Extrait de :

NATIONS UNIES
ANNUAIRE JURIDIQUE

2012

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

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

Copyright (c) Nations Unies

CHAPITRE V. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

A. TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES 415

1. Jugement n° UNDT/2012/027 (16 février 2012) : *Servas* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 416

Exécution d'un accord résultant d'une médiation — Compétence du Tribunal en vertu du paragraphe 2 de l'article 8 de son Statut — Demande d'examen d'un rapport d'évaluation et d'une modification à titre rétroactif du titre et de la classe de la requérante — Aucune indemnité accordée du fait qu'aucun préjudice n'a été justifié..... 416

2. Jugement n° UNDT/2012/056 (19 avril 2012) : *Fagundes* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 417

Établissement d'un contrat de travail — Définition d'un contrat, d'une offre et d'une acceptation — Conditions essentielles d'un contrat de travail — Annexe II du Statut du personnel — L'acceptation inconditionnelle d'un candidat des conditions d'une offre d'emploi avant la délivrance d'une lettre de nomination peut valoir conclusion d'un contrat — Absence de compétence du Tribunal — La requérante n'est pas une fonctionnaire 417

3. Jugement n° UNDT/2012/067 (9 mai 2012) : *Mokbel* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 419

Jugement en réparation — Préjudice moral en raison d'accusations erronées de nature disciplinaire et du retard pris dans le retrait des accusations — Degré du préjudice moral attribuable au défendeur — Caractère compensatoire de l'indemnité — Gravité du préjudice — Versement d'une indemnité..... 419

4. Jugement n° UNDT/2012/114 (31 juillet 2012) : *Requérant* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 420

Expiration d'un engagement de durée déterminée — Avis de non-renouvellement — Demande de contrôle hiérarchique et suspension de l'exécution de la décision — Motion portant sur la responsabilité — Définition d'un outrage dans des poursuites administratives — Désobéissance délibérée des ordonnances du Tribunal — Respect des ordonnances interlocutoires — Renvoi au Secrétaire général en vertu du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal — Responsabilité du supérieur hiérarchique des actes commis par un subordonné 420

5. Jugement n° UNDT/2012/123 (10 août 2012) : *Neault* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 422

Contestation d'une décision de non-sélection en raison d'un conflit d'intérêts apparent — Recevabilité de la demande *ratione temporis* en vertu du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal — Interprétation de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 et des directives à l'intention des chefs de service responsables des postes à pourvoir sur l'établissement des avis de vacance de poste et des critères

d'évaluation — Rejet d'une demande pour dommages matériels — Indemnité pour préjudice moral 422

6. Jugement n° UNDT/2012/135 (11 septembre 2012) : *Manco* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 423

Conflit avec les dispositions provisoires 1.5, *c,* 4.3 et 4.5, *d* du Règlement du personnel — Aucune obligation n'est faite à un fonctionnaire de renoncer au statut de résident permanent ou de demander la citoyenneté lors de son entrée en fonctions à l'Organisation — Obligation d'un fonctionnaire d'informer le Secrétaire général de toute intention de changer sa nationalité ou son statut de résident permanent — Hiérarchie des sources — Un rapport de la Cinquième Commission ne porte pas la même force juridique que les résolutions de l'Assemblée générale — Code de déontologie judiciaire à l'usage des membres du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies — Abrogation d'une politique — Préjudice moral 423

7. Jugement n° UNDT/2012/141 (24 septembre 2012) : *Cranfield* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 425

Contestation de la révocation d'une lettre de nomination — Retrait d'une décision créant des droits — Disposition 11.2 du Règlement du personnel — Délai pour révoquer des décisions illégales prises par l'administration — Préjudice moral 425

8. Jugement n° UNDT/2012/178 (16 novembre 2012) : *Korotina* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 426

Contestation d'une décision de ne pas tenir compte de l'expérience de travail acquise par le requérant avant l'obtention d'une maîtrise — Recevabilité de la demande — Norme de contrôle judiciaire dans des cas de non-sélection — Hiérarchie de la législation interne de l'Organisation — Directives sur la détermination de l'admissibilité — Expérience professionnelle pertinente — ST/AI/2006/3 — Irrégularité d'un examen d'admissibilité après l'achèvement d'un processus de sélection — Indemnisation pour perte pécuniaire 426

9. Jugement n° UNDT/2012/200 (19 décembre 2012) : *Finniss* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 429

Appel de la décision de non-sélection pour cause de partialité — Évaluation des candidats en fonction de critères préapprouvés conformément au paragraphe 9 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 — Critère pour déterminer l'existence d'une partialité — La présomption de régularité dans les décisions de sélection est une présomption réfutable — Norme minimale pour prouver la régularité d'une décision de sélection — Octroi de dommages-intérêts — Renvoi de l'affaire devant le Secrétaire général aux fins d'action récursoire 429

B. Décisions du Tribunal d'appel des Nations Unies 431

1. Arrêt n° 2012-UNAT-201 (16 mars 2012) : *Obdeijn* c. *le Secrétaire général des Nations Unies* 431

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Obligation du Secrétaire général de communiquer les raisons motivant la décision administrative — Refus de communiquer les raisons — Charge de la preuve — Préjudice moral — Indemnité 431

2. Arrêt n° 2012-UNAT-231 (29 juin 2012) : *Ortiz* c. *le Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale* 433

Licenciement à l'achèvement de la période d'essai — Compétence sur des requêtes présentées par des fonctionnaires de l'Organisation de l'aviation civile internationale — Article XI du Code du personnel de l'Organisation de l'aviation civile internationale — Exigence du Statut du personnel d'obtenir l'approbation écrite portant licenciement pendant la période d'essai — Préavis réglementaire d'un mois — Décision du Secrétaire général de ne pas suivre les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours — Annulation de la décision — Indemnité 433

3. Arrêt n° 2012-UNAT-240 (29 juin 2012) : *Johnson* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 434

Demande de remboursement d'impôts sur le revenu — Utilisation du montant des crédits d'impôt étranger comme moyen de paiement pour acquitter une dette fiscale ultérieure — Article V de la section 18 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies — Réserve des États-Unis d'Amérique à la Convention concernant l'imposition de leurs ressortissants et résidents permanents — Remédier aux effets d'une double imposition — Fonds de péréquation des impôts ... 434

4. Arrêt n° 2012-UNAT-252 (29 juin 2012) : *Khambatta* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 436

Requête en sursis à exécution — Occasion pour le Secrétaire général de présenter des observations en réponse — Article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Paragraphe 2 de l'article 2 et paragraphe 2 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Irrecevabilité des appels contre les décisions prises en cours de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Cas exceptionnels où le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a « manifestement outrepassé sa compétence » .. 436

5. Arrêt n° 2012-UNAT-276 (1er novembre 2012) : *Valimaki-Erk* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 437

Obligation de renoncer à un statut de résident permanent comme condition d'engagement — Rapport de la Cinquième Commission (A/2615) — Circulaire ST/AFS/SER.A/238 — Le Secrétaire général ne détient pas le pouvoir discrétionnaire de prescrire des règles non écrites susceptibles de causer un préjudice aux fonctionnaires 437

C. Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail 440

1. Jugement n° 3051 (8 février 2012) : *Daintith (n° 3), Hardon (n° 8) et Senfl (n° 7)* c. *l'Organisation européenne des brevets (OEB)* 440

Statut des consultants recrutés par des organisations dans le cadre de contrats de consultant — La question de la recevabilité nécessite que l'on détermine si le requérant est employé ou a de facto une relation d'emploi avec l'OEB — Paragraphe 5 de l'article II du Statut du Tribunal — Absence de compétence du Tribunal..... 440

2. Jugement n° 3061, Recours en interprétation du jugement n° 2902 (8 février 2012) : *Antonakakis* (n° 3) c. *l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)*..... 442

Demande de prolongation rétroactive d'engagement et versement des prestations — Retard dans l'exécution du jugement — Omission de fournir les coordonnées du compte bancaire sur lequel le versement devait être effectué — Date de paiement aux fins du calcul des intérêts..... 442

3. Jugement n° 3065 (8 février 2012) : *Meyer (n° 4)* c. *l'Organisation internationale du Travail (OIT)*..... 443

Allégations de harcèlement — En omettant d'informer la requérante sur la teneur des témoignages, la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude et à son devoir de bonne gestion — Octroi de dommages-intérêts pour tort moral — Dépens..... 443

4. Jugement n° 3076 (8 février 2012) : *Laperrière (n° 3)* c. *l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)*..... 444

Un congé sans traitement aux fins des droits à pension prolongeait le statut de membre du personnel de l'organisation — La requête est irrecevable au motif que les voies de recours interne n'ont pas été épuisées..... 444

5. Jugement n° 3078 (8 février 2012) : *Andrevet et consorts* c. *EUROCONTROL*..... 445

Contestation du taux de contribution au régime de pension — Réplique des requérants — Les décisions ayant des incidences récurrentes sont frappées de forclusion — Rejet de la demande reconventionnelle..... 445

6. Jugement n° 3090 (8 février 2012) : *Rockwell* c. *l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)*..... 446

Une longue succession de contrats de courte durée peut faire naître des liens juridiques équivalant à ceux dont peuvent se prévaloir les fonctionnaires permanents d'une organisation — Erreur de droit — Un traitement discriminatoire justifie de fixer *ex aequo et bono* des dommages-intérêts..... 446

7. Jugement n° 3103 (8 février 2012) : *Taverdyan (nos 1 et 2)* c. *l'Organisation internationale du Travail (OIT)*..... 447

La participation au Programme de début de carrière des jeunes professionnels ne fait naître aucun droit à un emploi futur — Alinéa *d* de l'article 4.6 du Statut du personnel de l'OIT — En l'absence de politique interne concernant une grossesse en cours d'emploi, l'organisation n'est pas tenue de prolonger le lien d'emploi pour couvrir la période de grossesse — Droit à une protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité..... 447

8. Jugement n° 3106 (4 juillet 2012) : *Spina (n° 5)* c. *l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)* 448

Le principe de la chose jugée ne s'applique pas dans le cas d'un jugement rendu antérieurement sur l'irrecevabilité d'une requête — Principe de la liberté syndicale — Non-ingérence de l'organisation dans les affaires de son syndicat ou des organes de ce dernier — Liberté de discussion et de débat — Droit de la diffamation — Devoir de sollicitude de garantir un lieu de travail sûr et devoir de protéger la dignité et la réputation du requérant — Dommages-intérêts pour tort matériel et moral..... 448

9. Jugement n° 3130 (4 juillet 2012) : *Madanpotra* c. *l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)* 450

Requête pour violation des directives en matière de sélection — Vice de forme dans la procédure de concours — Nombre requis de membres du jury d'entretien — Retards excessifs justifiant l'octroi de dommages-intérêts..... 450

10. Jugement n° 3135 (4 juillet 2012) : *Senou* c. *le Centre technique de coopération agricole et rurale* 452

Non-renouvellement d'un contrat aux motifs d'une insuffisance professionnelle — Motifs pour déterminer une indemnité compensatrice de préavis — Aperçu de la jurisprudence sur les droits acquis — Critères pour déterminer une violation des droits acquis — Les conclusions reconventionnelles sont rejetées 452

11. Jugement n° 3138 (4 juillet 2012) : *Bahr (nos 2 et 3)* c. *l'Union internationale des télécommunications* 453

Demande d'une réparation pour la durée excessive de la mesure de suspension — Préjudice moral — Une mesure de suspension ne devrait être ordonnée que dans les cas de faute grave — Droit d'être entendu — Accès à la messagerie électronique d'un fonctionnaire en son absence — Devoir de sollicitude de l'Union internationale des télécommunications — L'impôt national versé sur les sommes allouées par le Tribunal n'est pas remboursable en l'absence de litige né sur ce point..... 453

12. Jugement n° 3141 (4 juillet 2012) : *Touré* c. *l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)*..... 456

Recrutement de personnel local séjournant illégalement en Suisse — Article VII, paragraphe 4, du Statut du Tribunal — Effet non suspensif de la plainte — Forme d'une décision administrative — Manquement d'une organisation internationale à assurer la conformité de son statut avec les lois et règlements de l'État hôte réglementant le séjour des étrangers lors de leur recrutement — Directives de la Mission permanente de la Suisse, 1987 — Devoir de protection et d'assistance — Article VIII du Statut du Tribunal — Pouvoir du Tribunal d'ordonner l'exécution d'une obligation non satisfaite par une organisation internationale..... 456

D. Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale 459

1. Décision n° 467 (27 juin 2012) : *B. W.* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement* 459

Contestation de la compétence du Tribunal — Caractère contraignant des accords de licenciement amiable — La charge de la preuve incombe à la partie demandant l'annulation de l'accord — Obligation du fonctionnaire de se familiariser avec les dispositions du Règlement du personnel concernant les conditions d'emploi — Respect des délais d'une requête — Calcul de la date critique 459

2. Décision n° 466 (27 juin 2012) : *B. V.* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement* 461

Violation d'un mémorandum d'accord — Caractère contraignant d'un mémorandum d'accord pour le personnel et l'organisation — Paragraphe 4.12 de la disposition 9.01 du Règlement du personnel — Effet du retard de l'organisation à respecter le mémorandum d'accord — Absence de justification de la violation — Pouvoir discrétionnaire de réaffecter du personnel soumis à un mémorandum déjà existant — Versement d'une indemnité pour atteinte au droit à un traitement équitable 461

E. Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international 463

Jugement n° 2012-1 (6 mars 2012) : *Sachdev* c. *le Fonds monétaire international* 463

Abus de pouvoir discrétionnaire — Critère d'examen dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de gestion — La suppression d'un poste et le renvoi consécutif d'un fonctionnaire s'exercent conformément au droit interne et selon des procédures justes et raisonnables — Avis — Traitement équitable — Manquement à l'obligation d'équité fondamentale — Indemnisation — Frais de procédure et dépens 463

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 465

1. Privilèges et immunités 465

a) Note adressée au Ministère des affaires étrangères de [État] relative à l'introduction d'une limite au poids des valises diplomatiques utilisées par le Programme des Nations Unies pour le développement 465

b) Mémorandum interne adressé au Coordonnateur résident et Coordonnateur de l'action humanitaire, Représentant résident du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), concernant la non-applicabilité de la législation du travail de [État] à l'Organisation des Nations Unies 467

Chapitre V

DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES[1]

A. Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies

Par sa résolution 67/241 du 24 décembre 2012, intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a pris acte des rapports du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, sur les amendements aux Règlements de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies et sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et a souscrit aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans son rapport. L'Assemblée générale a également demandé que les Règlements de procédure du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel soient modifiés dès lors que l'une de ses décisions l'impose. À cet égard, l'Assemblée a rappelé le paragraphe 35 de sa résolution 66/237, dans laquelle elle avait affirmé que les jugements, ordonnances et autres décisions par lesquels le Tribunal du contentieux administratif imposait des obligations financières à l'Organisation n'étaient exécutoires qu'à l'expiration du délai d'appel prévu dans le Statut du Tribunal d'appel, et a noté que les Règlements de procédure du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel n'avaient toujours pas été modifiés en conséquence.

En 2012, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à New York, Genève et Nairobi a rendu 208 jugements, dont neuf sont reproduits ci-après.

[1] En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2012 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements 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 rendus par les tribunaux, à savoir les jugements n^{os} UNDT/2012/001 à UNDT/2012/208 du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, les arrêts n°s 2012-UNAT-189 à 2012-UNAT-279 du Tribunal d'appel des Nations Unies, les jugements n°s 3051 à 3151 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n°s 461 à 469 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n°s 2012-1 à 2012-3 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement les documents UNDT/2012/001 à UNDT/2012/208, 2012-UNAT-189 à 2012-UNAT-279; jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail : 112e et 113e sessions; rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2012; et rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n°s 2012-1 à 2012-3.

1. Jugement n° UNDT/2012/027 (16 février 2012) : *Servas* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[2]

Exécution d'un accord résultant d'une médiation — Compétence du Tribunal en vertu du paragraphe 2 de l'article 8 de son Statut — Demande d'examen d'un rapport d'évaluation et d'une modification à titre rétroactif du titre et de la classe de la requérante — Aucune indemnité accordée du fait qu'aucun préjudice n'a été justifié

Le 27 octobre 2011, la requérante, une ancienne fonctionnaire du Centre du commerce international (CCI), a introduit devant le Tribunal une requête tendant à faire exécuter, en application du paragraphe 2 de l'article 8 du Statut du Tribunal, un accord résultant d'une médiation. La requérante soutenait que le CCI n'avait pas respecté ses obligations nées dudit accord en refusant de modifier son titre sur son rapport d'évaluation, d'assistant aux programmes de niveau G-5 à conseiller adjoint de classe P-2, et en faisant preuve de mauvaise foi et de négligence dans le paiement des salaires à la classe P-2 qui lui étaient dus à titre rétroactif.

Ledit accord, qui avait été signé par les parties le 29 juin 2011, stipulait dans la partie pertinente que : « The International Trade Centre shall retroactively separate and reappoint [the Applicant] to the P-2 level, step I as from June 1st 2010 until the expiration of [the Applicant's] current appointment on July 18th 2011. » Par lettre du 11 juillet 2011, la requérante a demandé que son rapport d'évaluation pour la période du 1er juin au 31 décembre 2010 soit modifié afin de refléter le titre de conseiller adjoint des programmes de classe P-2 au lieu d'assistant aux programmes de classe G-5. Le contrat temporaire de la requérante a été renouvelé jusqu'au 18 juillet 2011, date à laquelle elle a quitté le Centre. Le même jour, elle a reçu du Centre une lettre de nomination amendée couvrant rétroactivement la période du 1er juin 2010 au 18 juillet 2011 et reflétant le titre de conseiller adjoint de classe P-2. Par lettre en date du 21 juillet 2011, le Centre, estimant avoir rempli toutes les conditions de l'accord amiable, a rejeté la demande de la requérante tendant à la modification de son titre sur son rapport d'évaluation. Par la suite, la requérante a déposé sa requête auprès du Tribunal.

En examinant les demandes de la requérante, le Tribunal a déterminé que, lorsqu'il lui était demandé d'exercer sa compétence en vertu du paragraphe 2 de l'article 8 de son Statut, il lui appartenait uniquement de vérifier si l'accord résultant d'une médiation avait été exécuté. En appliquant cette règle aux faits de l'affaire, le Tribunal a jugé que l'accord signé par les parties le 29 juin 2011 impliquait nécessairement que la requérante soit placée rétroactivement dans la situation administrative qui aurait dû être la sienne si elle avait été nommée à la classe P-2, et impliquait donc que le rapport d'évaluation de la requérante pour la période du 1er juin 2010 au 31 décembre 2010 soit modifié. Étant donné que le Centre avait rejeté la demande de la requérante tendant à la modification de son titre sur son rapport d'évaluation, le Tribunal a ordonné au Centre de communiquer à la requérante un rapport d'évaluation révisé indiquant que celle-ci avait été évaluée en tant que conseiller adjoint des programmes de classe P-2.

En ce qui concerne la demande d'indemnité de la requérante, le Tribunal a considéré que celle-ci n'avait justifié d'aucun préjudice résultant du refus du Centre de procéder à la

[2] Juge Jean-François Cousin (Genève).

rectification de son rapport d'évaluation, et donc qu'il n'y avait pas lieu de lui accorder une indemnité.

2. Jugement n° UNDT/2012/056 (19 avril 2012) : *Fagundes* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[3]

Établissement d'un contrat de travail — Définition d'un contrat, d'une offre et d'une acceptation — Conditions essentielles d'un contrat de travail — Annexe II du Statut du personnel — L'acceptation inconditionnelle d'un candidat des conditions d'une offre d'emploi avant la délivrance d'une lettre de nomination peut valoir conclusion d'un contrat — Absence de compétence du Tribunal — La requérante n'est pas une fonctionnaire

En septembre 2006, la requérante a postulé en tant que candidate externe à un poste de fonctionnaire de l'information de classe P-3 auprès de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH), Département des opérations de maintien de la paix (DOMP). Elle a été convoquée en entrevue le 4 octobre 2006. Le 27 septembre 2006, elle a reçu un courriel de la MINUSTAH, qui se lisait comme suit :

> « J'ai le plaisir de vous informer que vous avez été sélectionnée pour le poste de fonctionnaire de l'information auprès de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH).
>
> « Vous serez contactée au cours de la semaine prochaine par le Service d'appui à la gestion du personnel du Bureau de l'appui aux missions du Département des opérations de maintien de la paix qui vous fournira tous les détails de votre recrutement. Nous sommes impatients de vous accueillir à la MINUSTAH dans un avenir très proche. »

Le même jour, la requérante a répondu ce qui suit : « Merci beaucoup pour l'excellente nouvelle. Je suis impatiente de me joindre à la MINUSTAH. » Puis, elle a commencé les préparatifs de son déploiement, notamment en vendant son auto, en sous-louant son appartement et en désactivant son téléphone portable.

