département des ressources humaines était tenu, avant de décider de mettre la requérante en congé administratif avec traitement, de lui donner la possibilité de présenter sa propre version des faits en cause. Toutefois, le Tribunal a considéré que le principe du contradictoire (*audi alteram partem*) constituait un principe général du droit administratif international. En conséquence, le Directeur aurait dû donner à la requérante la possibilité de présenter sa version des faits en cause avant de prendre la décision de la mettre en congé administratif avec traitement. En ce qui concerne le parti pris dont auraient fait preuve le déontologue et d'autres fonctionnaires, le Tribunal n'a relevé aucune preuve de la prétendue conspiration ourdie par M. X, Mme Y, l'assistant principal d'administration et le déontologue.

Quant à la manière dont la requérante a été escortée hors des locaux du Fonds, bien que le dossier n'indiquait aucun acte d'abus, le Tribunal a néanmoins estimé que le Fonds devrait chercher des moyens pour éviter le plus possible à un fonctionnaire l'embarras public. Entre autres suggestions, le Tribunal a proposé d'effectuer la conduite sous escorte du fonctionnaire à la fin de la journée de travail ou de désactiver le badge d'accès du fonctionnaire et lui ordonner de ne pas se présenter au travail le lendemain.

En ce qui concerne la durée du congé administratif, le Tribunal a constaté que les règlements du Fonds n'imposaient pas de limite de temps sur le processus disciplinaire.

Le Tribunal s'est aussi interrogé sur l'inaction du Fonds quant à l'ouverture d'une enquête officielle concernant la faute de M. X, sous prétexte qu'il avait déjà pris sa retraite au moment où sa conduite a été dénoncée. Le Tribunal a réaffirmé que la procédure disciplinaire n'est pas le seul moyen de recours d'un fonctionnaire qui croit avoir fait l'objet d'un harcèlement inadmissible sur le lieu de travail. Indépendamment de la question de savoir si M. X restait assujéti aux procédures disciplinaires du Fonds après son départ à la retraite, le droit de la requérante à poursuivre une plainte de harcèlement sexuel déposée dans les délais prescrits ne s'éteignait pas par la cessation d'emploi de M. X comme fonctionnaire du Fonds.

Enfin, tout en maintenant la décision du Fonds de mettre la requérante en congé administratif avec traitement pendant l'enquête à son sujet, le Tribunal a indiqué qu'il avait le pouvoir d'accorder réparation pour cause d'irrégularités de procédure. Il a jugé le Fonds responsable d'irrégularités de procédure. En ne demandant pas à la requérante de présenter sa version des faits avant de prendre la décision administrative, le Fonds a enfreint son droit écrit interne et a violé les garanties d'une procédure équitable. Pour cette violation du droit à une procédure régulière, le Tribunal a accordé à la requérante une indemnité de 45 000 dollars des États-Unis.