Le 11 octobre 2006, la MINUSTAH a fourni à l'Équipe de gestion intégrée des ressources humaines du Service de la gestion du personnel au Département des opérations de maintien de la paix le nom de la requérante en tant que candidate sélectionnée aux fins d'une évaluation. En novembre 2006, le Service de la gestion du personnel a pris la décision de ne pas sélectionner la requérante pour le poste en raison de ses antécédents professionnels. La requérante a été informée de la décision le 13 décembre 2006. Par la suite, elle a demandé une révision de la décision administrative dans les délais impartis et la question a éventuellement été traitée par la Commission paritaire de recours, à la suite de quoi la requérante a introduit une requête auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Après la dissolution du Tribunal administratif, l'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif ayant pris effet le 1er janvier 2010.

Afin de déterminer sa compétence pour connaître et statuer sur la requête en application du paragraphe 1 de l'article 3 de son Statut, le Tribunal a axé son analyse sur la question de savoir si la requérante et l'Organisation avaient conclu un contrat. Il a défini un contrat

[3] Juge Carol Shaw (New York).

comme étant un accord donnant lieu à des obligations exécutées ou reconnues par la loi. Dans le contexte de l'emploi, le Tribunal a affirmé qu'un contrat est généralement formé d'une acceptation inconditionnelle d'une offre contenant les conditions essentielles de l'accord. Une offre existait lorsqu'il y avait une expression de la volonté de conclure un contrat à des conditions déterminées, faite avec l'intention qu'il devienne contraignant dès qu'elle est acceptée par la personne à laquelle il est adressé. Une acceptation représentait l'expression finale et inconditionnelle d'un assentiment donné aux conditions d'une offre. Le Tribunal a également déclaré que la question de savoir si un contrat contraignant avait été conclu serait établie par une évaluation objective de ce que les parties ont dit et fait au moment de la transaction. Ce que les parties ont dit plus tard de ce qu'elles avaient l'intention de faire était secondaire à la preuve de leurs actes contemporains.

En examinant les décisions prises antérieurement, le Tribunal a relevé dans l'affaire *El-Khatib,* arrêt n° 2010-UNAT-029, que le Tribunal d'appel des Nations Unies avait soutenu qu'un contrat par lequel une personne acquiert le statut de fonctionnaire ne pouvait valablement être conclu, conformément au Statut du personnel, qu'à la date à laquelle un fonctionnaire de l'Organisation à ce dûment habilité signe la lettre de nomination de l'agent. Dans *Gabaldon,* arrêt n° 2011-UNAT-120, le Tribunal d'appel avait toutefois soutenu que cela ne signifiait pas pour autant qu'une offre d'emploi et son acceptation ne produisaient jamais d'effets juridiques. Le Tribunal a reconnu que, conformément à l'article 4.1 du Statut du personnel, au moment de sa nomination, chaque fonctionnaire reçoit une lettre de nomination établie conformément aux dispositions de l'annexe II du Statut du personnel (lettres de nomination). Toutefois, selon l'estimation du Tribunal, 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. Le Tribunal a noté que l'acceptation inconditionnelle par un candidat des conditions d'une offre d'emploi avant la délivrance d'une lettre de nomination pouvait équivaloir à la conclusion d'un contrat si le candidat a satisfait à toutes les conditions de l'offre. Rappelant la décision du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail dans le jugement n° 307, *Labarthe* (1977), le Tribunal a fait observer que le plus important était le fond de l'affaire.

Dans le contexte des Nations Unies, le Tribunal a reconnu que, conformément à l'ancienne disposition 104.1 du Règlement du personnel, une lettre de nomination renferme « toutes les conditions d'emploi ». L'annexe II du Statut du personnel fournit une liste des modalités devant être incluses dans une lettre type de nomination, la nature et la durée de la nomination, la catégorie et la classe de la nomination et les détails concernant le traitement et les autres conditions d'emploi (voir annexe II à l'instruction administrative ST/SGB/2006/1). Le Tribunal a reconnu que toutes les conditions indiquées à l'annexe II n'étaient pas nécessairement des éléments essentiels d'un contrat liant les parties, mais il a estimé qu'un contrat de travail devait au moins comprendre, comme conditions essentielles de base, la date d'entrée en fonctions, la durée de la nomination et la rémunération afférente au travail accompli.

En appliquant cette norme à l'espèce, le Tribunal a déterminé que le courriel du 4 octobre adressé à la requérante par la MINUSTAH ne mentionnait pas la date à laquelle la requérante devait entrer en fonctions, la durée de son engagement et l'échelon de la classe P-3 ainsi que le traitement équivalent. Le Tribunal a également noté que les communications subséquentes entre la MINUSTAH et la requérante ne contenaient pas ces renseignements essentiels.

Sur la base de cette analyse, le Tribunal a estimé qu'aucun contrat de travail n'avait été conclu entre la requérante et l'Organisation. De plus, le Tribunal a soutenu que la requérante n'était pas une fonctionnaire au moment où la décision de ne pas la sélectionner pour le poste vacant avait été prise et que, par conséquent, il n'était pas compétent pour connaître de l'affaire.

3. Jugement n° UNDT/2012/067 (9 mai 2012) : *Mokbel* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[4]

Jugement en réparation — Préjudice moral en raison d'accusations erronées de nature disciplinaire et du retard pris dans le retrait des accusations — Degré du préjudice moral attribuable au défendeur — Caractère compensatoire de l'indemnité — Gravité du préjudice — Versement d'une indemnité

Le 1er mai 2012, le Tribunal a rendu un jugement sur la responsabilité (*Mokbel,* UNDT/2012/061), qui portait sur des allégations formulées par le requérant au sujet de la manière dont il avait été traité, y compris le retard considérable pris avant de retirer les accusations retenues contre lui. Par la suite, le 7 mai 2012, le Tribunal a tenu une audience pour donner au requérant l'occasion d'expliquer et de justifier le fondement de sa demande de réparation pour ce qu'il qualifiait de souffrance morale et angoisse et a rendu le présent jugement en réparation.

Le Tribunal a d'abord déterminé que, en vertu du paragraphe 5, *b* de l'article 10 de son Statut, il pouvait ordonner le versement d'une indemnité à une partie lésée. Le fait que le requérant puisse recevoir une indemnité pour préjudice moral, tel que détresse et anxiété, découlait, de l'avis du Tribunal, de la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies (voir par exemple, *Wu,* 2010-UNAT-042 et *Antaki,* 2010-UNAT-095). Le Tribunal a cependant noté que, de l'avis de certaines autorités, il était clair qu'il devait y avoir des preuves de préjudice ou de dommage avant que le Tribunal accorde une indemnité (*Antaki,* 2010-UNAT-095). Par ailleurs, conformément au paragraphe 7 de l'article 10 du Statut du Tribunal, une telle indemnité ne pouvait constituer des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs conçus pour sanctionner l'Organisation et décourager toute irrégularité à l'avenir (voir *Wu,* 2010-UNAT-042 et *Kasynov,* 2010-UNAT-76).

Le requérant ne réclamait qu'une indemnité pour le préjudice moral qu'il avait subi par suite de la manière avec laquelle il avait été traité, y compris le retard de trois ans pris avant de retirer les accusations d'ordre disciplinaire retenues contre lui. Le Tribunal a noté que, s'il était vrai que la façon dont l'enquête et les procédures disciplinaires avaient été menées avait causé détresse et anxiété chez le requérant, il fallait examiner la mesure dans laquelle un tel préjudice moral pouvait être attribuable à la conduite du défendeur. Il a également reconnu qu'il était difficile d'arriver à une somme précise reflétant l'étendue des dommages subis par un fonctionnaire dans un ensemble de circonstances données et que cette question ne se prêtait pas à une quantification scientifique ou une certitude. Le Tribunal a déterminé qu'il devait exercer son jugement pour arriver à une évaluation juste et appropriée qui ne diminuait pas la confiance dans la capacité du système à accorder, le cas échéant, une in-

[4] Juge Goolam Meeran (New York).

demnité qui n'était ni dérisoire ni excessive. Surtout, le Tribunal a reconnu que le montant de l'indemnité devait être véritablement compensatoire.

Le Tribunal a cherché à classer par catégories les préjudices subis par le requérant selon une échelle de gravité. Il a évalué si le requérant était peu, moyennement ou très affligé par la façon dont il avait été traité. Après avoir analysé les faits, le Tribunal a déterminé que la détresse et l'anxiété du requérant tombaient quelque part entre les deux extrêmes, mais au-dessous du point médian de l'échelle.

En conséquence, dans son jugement en réparation, le Tribunal a jugé que le défendeur n'avait pas indemnisé le requérant pour les accusations d'ordre disciplinaire retenues à tort contre lui, y compris pour corruption, et pour le long processus disciplinaire de trois ans. Le Tribunal a fixé le montant de l'indemnité à 10 000 dollars des États-Unis et a ordonné au défendeur de verser le montant au requérant 60 jours au plus tard à compter de la date du jugement.

4. Jugement n° UNDT/2012/114 (31 juillet 2012) : *Requérant* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[5]

Expiration d'un engagement de durée déterminée — Avis de non-renouvellement — Demande de contrôle hiérarchique et suspension de l'exécution de la décision — Motion portant sur la responsabilité — Définition d'un outrage dans des poursuites administratives — Désobéissance délibérée des ordonnances du Tribunal — Respect des ordonnances interlocutoires — Renvoi au Secrétaire général en vertu du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal — Responsabilité du supérieur hiérarchique des actes commis par un subordonné

La requérante est entrée au Service médical commun à l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) le 8 juin 2010 à la suite d'un accord entre l'ONUN et les membres de l'équipe de pays des Nations Unies en Somalie en date du 5 mars 2010. Son engagement de durée déterminée a par la suite été renouvelé jusqu'au 6 juin 2012. Vers 16 h 30 le 6 juin 2012, elle a été informée que son engagement ne serait pas renouvelé. Elle a présenté une demande de contrôle hiérarchique et une suspension de l'exécution de la décision, à laquelle le Tribunal a accédé dans un jugement oral rendu le 12 juin 2012. Après le jugement, la requérante a tenté de reprendre ses fonctions, mais elle a été informée par des fonctionnaires de l'ONUN qu'elle n'était pas autorisée à retourner au travail. Le 14 juin 2012, la requérante a déposé une motion intitulée « Motion d'instructions, renvoi de responsabilité » (« motion portant sur la responsabilité ») dans laquelle elle demandait au Tribunal de clarifier ses ordonnances de sursis à exécution, en confirmant son intention que l'ONUN entreprenne immédiatement toutes les mesures raisonnables pour suspendre l'effet du non-renouvellement du contrat de travail de la requérante, et que les administrateurs de l'ONUN soient déférés au Secrétaire général, en vertu du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal aux fins d'action récursoire.

En considérant la motion portant sur la responsabilité, le Tribunal a d'abord examiné la définition d'un outrage dans les procédures administratives (civiles) découlant du refus

[5] Juge Nkemdilim Izuako (Nairobi).

des fonctionnaires de l'ONUN d'exécuter l'ordonnance du Tribunal de suspendre l'exécution de la décision concernant la requérante en attendant un contrôle hiérarchique. Il a conclu que, dans le contexte de l'Organisation des Nations Unies, la compétence inhérente du Tribunal lui confère le pouvoir de sanctionner une attitude méprisante, lequel est nécessaire à la sauvegarde de ses fonctions judiciaires. Il a également déterminé que ce pouvoir n'avait pas besoin d'être défini dans le Statut du Tribunal ou dans son Règlement de procédure, mais qu'il était forcément inhérent. Le Tribunal a estimé qu'une désobéissance délibérée de ses ordonnances constituait un outrage et représentait une attaque directe contre la compétence du Tribunal et son pouvoir d'assumer les responsabilités qui lui ont été confiées dans son Statut par l'Assemblée générale. Devant une désobéissance de ses ordonnances, le Tribunal a affirmé qu'il devait défendre l'intégrité de sa compétence en exerçant son pouvoir nécessairement inhérent.

En ce qui concerne le renvoi de l'affaire devant le Secrétaire général, en application du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal, le Tribunal a décidé qu'il avait le pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il convenait de procéder. La question fondamentale était de savoir si l'affaire était suffisamment grave ou potentiellement grave pour exiger l'attention personnelle du Secrétaire général. En l'espèce, le Tribunal a conclu que la direction de l'ONUN avait refusé d'obéir aux ordonnances du Tribunal et avait continué d'adopter différents moyens visant à modifier le *statu quo ante*. Ces mesures faisaient fi de la jurisprudence constante du Tribunal comme énoncée dans *Villamoran,* arrêt 2011-UNAT-160, sur l'obligation des parties de se conformer aux ordonnances de référé, même si un appel avait été interjeté. En outre, le Tribunal a estimé que, par leurs actions dans la présente affaire, les fonctionnaires de l'ONUN avaient eu recours à des méthodes fortes et agi comme s'ils avaient fait leurs propres lois d'une manière dont aucune organisation décente ne pouvait être fière, encore moins le Secrétariat de l'ONU. En tant qu'organisation mondiale qui, entre autres choses, avait mis en place au moins une unité dont le mandat est la promotion de la primauté du droit dans le monde entier, le Tribunal a déterminé que l'attention du Secrétaire général devait être appelée sur les actions de ceux de ses fonctionnaires qui piétinaient le principe immuable de la primauté du droit et, partant, intronisaient et brandissaient l'impunité.

Le Tribunal a également réfuté un argument avancé au nom de l'ONUN selon lequel il n'avait pas l'obligation légale de se conformer aux ordonnances du Tribunal parce que, selon le Conseiller juridique de l'ONUN, en rendant une ordonnance suspendant la décision attaquée, le Tribunal avait outrepassé sa compétence. Le Tribunal a bien fait comprendre au conseil qu'il était bien établi en droit que, même s'il croyait qu'une ordonnance de la cour était erronée, il devait néanmoins s'y conformer sans retard ou risquer l'imposition d'une sanction. En l'espèce, le Tribunal a conclu que le Conseiller juridique de l'ONUN n'avait pas pris la peine de maintenir le statu quo avant de recommander la désobéissance de l'ordonnance du Tribunal. En outre, le Tribunal a rejeté l'argument assez saugrenu selon lequel le conseil avait l'intention de faire appel et ne pouvait donc pas modifier le statu quo. Il a déclaré que seule une cour d'appel pouvait renverser l'ordonnance d'un tribunal, et que le conseil ne pouvait se faire justice lui-même et régler les droits des clients en fonction de sa notion de ce qui est juste. En conséquence, le Tribunal a rejeté cet argument avancé pour justifier les mesures prises par l'ONUN.

En ce qui concerne la responsabilité de la directrice générale de l'ONUN, le Tribunal a déclaré qu'elle avait l'autorité générale sur toutes les décisions et mesures prises par la direction de l'ONUN. Cela signifiait, entre autres choses, qu'elle était responsable de la conduite

non professionnelle et arbitraire exposée en l'espèce par le Conseiller juridique de l'ONUN. De plus, le Tribunal a estimé que la directrice générale devait assumer la responsabilité de sa décision de se conformer à l'avis juridique d'un juriste sans une connaissance adéquate et suffisante des faits et des questions, comme il est apparu au cours de son témoignage devant le Tribunal, à l'encontre des ordonnances du Tribunal.

Par conséquent, sur la question de la motion portant sur la responsabilité, le Tribunal a décidé de renvoyer l'affaire devant le Secrétaire général conformément au paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal afin de déterminer : i) les mesures à prendre à l'égard de la conduite de la directrice générale de l'ONUN dans le traitement des plaintes déposées par la requérante et le non-respect des ordonnances du Tribunal; et ii) les mesures à prendre à l'égard de la conduite du Conseiller juridique de l'ONUN concernant sa recommandation de désobéir aux ordonnances du Tribunal.

5. Jugement n° UNDT/2012/123 (10 août 2012) : *Neault c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[6]

Contestation d'une décision de non-sélection en raison d'un conflit d'intérêts apparent — Recevabilité de la demande *ratione temporis* en vertu du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal — Interprétation de l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1 et des directives à l'intention des chefs de service responsables des postes à pourvoir sur l'établissement des avis de vacance de poste et des critères d'évaluation — Rejet d'une demande pour dommages matériels — Indemnité pour préjudice moral

La requérante, une ancienne fonctionnaire du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, a contesté la décision de ne pas avoir été sélectionnée pour un poste d'assistant des juges des Chambres à la classe G-5 aux motifs qu'elle était en conflit d'intérêts apparent en raison de son ancienne association avec le Bureau du Procureur. Dans sa requête, elle réclamait une indemnité d'un montant équivalant à deux années de traitement et émoluments à la classe G-5 pour les préjudices matériels et moraux qu'elle avait subis, la violation de ses droits à une procédure régulière et la mauvaise foi de l'administration.

La première question à déterminer par le Tribunal était de savoir si la requête était recevable *ratione temporis*. Conformément au paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal, une requête devant le Tribunal doit être introduite dans les 90 jours suivant la date à laquelle le requérant a reçu la réponse de l'administration à sa demande de contrôle hiérarchique. Si l'administration répond après le délai de réponse pour le contrôle hiérarchique, mais avant l'expiration de la période de 90 jours, la période de 90 jours pour introduire une requête devant le Tribunal commence à courir à la date à laquelle la réponse est donnée. En l'espèce, la requérante a reçu une réponse à sa demande de contrôle hiérarchique après l'expiration du délai de réponse et elle a introduit sa requête 78 jours à compter de la réception de cette réponse tardive. En conséquence, le Tribunal a déterminé que la requérante avait respecté le délai de 90 jours et que sa requête était recevable.

En ce qui concerne le bien-fondé de la demande, le Tribunal a appliqué l'instruction administrative ST/AI/2006/3/Rev.1, qui régissait la question au moment où la vacance de

[6] Juge Thomas Laker (Genève).

poste a été publiée. Dans leurs parties pertinentes, l'instruction administrative ST/AI/ 2006/ 3/Rev.1 et les directives à l'intention du chef de service responsable du poste à pourvoir sur l'établissement des avis de vacance et des critères d'évaluation au titre des dispositions de ladite instruction, mettent en évidence l'importance de définir clairement dans l'avis de vacance les critères devant être utilisés pour l'évaluation des candidats. En l'espèce, le dossier indiquait que l'administration avait omis de mentionner que l'apparence d'un conflit d'intérêts serait l'un des critères d'évaluation. En conséquence, le Tribunal a conclu que les modalités de sélection de l'administration et la décision de non-sélection en résultant étaient viciées.

Le Tribunal a rejeté la demande de la requérante pour dommage matériel, estimant que la probabilité que la requérante eût été choisie si le processus de sélection avait été mené correctement demeurait hautement spéculative. Le Tribunal a conclu que la détresse éprouvée par la requérante avait été causée par les irrégularités dans le processus de sélection et lui a donc accordé 2 000 euros à titre d'indemnité pour préjudice moral.

6. Jugement n° UNDT/2012/135 (11 septembre 2012) : *Manco* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[7]

Conflit avec les dispositions provisoires 1.5, *c*, 4.3 et 4.5, *d* du Règlement du personnel — Aucune obligation n'est faite à un fonctionnaire de renoncer au statut de résident permanent ou de demander la citoyenneté lors de son entrée en fonctions à l'Organisation — Obligation d'un fonctionnaire d'informer le Secrétaire général de toute intention de changer sa nationalité ou son statut de résident permanent — Hiérarchie des sources — Un rapport de la Cinquième Commission ne porte pas la même force juridique que les résolutions de l'Assemblée générale — Code de déontologie judiciaire à l'usage des membres du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies — Abrogation d'une politique — Préjudice moral

Le requérant a contesté une politique qui l'aurait obligé soit à renoncer à son statut de résident permanent en Nouvelle-Zélande ou à demander la citoyenneté du pays s'il voulait obtenir une promotion au Bureau des services de contrôle interne à Nairobi.

Le 12 mars 2010, le requérant s'est vu offrir un poste d'enquêteur à la classe P-4 à Nairobi. Le 22 mars 2010, il a reçu un courriel du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) déclarant ce qui suit :

> « Comme vous le savez sans doute, [un candidat] sélectionné pour une nomination aux services organiques et de rang supérieur, titulaire d'un statut de résident permanent dans un pays autre que son pays de nationalité, qui se voit offrir un engagement de durée déterminée d'un an ou plus en vertu du Règlement du personnel, devra renoncer au statut de résident permanent ou fournir une preuve de demande de citoyenneté avant la nomination. Avant de procéder à la nomination de deux ans, nous souhaiterions recevoir de votre part une preuve satisfaisante attestant que vous avez demandé la citoyenneté ou avez renoncé au statut de résident permanent en Nouvelle-Zélande. »

[7] Juge Vinod Boolell (Nairobi).

Le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUN a réitéré cette politique au requérant lors d'un appel téléphonique en date du 26 mars 2010. Le Service a informé ce dernier qu'une erreur avait été commise dans l'offre d'engagement originale, à savoir que la politique qu'elle contenait était différente de celle du courriel du 22 mars 2010. Le 29 mars 2010, le requérant a demandé la citoyenneté néo-zélandaise dont le coût s'élevait à 460 dollars néo-zélandais. Par la suite, le 3 novembre 2010, le Bureau de l'aide juridique au personnel a adressé une lettre au nom du requérant au chef du Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUN lui demandant le remboursement de 460 dollars néo-zélandais et l'abandon de la politique, tant en ce qui concerne le requérant qu'en général. La demande est restée sans réponse. Le 17 janvier 2011, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision du Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUN concernant l'application de la politique et son refus de rembourser les dépenses engagées pour sa demande de citoyenneté. Le Groupe de contrôle hiérarchique, dans sa réponse en date du 3 mars 2011, a fait savoir au requérant que l'ONUN lui rembourserait les 460 dollars néo-zélandais qu'il avait engagés, mais que sa demande quant à la légalité de la politique contestée n'était pas recevable. Le requérant a introduit sa requête auprès du Tribunal le 9 mai 2011.

En ce qui concerne la légalité de la politique contestée, le Tribunal, dans son jugement, a rappelé que, en vertu du Statut du personnel, l'emploi et la relation contractuelle des fonctionnaires sont définis par une lettre de nomination conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale au sens du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Le Tribunal a ensuite entrepris un examen approfondi du Règlement du personnel provisoire en vigueur au moment des faits. Il a estimé que la déclaration de la pratique contenue dans le courriel du 22 mars 2010 adressé au requérant était en conflit avec les dispositions 1.5, *c,* 4.3 et 4.5, *d* du Règlement du personnel. En vertu de ces règles, le Tribunal a notamment déterminé qu'il n'y avait pas et ne devait pas y avoir d'obligation pour un fonctionnaire de renoncer au statut de résident permanent ou de demander la citoyenneté dans ce pays au moment de son entrée en fonctions à l'Organisation. Selon le Tribunal, en vertu de ces règles, la seule obligation faite au fonctionnaire est d'informer le Secrétaire général de toute intention de changer sa nationalité ou son statut de résident permanent. Ainsi, une obligation de renoncer à celui-ci au moment de l'entrée en fonctions ne saurait être logiquement déduite.

Dans ses observations finales, le Conseil du défendeur a fait référence au 25e rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, qui soutenait la politique contestée et confirmée ultérieurement par la Cinquième Commission dans son rapport A/2615. Le Tribunal a jugé que les rapports de la Cinquième Commission ne portaient pas la même force juridique que les résolutions de l'Assemblée générale. À cet égard, le Tribunal a rappelé la hiérarchie des sources, comme il est indiqué dans *Villamoran,* UNDT/2011/126, qui ne comprenait pas les pratiques administratives, les politiques administratives et les rapports de la Cinquième Commission. En outre, le Secrétaire général n'était pas tenu, en l'absence d'une disposition expresse de la loi, d'intégrer une politique ou une recommandation d'une commission dans les conditions d'emploi d'un fonctionnaire. Le Tribunal a également déclaré que le fait de tolérer une telle pratique reviendrait à donner à la fois à l'Assemblée générale et au Secrétaire général une licence absolue pour imposer ou intégrer dans les conditions d'emploi un point ou une question qui ne figure pas dans le Statut ou le Règlement du personnel.

Plus généralement, faisant référence à la résolution de l'Assemblée générale portant sur le Code de déontologie judiciaire (résolution 66/106), le Tribunal a déclaré que, dans le

contexte du droit moderne de l'emploi et des droits de l'homme, il serait inconcevable de tolérer une situation où une personne serait sanctionnée dans ses possibilités d'emploi ou de permanence parce qu'elle possède une nationalité, mais réside dans un autre pays.

Le Tribunal a jugé que la politique contestée était illégale et illégitime. Il n'a trouvé aucune raison que ce soit dans l'une des normes de l'Organisation pour justifier son imposition. Le Tribunal a ordonné l'annulation de la politique concernant le requérant et lui a accordé des dommages moraux équivalant à trois mois de traitement de base net pour dissiper l'incertitude que la politique avait créée à l'égard de sa vie professionnelle et personnelle.

7. Jugement n° UNDT/2012/141 (24 septembre 2012) : *Cranfield* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[8]

Contestation de la révocation d'une lettre de nomination — Retrait d'une décision créant des droits — Disposition 11.2 du Règlement du personnel — Délai pour révoquer des décisions illégales prises par l'administration — Préjudice moral

En octobre 2011, la requérante a été informée que son engagement de durée déterminée avait été converti de manière rétroactive en engagement pour une durée indéfinie. Elle a alors signé sa nouvelle lettre de nomination. Toutefois, en janvier 2012, l'administration l'a informée que la lettre de nomination était illégale et a, par conséquent, décidé de la révoquer. La requérante a contesté devant le Tribunal la révocation par l'administration de sa décision antérieure.

Conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel, une décision créant des droits ne peut en principe être annulée par l'administration. Cela étant, le Tribunal a d'abord examiné si les dispositions de la législation interne de l'organisation permettaient à l'administration d'infirmer les décisions qui avaient été prises, lorsque, après réexamen, la décision était jugée illégale, même si elle conférait des droits au fonctionnaire. Il a déterminé que s'il n'existait pas dans le Statut ou le Règlement du personnel de dispositions régissant de façon générale le retrait des autres décisions individuelles créatrices de droits au profit des fonctionnaires, cette éventualité était prévue dans la disposition 11.2 dudit Règlement qui régit spécifiquement la procédure permettant à un fonctionnaire de demander un contrôle hiérarchique. En vertu de cette disposition, l'administration devait retirer une décision administrative si elle la considérait comme illégale lorsque ladite décision était contestée par un fonctionnaire. Le Tribunal a considéré qu'il n'y avait pas lieu d'opérer une distinction selon que l'administration s'apercevait d'elle-même de l'illégalité de l'une de ses décisions ou qu'elle la constatait à la suite d'une demande de contrôle hiérarchique. En outre, il a considéré qu'il convenait d'appliquer les mêmes délais dans les deux cas. En conséquence, en appliquant le délai prescrit en vertu de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, le Tribunal a jugé que, lorsque l'administration constate d'elle-même qu'une décision créatrice de droits est illégale, elle avait le droit de la retirer dans le délai de 90 jours à compter de la date à laquelle elle a été notifiée au fonctionnaire.

En l'espèce, le Tribunal a constaté que la lettre de nomination d'octobre 2011 conférait des droits en faveur de la requérante et que sa bonne foi n'était pas mise en cause. Après une

[8] Juge Jean-François Cousin (Genève).

période de plus de 90 jours, en janvier 2012, l'administration a alors tenté de revenir sur sa décision. Même en supposant que la décision d'octobre 2011 d'accorder à la requérante un engagement pour une durée indéfinie était illégale, le Tribunal a conclu que l'administration ne pouvait pas retirer sa décision d'octobre 2011 au-delà du délai de 90 jours. En conséquence, il a décidé d'invalider la décision de janvier 2012. Dès lors que l'effet de cette décision était de renvoyer la requérante au poste qu'elle occupait avant la révocation de la décision d'octobre 2011, le Tribunal a déterminé qu'elle n'avait subi aucun préjudice matériel. Le Tribunal a cependant jugé que le préjudice moral de la requérante était constitué par la déception qu'elle avait ressentie de voir une décision qui lui était favorable être retirée illégalement par l'administration et, à ce titre, il y avait lieu de lui accorder une indemnité de 1 000 euros.

8. Jugement n° UNDT/2012/178 (16 novembre 2012) : *Korotina* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[9]

Contestation d'une décision de ne pas tenir compte de l'expérience de travail acquise par le requérant avant l'obtention d'une maîtrise — Recevabilité de la demande — Norme de contrôle judiciaire dans des cas de non-sélection — Hiérarchie de la législation interne de l'Organisation — Directives sur la détermination de l'admissibilité — Expérience professionnelle pertinente — ST/AI/2006/3 — Irrégularité d'un examen d'admissibilité après l'achèvement d'un processus de sélection — Indemnisation pour perte pécuniaire

La requérante, une ancienne fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies à New York, a contesté la décision la rendant inadmissible à une nomination à un poste temporaire à la classe P-3 sur la base de la détermination selon laquelle, au moment du processus de sélection, elle ne possédait pas les années d'expérience nécessaires. La requérante avait été assurée de son admissibilité, présélectionnée, reçue à un entretien, recommandée pour le poste et avait reçu copie des communications ultérieures, à la suite de quoi, l'administration a décidé qu'elle n'était pas admissible.

Le 28 octobre 2009, la requérante avait postulé à un poste temporaire à la classe P-3 à la Section de la gestion des achats pour les opérations de maintien de la paix. L'avis de vacance exigeait ce qui suit :

> *Expérience :* Un minimum de cinq années d'expérience à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés dans le domaine des achats ou de l'administration dans une organisation internationale, dont deux années au moins devant être directement liées à une expérience concrète dans le domaine des achats au niveau international.
>
> *Formation :* Diplôme d'études universitaires supérieures (maîtrise ou équivalent) en administration des affaires, administration publique, commerce, ingénierie, droit ou autre domaine connexe. Un diplôme universitaire de premier cycle comportant une combinaison de titres universitaires et d'expérience peut être accepté à la place du diplôme universitaire supérieur.

La requérante a été reçue à un entretien pour le poste en novembre 2009 et, le 16 novembre 2009, son recrutement a été recommandé. Par la suite, le 16 décembre 2009, dans

[9] Juge Ebrahim-Carstens (New York).

un courriel adressé au Bureau exécutif du Département de la gestion, le Bureau de la gestion des ressources humaines déclarait que, après examen de l'expérience de travail de la requérante, il avait déterminé que celle-ci avait accumulé une expérience de travail totale de 3 années et 9 mois. Le Bureau de la gestion des ressources humaines était arrivé à ce nombre parce qu'il avait estimé qu'il ne pouvait commencer à compter l'expérience de travail de la requérante qu'après l'obtention de son diplôme de maîtrise en juin 2005. Le 18 décembre 2009, le Bureau exécutif a informé la requérante qu'elle n'était pas admissible au poste P-3, mais qu'elle serait rengagée, avec effet rétroactif au 15 septembre 2008, à la classe P-2. Le 28 janvier 2010, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision la rendant non admissible au poste temporaire P-3. Par lettre datée du 25 février 2010, elle a été informée que le Groupe de contrôle hiérarchique avait conclu que la décision contestée était légale. Le 30 mai 2010, la requérante a introduit la présente requête.

Le Tribunal a d'abord examiné si la demande était recevable, puis il a noté, conformément au paragraphe 1, *a* de l'article 2 de son Statut, qu'il était compétent pour connaître d'une requête en appelant d'une décision administrative qu'il estimait contraire aux conditions d'emploi ou au contrat de travail. En l'espèce, le Tribunal a conclu que la décision administrative en cause ne pouvait être décrite comme étant simplement préparatoire, mais comme signifiant la fin de la participation de la requérante au processus de sélection. Par conséquent, la demande était recevable en vertu des dispositions du Statut du Tribunal.

En ce qui concerne l'examen judiciaire dans le cas d'une non-sélection, le Tribunal a noté que le Secrétaire général jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de nomination et de promotion et qu'il n'était pas du ressort du Tribunal de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (*Abbassi,* 2011-UNAT-110). Le Tribunal a cependant affirmé que l'exercice de la prérogative de la direction n'était pas absolu et qu'il pouvait examiner la question de savoir si le processus de sélection s'était déroulé d'une manière abusive ou irrégulière ou s'il était entaché d'erreur, et déterminer si la décision en résultant était viciée par des considérations injustifiées ou si elle était manifestement déraisonnable. Sur ce point, le Tribunal a rappelé un certain nombre de décisions pertinentes (*Krioutchkov,* UNDT/2010/065; *Liarski,* UNDT/2010/134; *Abbassi,* 2012-UNAT-242).

Le défendeur avait fait valoir que la décision attaquée était conforme aux directives portant sur la détermination de l'admissibilité (« Directives ») qui avaient été approuvées la première fois le 30 juillet 2004 et révisées en 2009 et 2010. Sur ce point, le Tribunal a clarifié la hiérarchie de la législation interne de l'Organisation (*Villamoran,* UNDT/2011/126). Le Tribunal a fait observer que la Charte des Nations Unies occupait le premier rang de la hiérarchie, suivie par les résolutions de l'Assemblée générale, le Statut et le Règlement du personnel, les circulaires du Secrétaire général et, enfin, les instructions administratives. Le Tribunal a noté que les circulaires, les directives d'un bureau, les manuels et les mémorandums figuraient au dernier rang de cette hiérarchie et ne revêtaient pas l'autorité juridique conférée aux textes administratifs dûment promulgués. Le Tribunal a déclaré que les circulaires, directives, manuels et autres documents analogues pouvaient, dans certaines situations, établir des normes et des procédures permettant d'orienter l'administration et le personnel, mais cela uniquement lorsqu'ils étaient compatibles avec les instruments d'une autorité supérieure et autres obligations générales applicables à une relation de travail.

Sur la question centrale du calcul du nombre d'années d'expérience ne tenant pas compte de l'expérience acquise avant l'obtention d'une maîtrise, le Tribunal a estimé qu'en omettant de préciser que les cinq années d'expérience de travail devaient être acquises *après* la maîtrise, et en l'absence de textes dûment promulgués affirmant le contraire, le défendeur

était lié par les termes de l'avis de vacance, lequel ne comportait aucune exigence de cette nature. Le Tribunal a jugé qu'il s'agissait d'un droit contractuel de chaque fonctionnaire de bénéficier d'un examen complet et équitable de sa candidature aux postes pour lesquels il postule. Même si les directives contenaient une disposition selon laquelle seule l'expérience acquise après l'obtention de la maîtrise devait être prise en compte, le Tribunal a déterminé que la légalité d'une telle disposition serait contestable, car elle apparaîtrait manifestement déraisonnable et imposerait des limitations injustifiées sur les exigences de qualification. En outre, le Tribunal a conclu que la pratique non écrite consistant à ne pas tenir compte de l'expérience acquise avant la maîtrise n'était étayée par aucun règlement ou aucune règle faisant partie du contrat du fonctionnaire, se prêtait à l'arbitraire et était manifestement déraisonnable. Selon l'estimation du Tribunal, une telle disposition pouvait constituer une restriction injustifiée à l'admissibilité d'un groupe de fonctionnaires à une nomination et une promotion sans aucun fondement dans l'un des textes administratifs dûment promulgués.

Par ailleurs, le Tribunal a conclu qu'il ressortait des directives que « l'expérience professionnelle pertinente » était généralement l'expérience de travail accumulée après l'obtention du diplôme universitaire de premier cycle qui contribuait aux compétences et aptitudes professionnelles et préparait un candidat à exercer les fonctions du poste, et que cette expérience devait être prise en compte dans le calcul des cinq années requises. L'expression énoncée dans les directives, selon laquelle, dans la plupart des cas, l'expérience professionnelle sera l'expérience acquise après le diplôme universitaire de premier cycle, indiquait qu'il n'y avait aucune interdiction ou restriction explicite ou absolue, et qu'il existait une certaine marge d'appréciation dans la définition de ce qui constituait une expérience professionnelle pertinente.

Le Tribunal a aussi examiné l'effet des représentations de l'administration faites auprès de la requérante au cours du processus de sélection. Bien que n'étant pas des éléments essentiels étant donné ses autres constatations, le Tribunal a néanmoins relevé que le défendeur avait informé la requérante à plusieurs reprises de son admissibilité à un poste temporaire P-3, avait considéré celle-ci pour le poste aux termes de ces confirmations et l'avait présélectionnée, reçue à un entretien et recommandée pour le poste, puis l'avait incluse dans les communications après la sélection. Ce faisant, le défendeur a suscité des attentes chez la requérante qui avait tout lieu de croire qu'elle était admissible et sélectionnée ou très susceptible d'être sélectionnée. Le Tribunal a conclu que, conformément à l'instruction administrative ST/AI/2006/3, un processus de sélection passe par des étapes distinctes, dont la première était l'examen de l'admissibilité. Plus précisément, la section 7.5 de l'instruction ST/AI/2006/3 stipule que des entretiens ou autres épreuves écrites doivent être conduits *après* qu'il a été établi que les candidats réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises. Par conséquent, dans les circonstances de l'espèce, et compte tenu des assurances données à la requérante concernant l'admissibilité de sa candidature au poste temporaire à la classe P-3, il était inapproprié pour l'administration de revoir les questions d'admissibilité après avoir franchi toutes les étapes du processus de sélection.

En ce qui concerne l'indemnisation, le Tribunal a rappelé la décision du Tribunal d'appel dans *Antaki,* 2010-UNAT-095, où le Tribunal administratif a déclaré que toute violation ne conduira pas nécessairement à l'octroi d'une indemnité et que celle-ci ne pourra être accordée que s'il a été établi que le fonctionnaire a effectivement subi un préjudice. Tout en rejetant la demande de la requérante pour préjudice moral résultant des irrégularités substantielles et injustifiées dans le processus de sélection, le Tribunal a établi que, si ce n'était de la décision illégale attaquée, la requérante aurait été nommée au poste litigieux.

En conséquence, il a conclu que la requérante avait subi une perte pécuniaire équivalant à la différence entre son salaire et le salaire qu'elle aurait touché à la classe P-3 au cours de la période concernée.

En conclusion, le Tribunal a conclu que la décision de ne pas tenir compte d'une partie de l'expérience de travail de la requérante parce qu'elle avait été acquise avant sa maîtrise était illégale. La décision voulant que la requérante ne soit pas admissible à la nomination temporaire à la classe P-3 était également illégale. Le Tribunal a également conclu que, par les représentations faites auprès de la requérante avant et pendant le processus de sélection, le défendeur a créé des attentes selon lesquelles, conformément aux procédures types de sélection, la requérante avait été approuvée et sélectionnée pour le poste. Le Tribunal a accordé à la requérante le montant de 8 496,76 dollars des États-Unis, avec intérêts, à titre d'indemnité pour perte pécuniaire subie.

9. Jugement n° UNDT/2012/200 (19 décembre 2012) : *Finniss* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[10]

Appel de la décision de non-sélection pour cause de partialité — Évaluation des candidats en fonction de critères préapprouvés conformément au paragraphe 9 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 — Critère pour déterminer l'existence d'une partialité — La présomption de régularité dans les décisions de sélection est une présomption réfutable — Norme minimale pour prouver la régularité d'une décision de sélection — Octroi de dommages-intérêts — Renvoi de l'affaire devant le Secrétaire général aux fins d'action récursoire

Le requérant a interjeté appel de la décision de ne pas l'avoir sélectionné pour le poste d'enquêteur principal à la classe P-5 à la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) à New York, un poste vacant pour lequel il avait postulé et croyait être qualifié. Il a contesté la décision en alléguant qu'elle était entachée de la partialité du chef de service responsable du poste à pourvoir et d'irrégularités dans l'entretien, la sélection et le processus d'évaluation. Le Tribunal avait statué sur la présente affaire en faveur du requérant le 31 mars 2011 (*Finniss,* UNDT/2011/060). Par la suite, le Secrétaire général avait introduit un recours auprès du Tribunal administratif des Nations Unies. Dans sa décision du 16 mars 2012, le Tribunal administratif avait renvoyé l'affaire pour « nouvelle décision par un juge différent » (*Finniss,* 2012-UNAT-210) et le Tribunal a de nouveau été saisi des requêtes en septembre 2012.

Le Tribunal a analysé la preuve du requérant portant sur l'allégation de partialité de la part du chef de service responsable du poste à pourvoir, membre du jury d'entretien, qui était chargé d'évaluer les candidats et de les recommander à la personne qui devait prendre la décision finale pour le poste. Des preuves substantielles indiquant une relation professionnelle et interpersonnelle difficile entre le chef de service responsable du poste à pourvoir et le requérant ont été présentées et analysées par le Tribunal.

Au moment des faits, l'instruction administrative ST/AI/2006/3 était l'instruction de contrôle pour la sélection du personnel. Les directives figurant au paragraphe 9 de l'ins-

[10] Juge Carol Shaw (Nairobi).

truction ST/AI/2006/3 stipulent que l'évaluation des candidats devait se faire en fonction des critères d'évaluation préapprouvés. Compte tenu de cette disposition et dans un souci d'équité, le Tribunal a déterminé qu'il n'y avait pas de place pour des considérations étrangères telles que la partialité, le préjudice et la discrimination. Le Tribunal a ensuite estimé que, au sens juridique, une partialité pouvait être réelle ou apparente, mais que de toute façon elle devait être évaluée de façon objective. Si une partialité réelle et consciente était prouvée en fait, elle disqualifierait automatiquement un décideur. Le critère appliqué par le Tribunal pour déterminer l'existence d'une partialité était de savoir si l'observateur impartial, après avoir examiné les faits, conclurait à une possibilité réelle de la partialité du tribunal. Sur la base de la preuve qu'il a examinée, le Tribunal n'a pas hésité à conclure à l'existence d'une possibilité très réelle que le chef de service responsable du poste à pourvoir ait pu être perçu comme étant partial à l'égard du requérant.

Le Tribunal a ensuite examiné si la partialité du chef de service responsable du poste à pourvoir avait eu un effet sur les résultats accordés au requérant par le jury d'entretien. Le Tribunal a relevé certaines anomalies dans l'évaluation du requérant qui, en l'absence de toute autre explication de la part du défendeur, ne pouvaient s'expliquer que par la partialité ou l'animosité personnelle du chef de service responsable du poste à pourvoir à son égard. Il a conclu que, compte tenu de la présence et de l'influence du chef de service responsable du poste à pourvoir parmi les membres du jury d'entretien, ainsi que de la notation illogique et inexacte du requérant, il était fort probable que son évaluation ait été entachée de partialité et d'animosité personnelle.

Le Tribunal a accepté l'argument du défendeur selon lequel le Secrétaire général avait un large pouvoir discrétionnaire dans la sélection des candidats, mais il a estimé que cela ne mettait pas l'exercice du pouvoir discrétionnaire à l'abri d'un examen. Le Tribunal a affirmé que tout pouvoir discrétionnaire devait être exercé de façon régulière, conformément aux règles et politiques de l'Organisation et qu'il devait être exempt de motif illégitime et fondé sur des faits et des preuves exacts.

À cet égard, le Tribunal a rappelé le principe dans *Rolland,* 2011-UNAT-122, où il avait déclaré :

> « Nous estimons qu'il existe toujours une présomption selon laquelle les actes officiels ont été effectués régulièrement. C'est ce qu'on appelle la présomption de régularité, mais elle est réfutable. Si l'administration est en mesure de montrer, même minimalement, que la candidature de l'appelant a été pleinement et équitablement prise en considération, elle acquiert alors la certitude de la présomption de droit. Par la suite, la charge de la preuve incombe à l'appelant qui doit être en mesure de démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'on lui a refusé une chance équitable d'obtenir une promotion.
>
> « En conséquence, le Tribunal a estimé que la charge de la preuve de donner au moins une indication minimale de régularité incombait au défendeur, en particulier lorsque, comme en l'espèce, une décision avait été sérieusement remise en question. »

Le Tribunal a déclaré que l'exigence d'une indication minimale de régularité et de la charge de la preuve est remplie lorsque le défendeur fournit au requérant et au Tribunal l'information sur la décision contestée. Cette information devrait comprendre les faits constatés essentiels à la décision, les éléments de preuve sur lesquels les faits constatés sont fondés, les motifs de la décision et tous les documents en possession et sous le contrôle du décideur présentant un intérêt pour l'examen de la décision.

En l'espèce, le Tribunal a conclu que le requérant avait soulevé des questions importantes quant à la régularité de la décision de sélection, notamment la question de déterminer dans quelle mesure elle a été influencée par l'évaluation du requérant menée par le jury d'entretien. Lorsqu'il a été interrogé, le défendeur n'a pas été en mesure de produire suffisamment de preuves pour répondre à l'exigence minimale de démontrer que la décision de sélection avait été prise conformément aux règles et règlements. Par conséquent, la présomption de régularité a été réfutée.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a estimé que le rôle du chef de service responsable du poste à pourvoir était entaché de partialité à l'égard du requérant, que l'évaluation du requérant était arbitraire, que l'exercice de sélection était illégal et que l'Organisation ne s'était pas acquittée de la charge de la présomption de régularité. Le Tribunal a accordé au requérant la différence de traitement, assortie des intérêts, entre le poste P-5 auquel il aurait dû être nommé le 21 octobre 2008 et le poste P-4, qu'il a occupé jusqu'à sa promotion à un autre poste P-5 en janvier 2010. Il lui a également accordé la somme de 50 000 dollars des États-Unis à titre de préjudice moral pour le stress énorme et l'humiliation subis en raison de sa non-sélection pour un poste qu'il était légalement et effectivement en droit d'obtenir, ainsi que le stress et l'humiliation causés par le chef du service responsable du poste à pourvoir dans le processus de sélection. Conformément au paragraphe 8 de l'article 10 de son Statut, le Tribunal a également déféré l'affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire contre les fonctionnaires responsables de l'évaluation partiale et de la non-sélection illégale du requérant, dont les membres du jury d'entretien et le décideur chargé de prendre la décision finale.

B. Décisions du Tribunal d'appel des Nations Unies

Le Tribunal d'appel des Nations Unies a tenu sa première session en 2012 à New York, du 5 au 16 mars. Il a tenu sa deuxième session en 2010 à Genève, du 18 au 29 juin. Sa troisième session s'est tenue à New York, du 22 octobre au 2 novembre. Le Tribunal d'appel a rendu 91 jugements en 2012. Les résumés de cinq de ces jugements sont reproduits ci-après.

1. Arrêt n° 2012-UNAT-201 (16 mars 2012) : *Obdeijn* c. *le Secrétaire général des Nations Unies*[11]

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Obligation du Secrétaire général de communiquer les raisons motivant la décision administrative — Refus de communiquer les raisons — Charge de la preuve — Préjudice moral — Indemnité

Le 3 octobre 2005, le défendeur (requérant en première instance) est entré au service du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) au titre d'un contrat d'une durée déterminée de deux ans. Son engagement a été prolongé deux fois, pour des périodes d'un an et de six mois, respectivement.

Le 13 février 2009, le défendeur a été informé que son engagement prendrait fin le 2 avril. Il a demandé les raisons ayant motivé la décision de ne pas renouveler son contrat.

[11] Sophia Adinyira, présidente; Inés Weinberg de Roca et Jean Courtial, juges.

On lui a précisé que le titulaire d'un engagement de durée déterminée « n'est pas fondé à escompter le renouvellement... [car il] prend fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration mentionnée dans la lettre de nomination ». Le 9 mars, le défendeur a demandé un examen administratif de la décision de ne pas renouveler son contrat. Le 27 mars, le directeur exécutif du FNUAP a répondu :

> « Étant donné que vous avez été en poste au FNUAP pendant une période inférieure à cinq ans [...], l'administration du FNUAP était autorisée, en vertu de la section 5.2 de la politique du FNUAP et de la jurisprudence constante du Tribunal [administratif des Nations Unies], à ne pas renouveler votre engagement, *sans avoir à motiver cette décision administrative* (souligné dans l'original).
>
> « Le dossier du recours déposé auprès de l'ancienne Commission paritaire de recours a été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1er juillet 2009. »

Le 10 février 2011, le Tribunal a rendu le jugement nº UNDT/2011/032. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a conclu que l'administration n'avait pas respecté son obligation d'indiquer les raisons de sa décision de ne pas renouveler le contrat du défendeur, en particulier en réponse à ses demandes, en violation du principe de la bonne foi et de la loyauté : « [c]omme n'importe quelle autre décision administrative, une décision de ne pas renouveler le contrat d'un fonctionnaire doit être motivée, car une décision prise sans motifs serait arbitraire, inconsidérée et, de ce fait, illicite ». Le Tribunal a précisé que les raisons, indiquées d'une façon suffisamment détaillée pour que le fonctionnaire puisse décider d'engager ou non une procédure contentieuse formelle, devraient être communiquées au moment de la notification de la décision et, en tout état de cause, devraient être communiquées au fonctionnaire qui en fait la demande. Le Tribunal a ordonné le versement d'un montant égal à six mois de traitement de base net pour la perte financière effective subie et un montant de 8 000 dollars des États-Unis pour la souffrance morale éprouvée. Le Secrétaire général a interjeté appel du jugement.

Le Tribunal d'appel a d'abord précisé que la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif, bien qu'ayant force de persuasion, ne liait pas les nouveaux tribunaux[12]. Le Tribunal d'appel a conclu que le non-renouvellement du contrat était une décision administrative distincte, susceptible de révision et d'appel. Lorsqu'une demande de communication des motifs justifiant une décision contestée a été faite dans le cadre d'une procédure d'examen formelle, le refus de l'administration de les fournir empêche le fonctionnaire, le Groupe du contrôle hiérarchique et les tribunaux de réexaminer la décision, compromettant ainsi la capacité des tribunaux à s'acquitter de leurs fonctions judiciaires. En conséquence, le Tribunal a rappelé que l'obligation du Secrétaire général d'indiquer les motifs d'une décision administrative ne provient pas d'une quelconque disposition du Règlement du personnel ou d'un quelconque article du Statut du personnel, mais elle est inhérente au pouvoir des tribunaux d'examiner la validité d'une telle décision, le fonctionnement du système de l'administration de la justice et le principe de responsabilité des fonctionnaires responsables.

Le Tribunal a soutenu que l'administration ne pouvait refuser légalement de communiquer les motifs d'une décision qui entraîne des effets néfastes sur le fonctionnaire, comme une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée, lorsque le fonctionnaire en fait la demande ou, *a fortiori,* le Tribunal l'ordonne, que le refus de communiquer les

[12] Voir *Sanwidi,* 2010-UNAT-084, par. 37.

motifs d'une décision contestée déplace la charge de la preuve de sorte qu'il incombe à l'administration d'établir que sa décision n'est pas arbitraire ou entachée de motifs illicites et qu'il était autorisé à tirer une présomption défavorable du refus.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal d'appel a confirmé la décision du Tribunal du contentieux administratif selon laquelle, en refusant de communiquer les motifs de la décision administrative contestée et de s'acquitter de la charge de prouver que sa décision n'était ni arbitraire ni entachée par des motifs illicites, la décision de l'administration était illégale. En ce qui concerne l'indemnité accordée par le Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal d'appel a rappelé qu'une indemnité ne pouvait être accordée que s'il a été établi que le fonctionnaire a effectivement subi un préjudice. Il a constaté que le défendeur avait effectivement subi un préjudice moral pour lequel il avait droit à une indemnisation, mais, comme il n'avait pas établi de perte financière, cet aspect de l'indemnité a été annulé. En conséquence, le Tribunal d'appel a rejeté le recours du Secrétaire général et a confirmé le jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, sous réserve d'une variation de l'indemnité.

2. Arrêt n° 2012-UNAT-231 (29 juin 2012) : *Ortiz c. le Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale*[13]

Licenciement à l'achèvement de la période d'essai — Compétence sur des requêtes présentées par des fonctionnaires de l'Organisation de l'aviation civile internationale — Article XI du Code du personnel de l'Organisation de l'aviation civile internationale — Exigence du Statut du personnel d'obtenir l'approbation écrite portant licenciement pendant la période d'essai — Préavis réglementaire d'un mois — Décision du Secrétaire général de ne pas suivre les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours — Annulation de la décision — Indemnité

L'appelant est entré au service de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) le 1er octobre 2009 en vertu d'un contrat d'une durée de trois ans. Son contrat contenait une clause qui prévoyait que son engagement était soumis à une période d'essai d'un an. En août 2010, il a été informé que, compte tenu des résultats de sa période d'essai, il serait licencié.

Après avoir demandé au Secrétaire général de l'OACI de reconsidérer la décision de le licencier, l'appelant a saisi la Commission consultative d'un recours le 23 septembre 2010. Le 3 mai 2011, la Commission consultative a rendu ses conclusions selon lesquelles elle estimait que les droits de l'appelant avaient été violés et recommandait le versement d'une indemnité d'un montant correspondant à neuf mois de traitement de base net. Le Secrétaire général de l'OACI a décidé de ne pas suivre les recommandations de la Commission, mais « dans l'esprit du compromis » il était désireux de verser à l'appelant trois mois de traitement de base net. L'appelant a saisi le Tribunal d'appel d'un recours en appel contre cette décision.

Le Tribunal d'appel a rappelé que, en vertu des dispositions de l'article XI du Code du personnel de l'OACI, il avait compétence en matière de tout recours invoquant l'inobservation des conditions d'emploi ou du contrat de travail de fonctionnaires de l'OACI. La

[13] Jean Courtial, président; Luis María Simón et Inés Weinberg de Roca, juges.

requête était présentée contre la décision finale prise par le Secrétaire général de l'OACI au terme de la procédure de première instance.

Devant ce Tribunal, le Secrétaire général a concédé que l'approbation du Président du Conseil de l'OACI aurait dû être obtenue préalablement à la notification du licenciement, mais il a ajouté qu'il s'était conformé, sur le fond, à la disposition 4.11 en obtenant l'approbation du Président avant la date d'effet du licenciement. En conséquence, le Tribunal d'appel a conclu que l'approbation tardive du Président pouvait être regardée comme « ayant ratifié la décision initialement irrégulière de licenciement ». Toutefois, le mois de préavis auquel avait droit l'appelant aurait dû partir de la date à laquelle la ratification était intervenue et, comme cela n'a pas été le cas, il était donc en droit de réclamer réparation dans cette mesure.

Le Tribunal d'appel a confirmé la conclusion de la Commission consultative selon laquelle l'appelant avait été licencié sans avoir été mis en mesure de présenter ses observations sur son manque de performance soulevé par l'organisation. Invoquant la jurisprudence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail dans son jugement n° 152 (1970), le Tribunal d'appel a conclu que l'OACI n'avait pas respecté les droits de l'appelant et que la décision était entachée d'irrégularité. En outre, notant les irrégularités répétées identifiées par la Commission consultative dans l'établissement des objectifs de travail de l'appelant et son rapport d'évaluation, le Tribunal d'appel a estimé qu'il n'était pas convaincu par les motifs invoqués par le Secrétaire général en décidant de ne pas suivre les conclusions et les recommandations de la Commission. En conséquence, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision litigieuse et de la décision de licenciement de l'appelant ou, à titre subsidiaire, le versement à l'appelant d'une indemnité correspondant à neuf mois de traitement de base net, assortie des intérêts.

3. Arrêt n° 2012-UNAT-240 (29 juin 2012) : *Johnson* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[14]

Demande de remboursement d'impôts sur le revenu — Utilisation du montant des crédits d'impôt étranger comme moyen de paiement pour acquitter une dette fiscale ultérieure — Article V de la section 18 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies — Réserve des États-Unis d'Amérique à la Convention concernant l'imposition de leurs ressortissants et résidents permanents — Remédier aux effets d'une double imposition — Fonds de péréquation des impôts

La défenderesse (requérante en première instance), une ressortissante des États-Unis d'Amérique, a été recrutée par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés à Genève en juin 2006. Dans le calcul de ses impôts à payer aux États-Unis pour 2009, la défenderesse a utilisé ses crédits d'impôt étrangers de 15 239 dollars pour réduire sa dette d'impôt au titre des revenus qu'elle avait perçus de l'Organisation des Nations Unies. Comme elle avait payé à l'époque des impôts aux autorités suisses et aux autorités américaines, elle avait accumulé des crédits d'impôt étranger au titre du droit fiscal américain provenant de revenus perçus en Suisse en qualité de consultante dans une société privée avant d'entrer au service des Nations Unies. Le Groupe de l'impôt sur le revenu a rejeté sa demande de

[14] Jean Courtial, président; Sophia Adinyira et Inés Weinberg de Roca, juges.

remboursement au motif que l'utilisation de ses crédits d'impôt étranger avait réduit à zéro sa dette d'impôt pour 2009 et qu'elle n'avait acquitté aucun impôt au titre des revenus qu'elle avait perçus de l'Organisation des Nations Unies cette année-là. La défenderesse a adressé une demande de contrôle hiérarchique pour contester la décision de ne pas lui rembourser les contributions de personnel déduites des traitements et autres émoluments qu'elle avait perçus en 2009. Par la suite, elle a introduit un recours auprès du Tribunal du contentieux administratif à Genève le 27 septembre 2010.

Le 17 août 2011, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a rendu le jugement n° UNDT/2011/144. Le Tribunal a statué en faveur de la défenderesse, estimant que le motif avancé par le Groupe de l'impôt sur le revenu pour refuser le remboursement demandé était erroné :

> « Il résulte très clairement de la publication 514 du Trésor public américain relative au crédit d'impôt étranger accordé aux individus que ce crédit est un moyen de paiement au même titre que d'autres et donc qu'[elle] doit être regardée à la fois comme ayant été redevable aux États-Unis de cotisations d'impôt sur les revenus provenant de l'Organisation et comme ayant payé ces cotisations. »

Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a ordonné au Secrétaire général de rembourser à la défenderesse le montant des contributions du personnel déduites de ses traitements et émoluments de 2009, ainsi que les intérêts. Le Secrétaire général a interjeté appel de ce jugement.

Le Tribunal d'appel a rappelé que l'article V de la section 18 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, adoptée par l'Assemblée générale le 13 février 1946[15], stipule ce qui suit : « Les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies [...] seront exonérés de tout impôt sur les traitements et émoluments versés par l'Organisation des Nations Unies. » Toutefois, lorsque les États-Unis d'Amérique ont accédé à la Convention, ils l'ont fait sous réserve que l'exonération d'impôt ne soit pas applicable aux ressortissants des États-Unis et aux étrangers admis à titre permanent. Afin d'assurer tant l'égalité de traitement des fonctionnaires qu'une forme d'équité entre États Membres, l'Organisation a institué un Fonds de péréquation des impôts dont les sommes provenant des contributions du personnel qui sont retenues sur leurs traitements et émoluments en lieu et place d'un impôt national sur le revenu sont créditées sur le compte afférent à la cotisation de chaque État Membre. Lorsqu'un fonctionnaire est soumis à la fois à une retenue au titre des contributions du personnel et à une imposition nationale sur le revenu à raison des traitements et émoluments perçus des Nations Unies, la retenue lui est remboursée afin de supprimer l'effet de double taxation. Le remboursement est porté au débit du compte de l'État qui perçoit l'imposition[16].

Le Tribunal d'appel a conclu que le crédit d'impôt étranger accordé par les États-Unis correspondait à la cotisation d'impôt sur le revenu payée par un ressortissant des États-Unis ou un résident permanent de cet État à un autre État afin de remédier aux effets de la double imposition. Le crédit d'impôt est un moyen de paiement pour acquitter en tout ou en partie une dette fiscale et, à ce titre, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies n'a commis aucune erreur de droit ou de fait.

---

[15] Nations Unies, *Recueil des Traités,* vol. 1, p. 15 et vol. 90, p. 327 (rectificatif au vol. 1).

[16] Ce système a été longuement débattu par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies dans son jugement n° 237, *Powell.*

L'exclusion de ces crédits comme moyen de paiement « non seulement contreviendrait au principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires, dès lors que les fonctionnaires américains se trouveraient privés du bénéfice du remboursement en utilisant ces crédits d'impôt [...], mais aussi au principe d'équité entre États Membres quelle que soit leur décision d'accorder, ou de ne pas accorder, d'exonération d'impôt sur le revenu à leurs ressortissants, ces deux principes étant à la base du système de contributions du personnel au regard de l'imposition des revenus ».

Par conséquent, le Tribunal a rejeté l'appel du Secrétaire général et a confirmé le jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

4. Arrêt n° 2012-UNAT-252 (29 juin 2012) : *Khambatta* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[17]

Requête en sursis à exécution — Occasion pour le Secrétaire général de présenter des observations en réponse — Article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Paragraphe 2 de l'article 2 et paragraphe 2 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Irrecevabilité des appels contre les décisions prises en cours de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Cas exceptionnels où le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a « manifestement outrepassé sa compétence »

La défenderesse (requérante en première instance) a été titulaire de plusieurs engagements temporaires auprès de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH), à compter du 2 juin 2011. Le 10 avril 2012, elle a été informée que son engagement temporaire ne serait pas prorogé après le 1er mai. Elle a déposé une demande de contrôle hiérarchique de la décision de ne pas proroger son engagement temporaire et, le 24 avril 2012, elle a déposé une requête en sursis à exécution auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le jour suivant, le Greffe du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a transmis la requête au Secrétaire général, lui indiquant qu'aucune réponse à la demande n'était requise étant donné que le jugement serait rendu sur la base des pièces dont était alors saisi le Tribunal. Dans le jugement *Khambatta,* UNDT/2012/058, rendu le 26 avril 2012, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a ordonné que la décision de ne pas proroger le contrat de la défenderesse soit suspendue dans l'attente des résultats du contrôle hiérarchique. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a indiqué que l'article 13 de son Règlement de procédure ne l'obligeait nullement à exiger une réponse du Secrétaire général avant de statuer sur la demande, celle-ci devant toutefois lui être transmise. Le Secrétaire général a interjeté appel de ce jugement.

Le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies « dispos[ait] d'un large pouvoir d'appréciation pour tout ce qui concerne l'instruction de l'affaire et qu'il ne lui appart[enait] pas d'intervenir à la légère dans l'exercice du pouvoir juridictionnel conféré au Tribunal de première instance pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement et que justice soit rendue ». C'est la raison pour laquelle, con-

[17] Jean Courtial, président; Sophia Adinyira et Kamaljit Singh Garewal, juges.

formément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 et du paragraphe 2 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et à la jurisprudence du Tribunal d'appel[18], sont irrecevables les appels contre les décisions prises en cours de procédure, « sauf dans les cas exceptionnels où le [Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies] a manifestement outrepassé sa compétence », quand bien même le juge aurait commis une erreur de droit ou de fait. Le Tribunal d'appel a précisé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies outrepasserait sa compétence s'il en venait à prendre des décisions en dehors du champ du pouvoir juridictionnel que lui confère son Statut ou de « la compétence qui est inhérente à celle de tout tribunal devant rendre la justice dans un système d'administration de la justice gouverné par le droit et le respect des droits des justiciables ».

Le Tribunal d'appel a pris note de l'argument du Secrétaire général selon lequel le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a violé les droits de la défense en l'espèce en ordonnant la suspension de la décision sans donner à la défenderesse l'occasion de présenter des observations en réponse, mais a jugé que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies n'avait pas pour autant « manifestement outrepassé sa compétence ». En conséquence, l'appel du Secrétaire général a été déclaré non recevable et a été rejeté.

5. Arrêt n° 2012-UNAT-276 (1er novembre 2012) : *Valimaki-Erk* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*[19]

Obligation de renoncer à un statut de résident permanent comme condition d'engagement — Rapport de la Cinquième Commission (A/2615) — Circulaire ST/AFS/SER.A/238 — Le Secrétaire général ne détient pas le pouvoir discrétionnaire de prescrire des règles non écrites susceptibles de causer un préjudice aux fonctionnaires

La défenderesse (requérante en première instance), ressortissante finlandaise, avait acquis le statut de résident permanent en février 2002. En juillet 2004, elle est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies au titre d'un engagement d'une durée d'un an. Elle a été informée que, compte tenu de la nature temporaire de son engagement, elle serait autorisée à conserver son statut de résident permanent en Australie, mais que si un « engagement de longue durée » lui était offert postérieurement, la politique prévue par le Statut et le Règlement du personnel concernant son statut de résident permanent deviendrait applicable. Elle n'a reçu aucune information au sujet de cette politique. La défenderesse a par la suite posé sa candidature pour le poste et a été sélectionnée au titre d'un engagement d'une durée de deux ans. Elle a été informée, toutefois, que l'offre était subordonnée soit à l'acquisition de la nationalité australienne soit à la renonciation de son statut de résident permanent en

[18] Voir, par exemple, *Bertucci* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2010-UNAT-062 (audience plénière, juge Boyko dissident); *Rawat* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies,* arrêt n° 2012-UNAT-223; *Tetova* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies,* arrêt n° 2012-UNAT-229; *Hersh* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies,* arrêt n° 2012-UNAT-243; *Bali* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies,* arrêt n° 2012-UNAT-244.

[19] Sophia Adinyira, présidente; Mary Faherty et Rosalyn Chapman, juges.

Australie. Or, n'ayant pu faire la première et ne souhaitant pas faire la dernière, elle n'a pas été nommée au poste.

La défenderesse a interjeté appel de cette décision auprès de la Commission paritaire de recours en 2005. Dans son rapport de mai 2007, la Commission paritaire de recours a conclu que la condition imposée par l'Organisation n'était pas motivée et a recommandé qu'elle ne soit pas tenue de renoncer à son statut de résident permanent en Australie pour obtenir l'engagement de deux ans. Le Secrétaire général a rejeté cette recommandation.

La défenderesse a par la suite introduit une requête devant l'ancien Tribunal administratif, laquelle a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1er janvier 2010. Dans le jugement *Valimaki-Erk,* UNDT/2012/004, rendu le 6 janvier 2012, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a conclu que l'obligation de renoncer à son statut de résident permanent en Australie afin de pouvoir être recruté n'était pas motivée, car aucun texte réglementaire du Statut et du Règlement du personnel ou des résolutions de l'Assemblée générale n'imposait une telle obligation. En conséquence, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a conclu que le Secrétaire général avait outrepassé sa compétence. Bien qu'ayant rejeté les demandes de la défenderesse concernant les pertes financières, le Tribunal lui a cependant accordé une indemnité correspondant à trois mois de traitement de base net pour cause de préjudice moral certain et de troubles importants dans ses conditions d'existence. Le Secrétaire général a interjeté appel de ce jugement.

Le Tribunal d'appel a pris note du rapport de la Cinquième Commission à l'occasion de la huitième session de l'Assemblée générale en 1953, document A/2615, dans lequel il était dit que certaines délégations avaient manifesté leur crainte que les fonctionnaires, en conservant leur statut de résident permanent, ne rompent le lien qu'ils avaient avec le pays dont ils avaient la nationalité et nuisent aux intérêts de l'Organisation. Il fallait également prendre en considération certaines incidences fiscales. Toutefois, conformément au paragraphe 73 du document A/2615, « [l]a Commission a estimé que ces décisions devaient figurer dans son rapport à l'Assemblée générale afin que le Secrétaire général puisse mieux, par des amendements au Règlement du personnel, mettre en œuvre les principes ainsi adoptés ». Près de 60 ans plus tard, aucun amendement n'a été apporté. D'ailleurs, si la circulaire ST/AFS/SER.A/238 du 19 janvier 1954 portait expressément sur la question des fonctionnaires titulaires d'un statut de résident permanent désireux d'acquérir ou de conserver le statut de résident permanent dans le pays de leur affectation, elle n'imposait à aucun fonctionnaire international l'obligation de renoncer à son statut de résident permanent dans un pays duquel il n'était pas un ressortissant avant son recrutement.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal d'appel a conclu que le Secrétaire général ne pouvait s'appuyer sur la circulaire ST/AFS/SER.A/238 ou sur la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif qu'il a citée[20]. Non seulement ces décisions ne liaient pas le Tribunal d'appel, mais les circonstances factuelles et juridiques des affaires différaient aussi quant au fond de l'espèce.

Étant donné que la pratique contestée n'était reflétée dans aucun texte administratif, le Tribunal d'appel a conclu que le Secrétaire général n'avait pas pleinement respecté les exigences fixées par la Cinquième Commission pour son application et, par conséquent, elle n'avait aucun fondement juridique. Il a également souscrit à la conclusion de la défen-

[20] Tribunal administratif des Nations Unies, jugements n° 66, *Khavkine* et n° 326, *Fischman*.

deresse selon laquelle le Secrétaire général détenait certes le pouvoir discrétionnaire pour recruter et nommer les fonctionnaires, mais n'avait pas la faculté d'imposer des règles non écrites et susceptibles de porter préjudice aux fonctionnaires.

En outre, le Tribunal d'appel a estimé que la pratique ne pouvait être justifiée sous le prétexte d'assurer une répartition géographique des fonctionnaires, qui sont autorisés à posséder plusieurs nationalités, bien que l'Organisation n'en reconnaisse qu'une seule, et a déclaré que, considérant les principes des droits de l'homme et le droit moderne du travail, elle n'avait aucune place dans une organisation internationale moderne. Le Tribunal a rejeté l'appel du Secrétaire général et a confirmé le jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

C. Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail[21, 22]

1. Jugement n° 3051 (8 février 2012) : *Daintith (n° 3), Hardon (n° 8) et Senfl (n° 7)* c. *l'Organisation européenne des brevets (OEB)*[23]

Statut des consultants recrutés par des organisations dans le cadre de contrats de consultant — La question de la recevabilité nécessite que l'on

[21] Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des conditions d'emploi des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel des organisations internationales qui ont reconnu la compétence du Tribunal : Organisation internationale du Travail, y compris le Centre international de formation de l'OIT, 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 de la navigation aérienne, Union postale universelle, Organisation européenne pour des recherches astronomiques 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 internationaux ferroviaires, Centre international d'enregistrement des publications en série, Office international des épizooties, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation internationale de police criminelle, 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 de la Charte de l'énergie, Fédération internationale des Sociétés 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, Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, Cour pénale internationale, Conseil oléicole international, Centre consultatif sur la législation de l'Organisation mondiale du commerce, 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, Office international de la vigne et du vin, Centre pour le développement de l'entreprise, Cour permanente d'arbitrage, Centre du Sud, International Organization for the Development of Fisheries in Central and Eastern Europe, Centre technique de coopération agricole et rurale ACP-CE, Bureau international des poids et mesures, ITER International Fusion Energy Organization, 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 conclus 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 sur le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les textes intégraux de ses jugements, voir www.ilo.org/public/french/tribunal/index.htm.

[22] Le Tribunal a rendu 101 jugements en 2012 (de la 54e à la 112e session et de la 47e à la 113e session). Les résumés de 12 de ces jugements sont reproduits ci-après.

[23] Mary G. Gaudron, vice-présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

DÉTERMINE SI LE REQUÉRANT EST EMPLOYÉ OU A DE FACTO UNE RELATION D'EMPLOI AVEC L'OEB — PARAGRAPHE 5 DE L'ARTICLE II DU STATUT DU TRIBUNAL — ABSENCE DE COMPÉTENCE DU TRIBUNAL

Les requérants ont déposé les requêtes en qualité de membres du Comité du personnel de Munich. Les requêtes concernaient le refus du Président de l'Organisation européenne des brevets (« l'Organisation ») d'accéder à la demande des intéressés de mettre fin à la relation d'emploi de M. B. avec l'OEB.

M. B., directeur général d'une société de conseil retenue par l'OEB, travaillait pour l'Organisation depuis l'an 2000. Les requérants alléguaient que certains aspects de son travail au sein de l'OEB, à savoir son nombre d'heures de travail, sa relation avec la hiérarchie de l'OEB, son degré d'intégration dans l'infrastructure de l'OEB et le fait que les tâches qui lui étaient assignées étaient opérationnelles et non liées à un projet particulier, montraient qu'il était, en substance, un agent de l'OEB.

Ils prétendaient que les contrats de consultant aux termes desquels l'intéressé fournissait ses services à l'OEB étaient en réalité une manière pour l'OEB de se soustraire aux procédures de recrutement prescrites par le Statut des fonctionnaires. En conséquence, les requérants s'étaient trouvés privés de leur droit, en tant que représentants du personnel [membres du jury nommés par le Comité du personnel], de participer à la procédure de recrutement définie. Ils soutenaient en outre que la rémunération de M. B. était supérieure à celle des fonctionnaires de l'Organisation qui exécutaient les mêmes tâches, ce qui constituait une violation du droit à l'égalité de traitement.

Comme le droit revendiqué se limitait au recrutement d'agents permanents, la question de la recevabilité nécessitait que l'on détermine si M. B. était employé ou avait de facto une relation d'emploi avec l'OEB.

Étant donné que M. B. n'avait pas de relation contractuelle directe avec l'OEB, le contrat en vertu duquel il fournissait ses prestations de service était un contrat conclu entre une société de conseil et l'OEB, et comme c'est cette société qui le rémunérait pour ses services et non l'Organisation, il était manifeste qu'il n'était pas lié à l'OEB par une relation d'emploi. Restait la question de savoir si M. B. était un agent de facto de l'OEB, comme le prétendaient les requérants.

Les requérants ont fait valoir que M. B. était intégré dans l'infrastructure de l'Organisation. S'il est vrai que l'OEB lui fournissait un numéro d'identifiant, l'accès au réseau informatique de l'Organisation, l'inscription de son nom dans le répertoire téléphonique, un bureau avec une plaque de porte à son nom, et qu'il travaillait sous la supervision d'un cadre de l'OEB, il n'était pas contesté que son inscription dans le répertoire téléphonique et son numéro d'identifiant indiquaient clairement qu'il n'était pas agent de l'OEB. Les requérants ne contestaient pas non plus la conclusion de la Commission de recours interne selon laquelle il était de pratique courante de donner aux collaborateurs extérieurs un support technique et organisationnel pour leur permettre d'effectuer le travail qui leur avait été confié.

Il était particulièrement important de noter qu'au moment des faits M. B. travaillait également comme consultant pour plusieurs autres agences et sociétés. Ainsi, entre 2000 et 2005, il avait effectué en moyenne 70 jours de travail par an à l'Organisation, ne dépassant légèrement les 100 jours qu'au cours d'une de ces années, alors qu'un fonctionnaire de l'OEB effectuait 220 jours de travail par an, déduction faite des congés annuels et des jours fériés. Enfin, les contrats aux termes desquels M. B. fournissait des prestations de service à l'OEB étaient régis par la législation allemande.

Compte tenu de ces éléments, le Tribunal ne pouvait pas considérer que M. B. était, de quelque façon que ce soit, un agent de l'OEB; le Statut des fonctionnaires ne lui était donc pas applicable. En conséquence, le droit statutaire revendiqué par le Comité du personnel n'était pas en jeu. Aux termes du paragraphe 5 de l'article II du Statut du Tribunal, la compétence de celui-ci se limitait aux « 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 ». Les requêtes considérées ne relevaient donc pas de la compétence du Tribunal.

2. Jugement n° 3061, Recours en interprétation du jugement n° 2902 (8 février 2012) : *Antonakakis* (n° 3) c. *l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)*[24]

Demande de prolongation rétroactive d'engagement et versement des prestations — Retard dans l'exécution du jugement — Omission de fournir les coordonnées du compte bancaire sur lequel le versement devait être effectué — Date de paiement aux fins du calcul des intérêts

Dans le jugement 2902, le Tribunal a notamment décidé ce qui suit :

> « L'ONUDI versera au requérant le traitement et les indemnités qu'il aurait perçus si son engagement avait été renouvelé jusqu'au 30 juin 2006[25]. »

De l'avis du requérant, cela signifiait que son engagement aurait dû être prolongé rétroactivement et qu'il avait donc droit à toutes les prestations dont il aurait bénéficié s'il était resté en service jusqu'au 30 juin 2006. Au moment de l'exécution du jugement, l'ONUDI n'avait pas payé les droits à pension du requérant, sa couverture d'assurance maladie, ses droits au congé annuel et autres indemnités correspondant à la période allant du 1er janvier au 30 juin 2006.

Se fondant sur l'interprétation du jugement 2902 du Tribunal[26], le requérant a demandé la restauration de tous les droits susmentionnés. L'ONUDI a contesté l'interprétation de la décision du Tribunal et lui a demandé d'annuler le recours du requérant.

Le Tribunal a estimé que l'interprétation des expressions telles que « plein traitement », « traitement et émoluments connexes » et « traitement et indemnités » était bien arrêtée dans la jurisprudence du Tribunal[27]. Si telle avait été son intention, le Tribunal aurait spécifiquement ordonné le versement d'une somme équivalente aux droits réclamés par le requérant. Pour ces mêmes raisons, le Tribunal a rejeté l'interprétation faite par le requérant dans la présente affaire.

L'ONUDI a fait observer que, le 11 mars 2010, elle était en mesure de verser au requérant l'intégralité de ce que prévoyait le jugement, mais l'exécution de ce dernier avait été retardée, d'une part, par le fait que l'intéressé n'avait pas fourni à l'ONUDI les références du compte bancaire sur lequel le versement devait être effectué et, d'autre part, par le dépôt

---

[24] Mary G. Gaudron, vice-présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

[25] Voir jugement no 2902 (3 février 2010).

[26] Ibid.

[27] Voir jugements nos 2718 (9 juillet 2008) et 2621 (11 juillet 2007).

du présent recours. De ce fait, l'ONUDI a demandé au Tribunal, s'il rejetait le recours du requérant, de confirmer qu'elle pouvait considérer aux fins du calcul des intérêts que la date de paiement était le 11 mars 2010. Le requérant n'ayant pas contesté le fait qu'il n'avait pas fourni ses coordonnées bancaires, la date de paiement aux fins du calcul des intérêts était le 11 mars 2010.

3. Jugement n° 3065 (8 février 2012) : *Meyer (n° 4)* c. *l'Organisation internationale du Travail (OIT)*[28]

Allégations de harcèlement — En omettant d'informer la requérante sur la teneur des témoignages, la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude et à son devoir de bonne gestion — Octroi de dommages-intérêts pour tort moral — Dépens

Le 15 mai 2009, un fonctionnaire a été nommé, avec l'accord de la requérante, pour procéder à une enquête approfondie sur certaines allégations de harcèlement. Le fonctionnaire a rendu son rapport le 8 décembre 2009 dans lequel il concluait que « [l]es faits tels qu'ils ont été établis à partir des pièces du dossier et des interviews réalisés ne conduis[aient] pas à conclure qu'il y ait eu en la circonstance harcèlement moral ». C'est au vu de ce rapport que le directeur général a notifié à l'intéressée, par lettre du 15 janvier 2010, sa décision de rejeter ses allégations de harcèlement. La requérante a contesté la décision et a demandé au Tribunal de l'annuler, d'ordonner la réparation du préjudice qu'elle aurait subi et de lui allouer la somme de 3 000 francs suisses à titre de dépens[29].

Le Tribunal a estimé que, même si, en l'espèce, l'enquêteur pouvait ne pas inviter l'intéressée à assister à toutes les auditions, celle-ci devait avoir la possibilité de connaître le contenu des témoignages recueillis afin de pouvoir les contester. Tel n'ayant pas été le cas, le Tribunal en a conclu que le principe du contradictoire n'avait pas été respecté. Il a résulté de ce qui précède que l'organisation avait manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante et à son devoir de bonne gestion, privant ainsi l'intéressée de son droit d'être mise dans des conditions lui permettant d'apporter la preuve de ses allégations[30].

Selon la jurisprudence du Tribunal, en cas d'accusation de harcèlement, « une organisation internationale doit procéder à une enquête approfondie, s'assurer que les garanties d'une procédure régulière sont respectées et garantir la protection de la personne accusée ». De plus, selon le Tribunal « [e]n raison du devoir qu'elle a envers une personne présentant une plainte pour harcèlement, l'organisation se doit de faire en sorte qu'une enquête rapide et approfondie soit menée, que les faits soient établis objectivement et dans leur contexte général [...], que les règles soient appliquées correctement, qu'une procédure régulière soit suivie et que la personne se plaignant, de bonne foi, d'avoir été harcelée ne soit pas stigmatisée ni ne fasse l'objet de représailles[31] ».

Le Tribunal a estimé que l'attitude de l'organisation avait donc occasionné un préjudice qu'il convenait de réparer par l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant

---

[28] Seydou Ba, président; Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

[29] Voir jugement n° 3064 (8 février 2012).

[30] Voir jugement n° 2654 (7 février 2007), considérant 7.

[31] Voir jugement n° 2973 (2 février 2011), considérant 16, et la jurisprudence citée aux présentes.

de 20 000 francs suisses. Le Tribunal a également décidé que la requérante avait droit à des dépens fixés à la somme de 2 000 francs.

4. Jugement n° 3076 (8 février 2012) : *Laperrière (n° 3)* c. *l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)*[32]

Un congé sans traitement aux fins des droits à pension prolongeait le statut de membre du personnel de l'organisation — La requête est irrecevable au motif que les voies de recours interne n'ont pas été épuisées

En juillet 2009, le requérant a conclu avec l'OMS un accord de résiliation d'engagement, qui prévoyait une période de congé sans traitement pour permettre au requérant de continuer à cotiser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies :

> « Du 1er août 2009 au 30 novembre 2011, vous serez en congé sans traitement aux fins seulement des droits à pension et à l'assurance maladie du personnel [...] pendant une période de 28 mois, qui s'achèvera le 30 novembre 2011. »

Considérant que l'accord de résiliation d'engagement avait été violé, le requérant en a saisi directement le Tribunal le 14 mai 2010 alors qu'il était en congé sans traitement. L'organisation a fait valoir que la requête était irrecevable dans la mesure où le requérant n'avait pas épuisé les voies de recours internes. Pour établir la recevabilité de sa requête, le requérant a cherché à démontrer que, étant en congé sans traitement, il n'était plus membre du personnel de l'OMS et n'avait plus accès à la procédure de recours interne.

Le Tribunal a rejeté les arguments de recevabilité du requérant. Nonobstant les diverses références aux formalités de cessation de service, l'accord de résiliation était sans ambiguïté quant à la date de cessation de service et au statut du requérant. En effet, le paragraphe 1 de l'accord prévoyait que « [son] engagement en tant que *membre du personnel* de l'OMS prendra[it] fin le 30 novembre 2011 » (non souligné dans le texte). Comme ce libellé était clair, la règle générale selon laquelle, en cas d'ambiguïté, c'est l'interprétation la plus favorable aux agents qui doit l'emporter ne s'appliquait pas en l'espèce[33].

En ce qui concerne l'argument du requérant fondé sur l'article 655.3 du Règlement du personnel[34], qui permet au directeur général d'accorder un congé sans traitement aux fins des droits à pension, le Tribunal a noté que la période de congé visait à permettre à l'intéressé de continuer à participer à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. La participation à cette caisse était subordonnée au statut de membre du personnel. Le Tribunal a également souligné que la fin du versement du traitement et des prestations était une caractéristique normale du congé sans traitement et correspondait au fait que le membre du personnel ne s'acquittait pas de ses fonctions.

Le Tribunal a fait observer qu'en tant que membre du personnel le requérant était tenu d'épuiser les voies de recours interne avant de saisir le Tribunal. Par conséquent, dans la

---

[32] Mary G. Gaudron, vice-présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

[33] Voir, par exemple, le jugement 2292 (4 février 2004), considération 10.

[34] « Le directeur général peut autoriser un congé sans traitement aux fins des droits à pension dans le cas des membres du personnel qui, dans un délai de deux ans, auront atteint l'âge de 55 ans et 25 ans de participation à la Caisse des pensions. »

mesure où le requérant n'avait pas épuisé les voies de recours interne, le Tribunal a décidé de rejeter la requête comme étant irrecevable.

5. Jugement n° 3078 (8 février 2012) : *Andrevet et consorts* c. *EUROCONTROL*[35]

Contestation du taux de contribution au régime de pension — Réplique des requérants — Les décisions ayant des incidences récurrentes sont frappées de forclusion — Rejet de la demande reconventionnelle

Les 11 requérants ont formé des requêtes identiques dans lesquelles ils contestaient le taux de contribution au régime de pension qui figurait dans leurs bulletins de salaire de février, mars et avril 2009 au motif que les études actuarielles effectuées depuis 2005 n'étaient pas valables. La Commission paritaire des litiges a estimé que les réclamations étaient frappées de forclusion et se heurtaient à l'autorité de la chose jugée, le Tribunal ayant déjà statué sur la question dans le jugement n° 2633 le 11 juillet 2007[36].

En l'espèce, les requérants contestaient la décision du directeur général en date du 1er octobre 2009, dans laquelle il souscrivait à l'avis unanime de la Commission paritaire des litiges et avait rejeté leurs réclamations comme étant irrecevables et non fondées. Les requêtes soulevant des questions de fait et de droit identiques et tendant au même résultat, le Tribunal a décidé qu'il y avait lieu de les joindre et de rendre à leur sujet un seul et même jugement.

Le Tribunal a estimé que les décisions ayant des effets récurrents étaient frappées de forclusion. Il a considéré que les requérants attaquaient une décision de 2005 qui avait modifié leur taux de contribution au régime de pension. S'il était vrai que cette modification se reflétait dans leurs bulletins de salaire de février, mars et avril 2009, il était également vrai que l'argument invoqué reposait entièrement sur les vices qui entacheraient la précédente décision portant modification du taux de contribution, et que cette modification se reflétait dans chacun de leurs bulletins de salaire depuis que la décision initiale de modifier le régime de pension avait été prise en 2005. Par conséquent, le Tribunal a considéré que les requêtes à l'examen avaient pour base la décision de 2005. Ainsi, à moins qu'elles n'aient été fondées sur un fait nouveau, elles étaient frappées de forclusion[37]. Le Tribunal a également décidé de rejeter la demande reconventionnelle de l'Agence.

---

[35] Seydou Ba, président; Mary G. Gaudron, vice-présidente; et Giuseppe Barbagallo, juge.

[36] Voir également jugement n° 295 (8 juillet 2010); affaire *Kunstein-Hackbarth,* jugement n° 1780 (9 juillet 1998); et affaire *Meyler,* jugement n° 978 (27 juin 1989).

[37] Voir jugement n° 3078 (8 février 2012), considérant 7.

6. Jugement n° 3090 (8 février 2012) : *Rockwell* c. *l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)*[38]

Une longue succession de contrats de courte durée peut faire naître des liens juridiques équivalant à ceux dont peuvent se prévaloir les fonctionnaires permanents d'une organisation — Erreur de droit — Un traitement discriminatoire justifie de fixer *ex aequo et bono* des dommages-intérêts

La requérante était entrée au service de l'OMPI en janvier 2002. Elle y a travaillé en qualité de commis de grade G-3 jusqu'en décembre 2008 sur la base de 24 contrats successifs de courte durée. Le Tribunal avait toujours refusé de redéfinir les contrats de courte durée en engagement permanent[39]. Le 19 décembre 2008, l'organisation lui a proposé un nouveau contrat de courte durée pour la période allant du 22 décembre 2008 au 20 mars 2009. Celui-ci comportait, à la rubrique « Conditions particulières », l'indication suivante : « Ce contrat ne sera pas renouvelé au-delà du 20 mars 2009. »

La requérante a allégué que, du fait qu'elle avait été au bénéfice d'une longue succession de contrats de courte durée, elle était dans la même situation que les fonctionnaires engagés pour une durée indéterminée.

Le Tribunal a conclu que ces contrats avaient été systématiquement renouvelés sans interruption notable, de telle sorte que, depuis l'âge de 27 ans, la requérante avait fait carrière au sein de l'organisation pendant plus de sept années, soit jusqu'à l'expiration du contrat litigieux. Cette longue succession de contrats de courte durée avait fait naître entre l'intéressée et l'OMPI des liens juridiques équivalant à ceux dont peuvent se prévaloir les fonctionnaires permanents d'une organisation.

En considérant que la requérante entrait dans la catégorie des agents temporaires auxquels le Statut et le Règlement du personnel n'étaient pas applicables et qui ne bénéficiaient pas d'une protection juridique comparable à celle des autres fonctionnaires, la défenderesse avait donc méconnu la réalité des rapports juridiques qui la liaient à l'intéressée. Ce faisant, elle avait commis une erreur de droit et avait fait un usage abusif de la réglementation applicable aux contrats temporaires.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé d'annuler la décision attaquée. Au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal n'a pas renvoyé l'affaire devant l'organisation pour qu'elle examine la possibilité de rétablir avec la requérante des rapports de service qui avaient pris fin il y avait plus de deux ans.

Le Tribunal a fait observer que l'appréciation juridique erronée de la défenderesse avait eu pour conséquence que la requérante avait été maintenue dans une situation professionnelle précaire pendant toute la durée de ses rapports de service, alors que son travail n'avait pas pour objet des besoins spécifiques et particuliers, mais consistait à accomplir des tâches semblables à celles confiées en principe à des fonctionnaires permanents. La requérante avait de la sorte été victime d'un traitement discriminatoire.

---

[38] Seydou Ba, président; Mary G. Gaudron, vice-présidente; Claude Rouiller, Giuseppe Barbagallo et Patrick Frydman, juges.

[39] Voir, entre autres, jugement n° 2850 (8 juillet 2009); jugement n° 2821 (8 juillet 2009); jugement n° 2708 (6 février 2008); jugement n° 2362 (14 juillet 2004); jugement n° 2198 (3 février 2003); affaire *Ndedi,* jugement n° 1560 (11 juillet 1996); et affaire *Kock, N'Diaye et Silberreiss,* jugement n° 1450 (6 juillet 1995).

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, le Tribunal a estimé qu'il était justifié de fixer *ex aequo et bono* les dommages-intérêts dus à l'intéressée à la somme de 60 000 francs suisses, toutes causes de préjudice confondues.

7. Jugement n° 3103 (8 février 2012) : *Taverdyan (nos 1 et 2)* c. *l'Organisation internationale du Travail (OIT)*[40]

La participation au Programme de début de carrière des jeunes professionnels ne fait naître aucun droit à un emploi futur — Alinéa *d* de l'article 4.6 du Statut du personnel de l'OIT — En l'absence de politique interne concernant une grossesse en cours d'emploi, l'organisation n'est pas tenue de prolonger le lien d'emploi pour couvrir la période de grossesse — Droit à une protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité

La requérante était entrée au service du Bureau international du Travail en janvier 2001 dans le cadre du Programme de début de carrière des jeunes professionnels. La requérante avait été informée le 29 février 2008 qu'en raison de contraintes budgétaires son contrat, qui venait à expiration le 30 avril 2008, ne serait pas renouvelé. La requérante a contesté entre autres le non-renouvellement de son contrat.

La requérante soutenait qu'elle pouvait légitimement former l'espoir de faire carrière au Bureau du fait de sa participation au Programme et que celle-ci pouvait d'une certaine manière être considérée comme la garantie d'un emploi futur au BIT. Le Tribunal a estimé que cette thèse n'était pas fondée. Les conditions contractuelles que la requérante avait acceptées lorsqu'elle avait été sélectionnée pour participer audit programme puis à chaque renouvellement de contrat étaient sans ambiguïté, c'est-à-dire qu'elle était au bénéfice d'engagements de durée déterminée et ne pouvait escompter aucun renouvellement de contrat.

Le Tribunal a relevé également que l'argument de la requérante selon lequel lui signifier son licenciement pendant sa grossesse était contraire à la législation suisse sur l'emploi était erroné. L'intéressée était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, dont la date d'expiration avait été fixée au moment de la nomination puis, à chaque renouvellement de contrat. De plus, le Tribunal a fait observer que son offre d'engagement renvoyait expressément à l'alinéa *d* de l'article 4.6 du Statut du personnel qui prévoit, entre autres, que « bien qu'une nomination de durée déterminée puisse être renouvelée, un fonctionnaire ainsi nommé n'est pas en droit d'escompter que son contrat sera renouvelé ou qu'il sera converti en un contrat d'un autre type... [t]out engagement pour une durée déterminée prend fin sans préavis à la date prévue dans le contrat d'emploi ».

Selon le Tribunal, le fait que la requérante avait été avisée de la décision de l'organisation de ne pas renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 30 avril 2008 avant qu'elle ait informé le Département du développement des ressources humaines qu'elle était enceinte n'était nullement illégal. Les règles applicables en l'espèce étaient celles de l'organisation et, comme la Commission consultative paritaire de recours l'avait fait observer, le Statut du personnel du BIT ne disait mot à cet égard. Dans ces conditions, le Tribunal a estimé que c'était à juste titre que l'organisation affirmait ce qui suit :

[40] Mary G. Gaudron, vice-présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

« [le fait] qu'il n'existe pas de politique formelle (règle, règlement ou procédure du Bureau) concernant le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée qui doit venir à expiration au cours d'une grossesse signifie que le licenciement ou le non-renouvellement de contrat en cours de grossesse n'est autorisé que pour des motifs sans aucun rapport avec celle-ci. Lorsqu'un contrat de durée déterminée doit expirer pendant une grossesse ou un congé de maternité, l'organisation a pour pratique constante d'honorer toute la durée du contrat. Toutefois, l'organisation ne prolonge pas ledit contrat dans le seul but d'étendre la période d'engagement de sorte qu'elle couvre la grossesse et le congé de maternité. »

De l'avis du Tribunal, cette position n'était pas contraire à la législation suisse sur l'emploi. La disposition du code suisse des obligations, citée par la requérante, concernait l'hypothèse de la notification d'un licenciement pendant une des périodes de protection (notamment pendant la grossesse, après l'accouchement, etc.); elle ne visait pas le cas où un contrat de durée déterminée arrive normalement à expiration. Le Tribunal a relevé que la disposition pertinente du code suisse des obligations était pleinement conforme au principe général selon lequel toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, principe qui figure au paragraphe 2 de l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne[41] et à l'article 8 de la Convention nº 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000[42].

8. Jugement n° 3106 (4 juillet 2012) : *Spina (n° 5)* c. *l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)*[43]

Le principe de la chose jugée ne s'applique pas dans le cas d'un jugement rendu antérieurement sur l'irrecevabilité d'une requête — Principe de la liberté syndicale — Non-ingérence de l'organisation dans les affaires de son syndicat ou des organes de ce dernier — Liberté de discussion et de débat — Droit de la diffamation — Devoir de sollicitude de garantir un lieu de travail sûr et devoir de protéger la dignité et la réputation du requérant — Dommages-intérêts pour tort matériel et moral

À la suite d'une controverse entre le syndicat du personnel et le requérant, un ancien président et membre du syndicat, ce dernier a envoyé un courriel au requérant, dont copie à l'ensemble des fonctionnaires de l'organisation. La requête introduite par la suite contre l'organisation en raison de son manquement à prendre des mesures avait été jugée irrecevable par le Tribunal dans le jugement nº 2538[44].

Quelques mois après le prononcé du 12 juillet 2006, le requérant a appris qu'une copie du courriel en question figurait sur un forum dans le système Intranet de l'organisation. Il a prié la directrice du Service de la gestion des ressources humaines de soumettre sa plainte contre l'auteur du courriel au Comité paritaire de discipline. La directrice a répondu qu'elle ne souhaitait pas intervenir. Le requérant a alors demandé que cette décision soit réexami-

---

[41] Nations Unies, *Recueil des Traités,* vol. 2181, p. 253.

[42] Disponible à l'adresse www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

[43] Mary G. Gaudron, vice-présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

[44] Jugement nº 2538 (12 juillet 2006).

née et que le courriel soit immédiatement retiré du forum Intranet, que son auteur « reçoive l'ordre de rédiger [...] une lettre ouverte d'excuses » et que l'organisation lui verse 25 000 euros à titre d'indemnisation pour le « tort qui continu[ait] d'être causé à [sa] réputation et à [sa] dignité ». Il a été informé que le courriel litigieux n'était plus accessible, mais que, pour le surplus, sa demande était rejetée.

L'argument de l'organisation selon lequel le recours interne était irrecevable se fondait sur le principe de l'autorité de la chose jugée. Elle soutenait que les questions soulevées dans le cadre du recours interne avaient fait l'objet du jugement n° 2538. Toutefois, le Tribunal a relevé le fait que, lorsqu'une requête était rejetée parce que jugée irrecevable[45], il n'était pas statué sur le fond et, de ce fait, le principe de la chose jugée n'était pas opposable à la requête.

Selon le Tribunal, la requête à l'examen comportait deux aspects. Le premier se rapportait au fait que l'organisation n'avait pas pris de mesures à l'encontre de l'auteur du courriel. Le second aspect se rapportait à la présence du courriel sur un forum Intranet. À cet égard, le requérant demandait que l'organisation soit tenue responsable de la teneur du courriel, qu'il qualifiait de diffamatoire.

Selon le Tribunal, la question de savoir si l'organisation était tenue de protéger le requérant des agissements de l'auteur du courriel devait être examinée à la lumière du principe de la liberté syndicale.

De l'avis du Tribunal, le principe reposait sur deux aspects importants. Le premier était qu'il excluait toute ingérence d'une organisation dans les affaires de son syndicat ou des organes de ce dernier[46]. Le Tribunal a estimé que les syndicats devaient pouvoir librement conduire leurs propres affaires et régir leurs propres activités ainsi que la conduite de leurs membres dans le cadre de ces affaires et activités[47]. Le Tribunal a également noté que les organisations devaient rester neutre lorsque des divergences d'opinions apparaissaient au sein d'un syndicat, « elles ne [devai]ent pas favoriser un groupe ou un point de vue par rapport à un autre ». Les organisations n'avaient pas non plus d'intérêt légitime quant aux actions de fonctionnaires dans le cadre de leurs relations avec leur syndicat et/ou avec d'autres membres du syndicat lorsque celles-ci relèvent des affaires et des activités du syndicat.

Le second aspect du principe de la liberté syndicale qui intéressait l'affaire à l'examen était qu'il impliquait nécessairement qu'il y ait liberté de discussion et de débat. Le Tribunal a reconnu que la liberté de discussion et de débat n'était pas absolue et qu'il pouvait y avoir des cas où l'organisation pouvait intervenir, par exemple, s'il se produisait des « abus manifestes du droit à la liberté d'expression » ou s'il s'agissait de « [protéger les] intérêts individuels de personnes éventuellement mises en cause par des propos malveillants, diffamatoires ou relatifs à leur vie privée[48] ».

Dans ce contexte, le Tribunal a estimé qu'il convenait d'examiner le caractère prétendument diffamatoire du courriel litigieux. Selon le Tribunal, la loi sur la diffamation ne posait pas seulement la question de savoir si une déclaration était diffamatoire au sens où elle portait atteinte à la réputation d'une personne ou à son honneur, mais également la question de savoir si les circonstances de cette déclaration en atténuaient la gravité. En règle générale, une déclaration, même si elle était diffamatoire au sens indiqué, n'engageait pas la responsa-

---

[45] Ibid.

[46] Voir affaire *Guastavi* (n° 2), jugement n° 2100 (30 janvier 2002), considérant 15.

[47] Voir affaire *Connolly-Battisti* (n° 2), jugement n° 274 (12 avril 1976), considérant 22.

[48] Voir jugement n° 2227 (16 juillet 2012), considérant 7.

bilité de son auteur si elle avait été faite en réaction à des critiques formulées par la personne qui se disait victime de diffamation ou si elle avait été faite au cours de la discussion d'un sujet d'intérêt légitime pour les destinataires de sa publication et, dans un cas comme dans l'autre, si la portée de la publication était raisonnable compte tenu des circonstances.

Compte tenu des circonstances, le Tribunal a décidé que la diffusion de ce courriel par son auteur ne constituait pas un usage abusif de la liberté d'expression qui allait nécessairement de pair avec la liberté syndicale. Ainsi, l'ONUDI ne pouvait pas enquêter sur les agissements de l'auteur du courriel en question ni prendre d'autres mesures à son encontre sans s'ingérer dans des affaires d'ordre syndical. Le Tribunal a donc rejeté la demande du requérant selon laquelle l'ONUDI aurait manqué à ses obligations envers ce dernier en ne prenant pas de mesure contre l'auteur du courriel en question.

En ce qui concerne la seconde mise en ligne du courriel sur l'Intranet de l'organisation, le Tribunal a statué que toute nouvelle publication du courriel prenait un caractère excessif et n'avait donc pas droit à la même protection que le courriel initial. Cela étant, le Tribunal a fait observer que rien ne donnait à penser que ce courriel mis en ligne sur le forum avait été largement consulté. Rien ne permettait non plus de penser que sa présence sur l'Intranet résultait d'une mauvaise intention ou d'un acte délibéré pouvant être attribué à l'organisation.

Le Tribunal a noté qu'une organisation devait veiller à ce que les moyens de communication mis à la disposition des fonctionnaires ne servent pas à diffuser du contenu portant atteinte à la réputation ou à la dignité de l'un d'eux. Le requérant était en droit de porter plainte contre l'organisation pour manquement à ce devoir, en dépit du fait que le document offensant ait été retiré du forum Intranet avant que l'intéressé n'ait introduit son recours interne. Dans ces conditions, le Tribunal a décidé que le requérant avait droit à des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Les éléments de preuve ne permettant pas de conclure que le courriel avait été largement consulté sur le forum Intranet, et faute de preuve d'un tort réel causé à la réputation de l'intéressé en raison de la présence du courriel sur ledit forum, le Tribunal a fixé le montant de ces dommages-intérêts à 1 000 euros.

9. Jugement n° 3130 (4 juillet 2012) : *Madanpotra* c. *l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)*[49]

Requête pour violation des directives en matière de sélection — Vice de forme dans la procédure de concours — Nombre requis de membres du jury d'entretien — Retards excessifs justifiant l'octroi de dommages-intérêts

Le requérant a présenté sa candidature au poste d'administrateur recruté au plan national (Planification et suivi) au bureau de pays de l'OMS en Inde et, le 22 avril 2008, il a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue. Il a fait appel de cette décision devant le Comité régional d'appel qui a recommandé que son appel soit rejeté, recommandation qu'a fait sienne le directeur régional dans une lettre datée du 12 février 2009. Le requérant a fait appel de cette décision devant le Comité d'appel du Siège, qui a recommandé, bien que la sélection soit maintenue, qu'il soit accordé réparation et dépens à l'intéressé du fait que le processus de sélection avait été vicié. Le Comité a en outre recommandé que les autres conclusions du requérant soient rejetées et que les directives en matière de sélection soient

[49] Seydou Ba, président; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges (Genève).

révisées, actualisées et appliquées d'une manière uniforme dans toute l'organisation. Par lettre du 7 avril 2010, le directeur général a informé le requérant de sa décision d'accepter ces recommandations. Telle était la décision attaquée devant le Tribunal.

Le requérant a invoqué plusieurs violations des directives en matière de sélection. En particulier, il a fait valoir que le jury d'entretien était composé de quatre membres au lieu de trois et que l'examen écrit avait été organisé par le bureau de pays en Inde et non par un administrateur du personnel du Bureau régional. Il a soutenu par ailleurs que le candidat retenu ne satisfaisait pas aux exigences du poste en matière d'études telles qu'énoncées dans l'avis de vacance.

Le Tribunal a considéré, tout comme le Comité d'appel du Siège, que les directives en matière de sélection fixaient le nombre requis de membres du jury et que ces directives n'avaient pas été suivies. Selon le Tribunal, l'organisation avait tort d'affirmer que les directives en matière de sélection ne constituaient que des pratiques recommandées et non pas des règles contraignantes. Le Tribunal a fait observer que le jury pouvait au besoin ne comprendre que deux membres, mais aucune disposition ne prévoyait que des membres puissent être ajoutés aux trois prescrits par les directives.

Le Tribunal a conclu que le candidat retenu satisfaisait aux exigences en matière de formation pour le poste et n'a trouvé aucune preuve de parti pris de la part de l'administration, car le vice de procédure n'impliquait pas automatiquement qu'il y ait eu parti pris ou préjugé.

Le requérant demandait que lui soient octroyés 10 000 dollars des États-Unis pour les retards excessifs enregistrés dans la procédure de recours interne. Toutefois, les deux appels ayant mis moins de deux ans à aboutir, le Tribunal ne pouvait considérer que le requérant avait souffert de retards excessifs justifiant l'octroi de dommages-intérêts.

Le Tribunal a souligné le fait que toute organisation devait s'assurer qu'elle se conforme aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révélait viciée, le Tribunal devait annuler toute nomination qui en résultait, étant entendu que l'organisation devait « tenir indemne » de tout préjudice le candidat retenu.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision attaquée et la décision du 2 avril 2008 d'approuver la nomination du candidat retenu. Une réparation ayant déjà été accordée au requérant, le Tribunal a conclu qu'aucune autre réparation ne lui serait octroyée. Le Tribunal a décidé que le requérant avait droit à un montant total de 1 000 dollars à titre de dépens.

10. Jugement n° 3135 (4 juillet 2012) : *Senou c. le Centre technique de coopération agricole et rurale*[50]

Non-renouvellement d'un contrat aux motifs d'une insuffisance professionnelle — Motifs pour déterminer une indemnité compensatrice de préavis — Aperçu de la jurisprudence sur les droits acquis — Critères pour déterminer une violation des droits acquis — Les conclusions reconventionnelles sont rejetées

Le contrat de la requérante, qui était entrée au service de l'organisation en 1987, n'avait pas été renouvelé aux motifs d'une insuffisance professionnelle. La décision de non-renouvellement précisait que, conformément au régime applicable au personnel du Centre technique de coopération agricole et rurale (« le Centre »), adopté en 2006, la requérante bénéficierait d'une indemnité compensatrice de préavis correspondant à neuf mois de rémunération. Les dispositions en cause prévoyaient en effet que « [l]a durée du délai de préavis correspond à un mois par année de service accomplie et ne doit être ni inférieure à trois mois, ni supérieure à neuf mois ».

Dans le courrier ayant valeur de réclamation qu'elle a adressé au directeur, la requérante soulignait que son contrat avait été signé en février 2005 sous l'ancien régime applicable au personnel du Centre en vigueur en 1992. La requérante affirmait alors qu'elle était en droit de prétendre à une indemnité compensatrice calculée sur la base la plus favorable prévue dans l'ancien régime correspondant à 20,7 mois de préavis. Le directeur a rejeté cette réclamation pour le motif que la circonstance voulant que le contrat de l'intéressée ait été conclu sous le régime applicable au personnel antérieurement en vigueur ne faisait pas obstacle à l'application, sur le point en litige, des dispositions du nouveau régime.

Le Tribunal a d'abord rappelé que les conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations internationales pouvaient varier en fonction de l'évolution des dispositions statutaires ou réglementaires en vigueur, sans que les références aux dispositions d'origine figurant dans le contrat d'engagement des intéressés y fassent obstacle.

Le Tribunal a réaffirmé qu'une disposition ne présentait un caractère rétroactif que lorsqu'elle entraînait une modification de la situation juridique, des droits, des obligations ou des intérêts d'une personne à partir d'une date antérieure à sa promulgation, et le simple fait qu'elle modifie, pour l'avenir, les effets de cette situation ou de ces droits, obligations ou intérêts ne saurait lui conférer un tel caractère[51]. Or, en l'espèce, la nouvelle disposition ne remettait pas en cause une indemnité compensatrice de préavis déjà liquidée au profit de la requérante, mais prévoyait seulement une nouvelle règle en la matière dont il avait ultérieurement été fait application à l'intéressée.

Le Tribunal a estimé que la requérante aurait été fondée à invoquer l'application de la disposition plus favorable du régime de 1992 si elle avait pu se prévaloir d'un droit acquis à son maintien. Mais, selon la jurisprudence du Tribunal, ainsi qu'elle avait été notamment dégagée par le jugement n° 61, précisée par le jugement n° 832 et confirmée par le jugement n° 986, pour qu'il y ait matière à éventuelle méconnaissance d'un droit acquis, il fallait donc

[50] Seydou Ba, président; Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

[51] Voir, entre autres, jugement n° 2315 (4 février 2004), considérant 23; voir également jugement n° 2986 (2 février 2011), considérant 14.

que la modification apportée au texte applicable porte sur une condition d'emploi présentant, selon les termes du jugement n° 832, un caractère fondamental et essentiel.

L'application au cas d'espèce des trois critères dégagés par le Tribunal dans le jugement n° 832 pour se prononcer sur l'exigence d'une violation des droits acquis, à savoir ceux tenant à la nature de la condition d'emploi modifiée, aux causes de la modification intervenue et aux conséquences de la reconnaissance ou non d'un droit acquis, le Tribunal a confirmé qu'une telle violation ne saurait ici être constatée. S'agissant de la nature de la condition d'emploi modifiée, le Tribunal a constaté que cette dernière résultait d'une clause du contrat d'engagement de la requérante, ce qui pouvait habituellement constituer un indice de création d'un droit acquis. Mais cette clause ne faisait en l'occurrence que reproduire les dispositions alors en vigueur de l'article 35 du régime applicable au personnel de 1992, de sorte qu'elle trouvait sa véritable origine dans ces dispositions elles-mêmes. Or, selon le Tribunal, à la différence des décisions individuelles ou des stipulations spécifiques du contrat d'un fonctionnaire, les prescriptions d'ordre statutaire ou réglementaire n'étaient qu'exceptionnellement susceptibles d'engendrer des droits acquis.

Le Tribunal a conclu que les causes de la modification contestée reposaient sur des considérations légitimes et le fait que la modification de la condition d'emploi procédait ainsi de considérations d'ordre financier ne la rendait pas, en soi, illégitime. De plus, le Tribunal a considéré que la réduction sensible de l'indemnité compensatrice de préavis n'était pas d'une ampleur telle qu'elle bouleversait l'économie de son contrat, dans la mesure où l'attribution d'un préavis de neuf mois représentait déjà un avantage très substantiel et où une durée de cet ordre restait, au demeurant, sensiblement supérieure à celle généralement prévue par les législations nationales.

En ce qui concerne la demande du Centre de condamner la requérante à lui verser des dépens, le Tribunal a fait observer qu'il usait de cette possibilité dans des situations exceptionnelles et qu'il était essentiel que les fonctionnaires internationaux puissent bénéficier d'un accès ouvert à celui-ci sans avoir à subir l'effet dissuasif, voire rédhibitoire, d'une éventuelle condamnation de cet ordre. Or, en l'espèce, la requête ne saurait être regardée, même si elle était vouée au rejet, comme présentant un caractère abusif. Le Tribunal a donc rejeté les conclusions reconventionnelles du Centre.

11. Jugement n° 3138 (4 juillet 2012) : *Bahr (nos 2 et 3)* c. *l'Union internationale des télécommunications*[52]

Demande d'une réparation pour la durée excessive de la mesure de suspension — Préjudice moral — Une mesure de suspension ne devrait être ordonnée que dans les cas de faute grave — Droit d'être entendu — Accès à la messagerie électronique d'un fonctionnaire en son absence — Devoir de sollicitude de l'Union internationale des télécommunications — L'impôt national versé sur les sommes allouées par le Tribunal n'est pas remboursable en l'absence de litige né sur ce point

La requérante a omis de transmettre certains messages importants à ses supérieurs hiérarchiques, bien que cela eût fait partie de ses tâches. Dans le cadre de l'enquête admi-

[52] Seydou Ba, président; Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

nistrative ouverte par le Secrétaire général pour déterminer ce qu'il était advenu de ces courriels, on avait accédé à sa messagerie électronique professionnelle alors qu'elle était en congé. L'enquêteur a conclu que les courriels en question avaient été supprimés après avoir été lus et que leur suppression ne pouvait être le fait que de l'intéressée ou d'une personne connaissant son mot de passe.

Le chef du Département de l'administration et des finances a informé la requérante que le Secrétaire général envisageait d'engager une procédure disciplinaire à son encontre et lui a donné la possibilité de formuler des observations. Dans l'attente de celles-ci et du complément d'enquête qu'elles pourraient déclencher, l'intéressée a été immédiatement suspendue de ses fonctions avec traitement.

La requérante a présenté ses observations. Le même jour, elle a également présenté une demande tendant à ce que la décision de la suspendre de ses fonctions fasse l'objet d'un nouvel examen, demande qui a été rejetée. La requérante a saisi le Comité d'appel, qui a recommandé au Secrétaire général de reconnaître que la mesure de suspension n'était pas justifiée et d'allouer à l'intéressée une indemnité de 5 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi. Le Secrétaire général a informé cette dernière qu'il avait décidé de ne pas suivre ces recommandations. Telle était la décision déférée devant le Tribunal dans le cadre de la troisième requête.

Entre-temps, la requérante avait été avisée que son contrat avait été prolongé à titre « conservatoire » et que le Secrétaire général avait décidé de ne pas poursuivre plus avant la procédure disciplinaire et de ne pas renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration.

La requérante a demandé notamment une réparation pour le préjudice résultant de la durée excessive de la mesure de suspension adoptée à son égard. N'ayant pas reçu de réponse, elle a demandé que ce qu'elle considérait comme la décision de rejet implicite qui lui avait ainsi été opposée fasse l'objet d'un nouvel examen. Le chef du Département de l'administration et des finances lui a indiqué qu'il avait constaté qu'« au-delà de la période initiale de suspension [...], aucune décision ne [lui] a[vait] été communiquée afin de [l']informer des démarches entreprises par l'administration dans le but de [lui] trouver une autre affectation [...] » et que cette situation avait pu lui causer un préjudice moral que le Secrétaire général était « disposé à compenser » et lui proposait une indemnité maximale de 5 000 francs. Telle était la décision que l'intéressée attaquait dans le cadre de sa deuxième requête.

Le Tribunal a considéré que la suspension d'un fonctionnaire, même provisoire, était susceptible de porter atteinte au crédit dont celui-ci jouissait au sein de l'organisation qui l'employait et engendrer de possibles conséquences sur son état de santé. Il a noté que même si elle ne préjugeait en rien la décision sur le fond relative à une éventuelle sanction disciplinaire, la mesure de suspension était donc de toute évidence une décision faisant grief qui devait se fonder sur une base légale, être justifiée par les besoins de l'organisation et être prise dans le respect du principe de proportionnalité. Pour qu'une telle mesure soit prononcée, il était nécessaire qu'une faute grave soit reprochée à l'intéressée[53].

La requérante a soutenu, dans sa troisième requête, que les droits de la défense avaient été violés, d'une part, parce qu'elle n'avait pas été entendue avant l'adoption de la décision de la suspendre de ses fonctions et, d'autre part, parce que cette décision se fondait sur un rapport d'enquête établi sur la base d'informations obtenues à la suite d'une « intrusion » dans sa messagerie électronique professionnelle.

---

[53] Voir jugement n° 2698 (6 février 2008), considérant 9.

Le Tribunal a fait observer que les dispositions du Règlement du personnel ne réglementaient pas le droit du fonctionnaire concerné d'être entendu avant que la suspension ne soit prononcée. Celle-ci était en effet une mesure conservatoire qui devait en principe être adoptée d'urgence. Toutefois, le Tribunal a noté que le droit d'être entendu de ce dernier devait pouvoir être exercé avant l'adoption de la décision sur le fond relative à une éventuelle sanction disciplinaire[54]. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas lieu de revenir sur cette jurisprudence, puisque, après avoir été suspendue de ses fonctions, l'intéressée avait pu faire part de ses observations.

Le Tribunal a jugé regrettable que la messagerie électronique professionnelle de la requérante ait été consultée en son absence. Mais il ressortait du dossier que celle-ci avait été informée de l'imminence de cet examen technique, qui devait être accompli de toute urgence. Le Tribunal a considéré qu'aucune des circonstances qu'elle avait évoquées n'était propre à démontrer que, si elle n'était pas en mesure d'y assister, elle était aussi dans l'impossibilité de s'y faire représenter.

La requérante a fait valoir en outre que les conditions prévues par le Règlement du personnel pour prononcer une mesure de suspension n'étaient pas réunies en l'espèce, puisqu'elle n'avait pas commis de faute grave et que son maintien en fonction n'était pas susceptible de nuire au service. Le Tribunal a noté que quatre courriels importants et apparemment urgents, émanant d'autorités nationales, avaient été reçus sur la messagerie électronique de la Division des conférences et événements, que l'intéressée avait le devoir de les transmettre à ses supérieurs et qu'ils avaient été effacés sans avoir été transmis. Le Tribunal a estimé que l'omission de la requérante pouvait avoir constitué une faute grave.

Selon le Tribunal, aux termes du Règlement du personnel, une mesure de suspension ne pouvait en principe excéder trois mois, alors qu'en l'espèce elle avait duré plus de sept mois. Par conséquent, le Tribunal a conclu que l'Union internationale des télécommunications avait manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante en la laissant dans l'incertitude quant à l'adoption éventuelle d'une sanction disciplinaire et en ne l'informant pas des solutions qu'elle envisageait pour son avenir professionnel. Le Tribunal a considéré que l'indemnité de 5 000 francs proposée à l'intéressée ne suffisait pas à réparer ce préjudice et l'a portée à 12 000 francs suisses.

Le Tribunal a rejeté la demande de la requérante de dire que, dans le cas où les sommes allouées seraient soumises à un impôt national, elle serait fondée à obtenir de l'organisation le remboursement de l'impôt versé correspondant.

---

[54] Voir jugement n° 2365 (14 juillet 2004), considérant 4, *a*.

12. Jugement n° 3141 (4 juillet 2012) : *Touré c. l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)*[55]

Recrutement de personnel local séjournant illégalement en Suisse — Article VII, paragraphe 4, du Statut du Tribunal — Effet non suspensif de la plainte — Forme d'une décision administrative — Manquement d'une organisation internationale à assurer la conformité de son statut avec les lois de l'État hôte réglementant le séjour des étrangers lors de leur recrutement — Directives de la Mission permanente de la Suisse, 1987 — Devoir de protection et d'assistance — Article VIII du Statut du Tribunal — Pouvoir du Tribunal d'ordonner l'exécution d'une obligation non satisfaite par une organisation internationale

Le requérant, de nationalité ivoirienne, a été engagé pour la première fois par l'OMS le 4 décembre 2006. Au moment des faits à l'origine du présent litige, il était employé à la classe G-3 en vertu d'un nouveau contrat temporaire couvrant la période du 1er janvier au 30 juin 2008. Lorsqu'il a été recruté par l'organisation, l'intéressé, qui était arrivé en Suisse en février 2001, au bénéfice d'un visa touristique ayant expiré depuis lors de longue date, ne disposait d'aucun titre de séjour délivré par les autorités suisses.

En juin 2007, soit au cours de l'exécution de son troisième contrat, le requérant a présenté pour la première fois à l'administration de l'OMS une demande tendant à l'obtention d'une carte de légitimation. À l'appui de cette demande, il a produit, en lieu et place du titre de séjour normalement exigé, une procuration à l'en-tête du syndicat UNIA. Le dossier a alors été transmis par l'OMS à la Mission permanente de la Suisse, par l'entremise de laquelle étaient délivrées les cartes de légitimation établies par le Département fédéral des affaires étrangères. La carte de légitimation n'a jamais été délivrée.

Le 10 avril 2008, le requérant a reçu une convocation de l'Office cantonal de la population à Genève en vue d'un entretien destiné à clarifier sa situation au regard de la législation régissant le droit au séjour en Suisse. Lors de cet entretien, qui a eu lieu le 29 avril, il lui a été indiqué qu'aucune carte de légitimation ne pouvait être délivrée à une personne séjournant clandestinement en Suisse et qu'il lui était en conséquence fait injonction de quitter le territoire national au plus tard le 15 mai suivant. La seule possibilité dont il disposait pour obtenir la régularisation de son séjour consistait à retourner en Côte d'Ivoire pour y solliciter un visa d'entrée auprès de l'ambassade de Suisse dans ce pays, en produisant à l'appui de sa demande une copie de son contrat avec l'OMS.

Après que l'intéressé a fait connaître, lors de la seconde de ces réunions, qu'il avait décidé de se conformer à l'injonction des autorités suisses en retournant en Côte d'Ivoire le 16 mai, ses supérieurs hiérarchiques l'ont assuré que son contrat serait cependant honoré jusqu'à son terme normal, soit le 30 juin 2008. Au vu de l'évolution de la situation, à l'approche de son départ, qui lui donnait à penser que son contrat avait été brutalement résilié à son insu, le requérant a décidé d'annuler son voyage en Côte d'Ivoire et de se maintenir en Suisse.

Le 8 juillet, le requérant a formé un recours devant le Comité d'appel du Siège contre la décision de résiliation anticipée de ce contrat au 15 mai prise, selon lui, par l'organisation.

---

[55] Seydou Ba, président; Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

Par une décision du 7 avril 2010, la directrice générale a rejeté le recours du requérant. Telle était la décision attaquée devant le Tribunal par le requérant.

Le requérant a demandé, à titre préalable, que soit conféré un effet suspensif à sa requête, afin de lui permettre de se prémunir contre d'éventuelles mesures d'éloignement prises à son égard par les autorités suisses. Mais, aux termes du paragraphe 4 de l'article VII du Statut du Tribunal, « [l]'introduction d'une requête n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de la décision contestée[56] ».

L'organisation a soutenu, à titre principal, que le contrat du requérant n'aurait en réalité pas été résilié à la date du 15 mai 2008 et que le recours de l'intéressé devant le Comité d'appel du Siège comme, par la suite, sa requête devant le Tribunal seraient irrecevables faute d'être dirigés contre une décision prise par une autorité de l'organisation. Le Tribunal a rappelé que la jurisprudence qu'il avait établie admettait qu'une décision administrative puisse revêtir n'importe quelle forme et que son existence puisse se déduire, même si elle n'a pas été concrétisée par un acte écrit, d'un contexte factuel démontrant qu'elle a bien été prise par une autorité de l'organisation[57].

Le Tribunal s'est alors penché sur la seule question qui importait en l'espèce, qui était celle de déterminer si l'organisation avait effectivement décidé de résilier le contrat du requérant au 15 mai 2008. Le Tribunal a relevé que, dans son premier mémoire produit devant le Comité d'appel du Siège le 16 juillet 2008, l'OMS avait elle-même expliqué qu'il avait été décidé, lorsque ses services avaient été informés par la Mission permanente de la Suisse, que le requérant allait se voir ordonner de quitter le territoire, de mettre un terme à son contrat le 15 mai 2008, afin de « régulariser l'affaire vis-à-vis des autorités suisses ». Selon le Tribunal, ce mémoire montrait que ce n'est que lorsque l'organisation eut compris qu'elle avait elle-même commis une faute en ne vérifiant pas correctement la situation du requérant au regard du droit au séjour lors de son recrutement que la décision avait été finalement prise d'honorer tout de même le contrat jusqu'au 30 juin 2008, aux seules fins de maintenir la rémunération de l'intéressé.

De l'avis du Tribunal, la prise en compte de l'existence de la résiliation litigieuse, dont l'abrogation ultérieure n'avait pas été immédiatement portée à la connaissance de l'intéressé, avait certainement joué un rôle dans la décision de ce dernier d'annuler son voyage en Côte d'Ivoire. Le Tribunal a estimé que le requérant pouvait légitimement craindre que, si l'organisation avait été consultée par l'ambassade de la Suisse en Côte d'Ivoire sur la date d'expiration de son contrat, son visa d'entrée lui aurait sans nul doute été refusé.

Le Tribunal a fait observer que sur le fond, la décision de la directrice générale du 7 avril 2010 et la résiliation d'engagement contestée du requérant étaient entachées d'illégalité et devaient, par la suite, être annulées.

Le Tribunal a souligné le caractère gravement fautif du comportement de l'OMS dans le traitement de la présente affaire. Selon le Tribunal, sauf à risquer de se rendre responsable d'abus des privilèges et immunités qui lui étaient conférés et de ceux dont bénéficiaient les membres de son personnel, une organisation internationale était tenue de s'assurer, lors du recrutement de ses fonctionnaires, que ceux-ci étaient en situation régulière au regard de la législation de l'État hôte régissant le droit au séjour des étrangers. Le Tribunal a relevé qu'en

---

[56] Voir affaire *Souilah,* jugement nº 1584 (30 janvier 1997), considérant 15.

[57] Voir, entre autres, jugement nº 2573 (7 février 2007), considérant 8; ou jugement nº 2629 (11 juillet 2009), considérant 6.

transmettant la demande de carte de légitimation du requérant l'OMS lui avait donné à penser qu'il bénéficierait d'une régularisation de son séjour en Suisse. Or, selon les directives de la Mission permanente de la Suisse de 1987, dont les organisations internationales ayant leur siège à Genève devaient être évidemment réputées avoir connaissance, il ne pouvait en aucun cas être délivré de carte de légitimation à une personne en situation irrégulière lors de son recrutement par une de ces organisations[58].

Bien que cette question ne soit aucunement évoquée au dossier, le Tribunal ne pouvait manquer de relever que la présente affaire aurait pu conduire à se demander s'il n'eût pas appartenu à l'OMS de faire bénéficier le requérant, en la circonstance, du devoir de protection et d'assistance que toute organisation internationale a, à l'égard de ses fonctionnaires, en vertu d'un principe général du droit de la fonction publique internationale consacré par la Cour internationale de Justice dans un avis consultatif du 11 avril 1949[59] et réaffirmé par le Tribunal dans l'un de ses jugements antérieurs[60]. Faute de toute argumentation au dossier sur ce point, le Tribunal a décidé de s'abstenir de le trancher.

Le Tribunal a décidé qu'il ne saurait cautionner le maintien du requérant en Suisse jusqu'à ce jour, alors que, faute d'avoir contesté par les voies de droit appropriées la décision prise à son égard par l'Office cantonal de la population, l'intéressé était tenu d'y déférer et qu'il ne pourrait plus se prévaloir, en tout état de cause, depuis l'expiration de son contrat au 30 juin 2008, de l'immunité liée à la qualité de fonctionnaire international.

Selon le Tribunal, l'OMS devait être tenue pour responsable du fait que le requérant avait objectivement été privé d'une possibilité de régulariser son séjour en Suisse et, par la suite, de conserver éventuellement un emploi au sein de l'organisation. Le Tribunal a décidé qu'il appartenait à l'OMS de proposer au requérant, dans un délai d'un mois à compter du prononcé du présent jugement, un contrat temporaire d'une durée de six mois prévoyant, à tous égards, les mêmes conditions d'emploi que celui en date du 3 janvier 2008. L'exécution de ce contrat serait cependant subordonnée à la régularisation préalable de la situation de l'intéressé au regard du droit au séjour en Suisse, soit par l'attribution d'un visa d'entrée délivré par l'ambassade de la Suisse dans son pays d'origine, soit, le cas échéant, par l'octroi d'une autorisation de séjour accordée par l'Office cantonal de la population. Le Tribunal a également estimé qu'il y avait lieu d'ordonner à l'organisation, dans l'hypothèse où le requérant obtiendrait la régularisation préalable de son séjour en Suisse par l'une des voies ci-dessus évoquées, de demander que lui soit attribuée une carte de légitimation selon la procédure ordinaire[61].

---

[58] Disponible à l'adresse www.eda.admin.ch.

[59] *Réparation des dommages subis au service des Nations Unies, Avis consultatif, C.I.J. Recueil 1949,* p. 174.

[60] Voir affaire *Jurado,* jugement n° 70 (11 septembre 1964).

[61] Voir jugement n° 2720 (9 juillet 2008), considérant 7.

D. Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale[62]

1. Décision n° 467 (27 juin 2012) : *B. W.* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*[63]

Contestation de la compétence du Tribunal — Caractère contraignant des accords de licenciement amiable — La charge de la preuve incombe à la partie demandant l'annulation de l'accord — Obligation du fonctionnaire de se familiariser avec les dispositions du Règlement du personnel concernant les conditions d'emploi — Respect des délais d'une requête — Calcul de la date critique

La requérante contestait la validité d'un accord de licenciement amiable qu'elle avait signé en mars 2002, à la suite duquel elle avait été empêchée de recevoir une pension anticipée non réduite à l'âge de 50 ans comme cela est autorisé en vertu de certaines dispositions du régime de retraite du personnel de la Banque. La principale demande de la requérante portait sur l'invalidité de l'accord de licenciement amiable du fait qu'il n'avait pas été convenablement administré dans les formes requises. Elle affirmait qu'elle avait été harcelée et indûment influencée à signer l'accord de licenciement et n'avait reçu aucune instruction explicite concernant ledit accord et ses effets sur ses moyens d'existence futurs. La requérante a ajouté qu'elle avait été informée par divers membres du Service des ressources humaines et du Département des pensions de la Banque qu'elle pourrait recevoir une pension non réduite si elle prenait sa retraite à 50 ans. En outre, la requérante a fait valoir que la date des faits ayant donné lieu à la requête devait être calculée à partir de la date à laquelle elle avait pris conscience de l'effet de l'accord de licenciement amiable sur sa pension, à savoir en août 2011, plutôt qu'en mars 2002, au moment où elle l'avait signé.

La Banque a déposé une objection préliminaire à la recevabilité de la requête. Selon la Banque, la requête était irrecevable pour forclusion et du fait que la requérante n'avait pas épuisé les voies de recours internes, comme l'exige le paragraphe 2 de l'article II du Statut du Tribunal. La Banque a fait valoir que l'accord de licenciement amiable ne devait pas faire l'objet d'un litige « 10 ans après le fait », et a déclaré que la requérante n'avait pas allégué de circonstances exceptionnelles qui justifiaient le Tribunal de lui accorder réparation

---

[62] 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 la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale, l'Agence multilatérale de garantie des investissements et le Centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements) 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 des pensions du personnel. Pour plus de renseignements sur le Tribunal administratif de la Banque mondiale et les textes intégraux de ses décisions, voir www.worldbank.org/tribunal.

[63] Le jugement a été rendu par le Tribunal en séance plénière, avec la participation des juges Stephen M. Schwebel (président); Florentino P. Feliciano (vice-président); Mónica Pinto (vice-présidente); Jan Paulsson, Francis M. Ssekandi et Ahmed El-Kosheri.

ou de suspendre les conditions de recevabilité en vertu du paragraphe 2 de l'article II. De même, la Banque a soutenu qu'il n'y avait aucune clause cachée dans l'accord de licenciement amiable. Selon la Banque, la requérante a reçu une indemnité de départ en vertu de l'accord de licenciement et les règles applicables en matière de retraite en vigueur en 2002 indiquaient clairement qu'un fonctionnaire devait renoncer aux indemnités de départ pour maintenir son admissibilité à une pension ou à une réaffectation. La Banque a fait valoir que la requérante, qui n'avait pas renoncé à l'indemnité de départ, n'avait pas droit à une pension non réduite à l'âge de 50 ans.

En examinant les délais de présentation de la requête, le Tribunal a fait observer que, conformément au paragraphe 2 de l'article II, une requête devait être introduite, en l'absence de circonstances exceptionnelles, dans les 120 jours après la dernière en date des situations suivantes : *a*) la survenance de l'événement ayant donné lieu à la requête; *b*) la réception de l'avis, après épuisement des recours par la requérante, qui indiquait que la réparation demandée ne serait pas accordée; et *c*) la réception de l'avis selon lequel la réparation demandée serait accordée, si celle-ci n'était pas accordée dans les 30 jours suivant la date de réception dudit avis. Le Tribunal a accepté l'argument de la Banque selon lequel les demandes de la requérante quant à la validité de l'accord de licenciement pour des raisons de procédure, de contrainte, de harcèlement ou d'abus d'influence étaient prescrites et qu'elle n'avait démontré aucun fondement sur lequel ces demandes pouvaient être jugées opportunes.

Le Tribunal a examiné l'argument de la requérante selon lequel la date de la survenance de l'événement ayant donné lieu à la requête devait être calculée à partir de la date à laquelle elle avait eu connaissance des effets de l'accord de licenciement amiable sur sa pension. La question était donc de savoir à quel moment la requérante avait eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance des effets de l'accord de licenciement sur ses droits à pension. Le Tribunal a jugé que des arguments convaincants devaient être présentés par la partie qui demande l'invalidation de l'accord de licenciement amiable, et que la charge était encore plus élevée dans les cas où une contestation était déposée plus de 10 ans après la signature de l'accord de licenciement. En l'espèce, le Tribunal a conclu que la requérante ne s'était pas acquittée de la charge et a jugé que, compte tenu de la gravité de sa situation en 2002, ainsi qu'elle la percevait et l'avait décrite, il lui incombait de se tenir au courant de l'effet des documents importants qu'elle avait signés. La requérante n'avait pas été en mesure de produire la moindre preuve de prétendus messages électroniques ou conversations l'assurant qu'elle pourrait recevoir une pension non réduite si elle prenait sa retraite à 50 ans. Le Tribunal a en outre noté qu'il est de la responsabilité des membres du personnel de se familiariser avec les règles régissant leur emploi, y compris le régime de retraite du personnel.

Le Tribunal a rappelé qu'il avait toujours donné effet aux termes des accords tels que celui en l'espèce, précisant que, si de tels accords n'engageaient pas le fonctionnaire concerné, il y aurait peu d'intérêt pour la Banque à conclure des accords de compromis. Il était donc dans l'intérêt non seulement de la Banque, mais aussi du personnel de donner effet à ces règlements[64]. Le Tribunal a néanmoins souligné que les accords de règlement présentés par la Banque pourraient être plus explicites quant à leur incidence sur les prestations de retraite des fonctionnaires qui signent de tels accords, afin de ne laisser planer aucune ambiguïté et s'assurer que les fonctionnaires sont au courant des conséquences importantes qui pourraient autrement ne pas être apparentes dans l'accord. Le Tribunal a estimé qu'une

[64] *M. Y* c. *la Société financière internationale,* décision n° 25 (4 septembre 1985), par. 26.

non-divulgation pourrait être considérée comme pouvant donner lieu à une action dans certaines circonstances. De telles circonstances n'étant pas réunies en l'espèce, la requête a été rejetée.

2. Décision n° 466 (27 juin 2012) : *B. V.* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*[65]

Violation d'un mémorandum d'accord — Caractère contraignant d'un mémorandum d'accord pour le personnel et l'organisation — Paragraphe 4.12 de la disposition 9.01 du Règlement du personnel — Effet du retard de l'organisation à respecter le mémorandum d'accord — Absence de justification de la violation — Pouvoir discrétionnaire de réaffecter du personnel soumis à un mémorandum déjà existant — Versement d'une indemnité pour atteinte au droit à un traitement équitable

Le requérant contestait : i) le manquement de la Banque à le réintégrer à son ancien poste dans les délais prévus, comme le stipulait un mémorandum d'accord du 31 août 2009; et ii) la décision de la Banque de le réaffecter jusqu'au 1er mai 2012. Un litige relatif à sa carrière opposant le requérant et la Banque avait abouti à la rétrogradation de celui-ci. Le litige s'était toutefois réglé en faveur du requérant par la signature du mémorandum d'accord. Selon les termes de l'accord, la direction devait réintégrer le requérant à compter du 1er septembre 2009. À la suite d'un accident ayant entraîné une limitation de sa mobilité, le requérant n'a pas été en mesure de reprendre le travail immédiatement. Il a été placé dans le programme d'invalidité à court terme de la Banque et a été affecté temporairement à un autre service. L'affectation temporaire a été prolongée et une proposition visant à convertir l'affectation en un poste permanent a été faite au requérant, qui l'a rejetée. Trois évaluations médicales indépendantes ont été menées par la suite, d'abord en novembre 2010, puis le 16 février 2011 et le 8 août 2011. Elles ont confirmé que le requérant était apte à reprendre son poste initial à temps plein, mais qu'il se déplacerait en fauteuil roulant. Une des évaluations recommandait à la Banque d'aménager l'environnement de travail du requérant pour l'adapter à sa capacité fonctionnelle. Toutefois, le supérieur hiérarchique du requérant a continué d'insister sur une réaffectation permanente de celui-ci, alors qu'il demandait à être réintégré dans son ancien poste. Le requérant a été réaffecté à titre permanent conformément au paragraphe 2.04 de la disposition 5.01 du Règlement du personnel et, le 8 juin 2011, la Banque a publié un avis de vacance pour l'ancien poste du requérant. Le requérant a d'abord tenté de régler le différend concernant son droit à son ancien poste en dehors de tout cadre officiel. Les tentatives de médiation s'étant révélées infructueuses, le requérant a introduit une requête auprès du Tribunal le 28 octobre 2011. Les parties ont demandé la prolongation des délais applicables pour le dépôt des mémoires afin d'explorer les possibilités de règlement de l'affaire. Le 29 avril 2012, peu de temps avant la fin de la procédure écrite devant le Tribunal, le supérieur hiérarchique du requérant a informé ce dernier qu'il était réintégré dans son ancien poste.

[65] Le jugement a été rendu par le Tribunal en séance plénière, avec la participation des juges Stephen M. Schwebel (président); Florentino P. Feliciano (vice-président); Mónica Pinto (vice-présidente); Jan Paulsson, Francis M. Ssekandi et Ahmed El-Kosheri.

Devant le Tribunal, la Banque a soutenu que la requête était irrecevable vu que les demandes du requérant étaient désormais sans objet. Selon la Banque, elle avait utilisé une approche prudente pour veiller à ce que des aménagements raisonnables soient faits pour tenir compte des limitations à la mobilité du requérant et assurer sa sécurité dans son milieu de travail. En outre, sa décision de réaffecter le requérant avait toujours été guidée par les besoins du programme de travail, y compris l'urgente nécessité de pourvoir à l'ancien poste du requérant. D'autre part, le requérant a fait valoir que la décision de dernière minute de le réintégrer n'avait pas rendu l'affaire sans objet et n'avait pas réparé les dommages qui lui avaient été infligés.

Le Tribunal a conclu que la Banque ayant finalement respecté ses principales obligations en vertu du mémorandum d'accord de réintégrer le requérant, les décisions attaquées (c'est-à-dire le refus de réintégrer le requérant et la décision de le réaffecter) étaient sans objet. Néanmoins, les faits entourant l'application tardive de la disposition principale du mémorandum d'accord et la réaffectation antérieure du requérant à un autre service nécessitaient un examen des mesures prises par la Banque, afin de déterminer si elles s'étaient traduites par un traitement inéquitable du requérant lui permettant d'obtenir une indemnité. Le Tribunal, rappelant ses décisions antérieures, a confirmé le pouvoir discrétionnaire de la Banque de réaffecter son personnel en fonction de l'évolution de ses besoins opérationnels, mais a souligné le caractère contraignant des mémorandums d'accord reconnu au paragraphe 4.12 de la disposition 9.01 du Règlement du personnel, qui prévoit qu'un mémorandum d'accord signé représente un engagement contraignant pour les parties. La jurisprudence du Tribunal avait également reconnu le caractère contraignant des règlements[66].

Le Tribunal a en outre relevé que la Banque aurait dû examiner, avant la réaffectation du fonctionnaire, si un accord spécifique empêchait une telle réaffectation. Le Tribunal a estimé qu'un tel accord existait en l'espèce et que la Banque avait l'obligation de respecter la disposition du mémorandum d'accord qui prévoyait que le requérant serait réintégré à compter du 1er septembre 2009. Toute modification des termes du mémorandum d'accord, et en particulier la disposition relative à la réintégration du requérant, nécessitait l'assentiment de celui-ci, en particulier parce que ces termes constituaient une condition essentielle de la relation de travail du requérant avec la Banque.

Le Tribunal, après avoir examiné les explications de la Banque concernant son non-respect du mémorandum d'accord, a noté qu'il n'y avait aucune justification valable pour ses actions. Pour ces motifs, il a estimé que le droit du requérant à un traitement équitable n'avait pas été respecté en raison de l'application tardive du mémorandum d'accord par la Banque, causant ainsi un préjudice au requérant. La Banque a été condamnée à verser au requérant une indemnité d'un montant équivalant à trois mois de traitement de base net et les honoraires d'avocat.

---

[66] Voir, par exemple, *Eugene Nyambal (nº 2)* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement et la Société financière internationale,* décision nº 395 (25 mars 2009), par. 21; et *Sylvie Brebion* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement,* décision nº 159 (11 avril 1997), par. 29 et 30.

E. Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international[67]

Jugement n° 2012-1 (6 mars 2012) : *Sachdev c. le Fonds monétaire international*

Abus de pouvoir discrétionnaire — Critère d'examen dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de gestion — La suppression d'un poste et le renvoi consécutif d'un fonctionnaire s'exercent conformément au droit interne et selon des procédures justes et raisonnables — Avis — Traitement équitable — Manquement à l'obligation d'équité fondamentale — Indemnisation — Frais de procédure et dépens

La requérante contestait la décision du Fonds : *a*) de ne pas l'avoir sélectionnée pour le poste de sous-secrétaire aux services de conférence au Bureau des services de conférence du Fonds et de la Banque mondiale à la classe B-2; et *b*) d'avoir supprimé son poste de conseiller aux services de conférence au Bureau des services de conférence du Fonds et de la Banque mondiale à la classe B-1 dans le cadre du vaste exercice de réduction des effectifs du Fonds de 2008. S'agissant de la première décision, la requérante a soutenu que sa non-sélection avait violé sa confiance légitime et n'avait pas été prise en conformité avec les règles et les procédures équitables du Fonds. S'agissant de la seconde décision, la requérante a allégué que la suppression de son poste était un prétexte mû par des considérations irrégulières pour la priver de son emploi au Fonds. Elle a également soutenu que le Fonds avait manqué à l'obligation : *a*) de lui donner un préavis raisonnable de la décision de suppression; *b*) de lui accorder un traitement juste et équitable en refusant de reporter la date d'effet de la suppression du poste, de lui verser ses indemnités de départ majorées et d'épuiser ses congés annuels accumulés; et *c*) de s'acquitter de ses obligations en vertu de l'instruction administrative générale n° 16, rev. 6, section 12.02 (Recherche d'emploi et reconversion) pour l'aider à trouver un autre poste. À titre de réparation, la requérante a demandé à retourner au service du Fonds à la classe B ou à un poste A14/15 avec traitement rétroactif. Elle a également demandé une indemnité financière substantielle pour la perte de possibilités de carrière, ainsi qu'une indemnité pour les congés annuels non utilisés. Elle a en outre demandé le remboursement des honoraires d'avocat et dépens conformément à la section 4 de l'article XIV du Statut du Tribunal.

Le Tribunal a d'abord examiné les critères appliqués dans les affaires concernant des décisions individuelles prises dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de gestion. Se référant aux commentaires sur son Statut, ainsi qu'à ses décisions antérieures, le Tribunal a reconnu que la sélection d'un membre du personnel pour combler une vacance, comme d'autres décisions impliquant l'évaluation de l'aptitude d'un fonctionnaire à exercer des

[67] Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est devenu opérationnel le 1er janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour se prononcer sur toute demande présentée : *a*) par un membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif lui faisant grief; ou *b*) par un participant à un régime de retraite ou à tout autre régime d'indemnisation, ou 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 fait grief au requérant. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et les textes intégraux de ses jugements, voir www.imf.org/external/imfat/index.htm.

fonctions particulières au sein de l'organisation, était du ressort des fonctionnaires responsables de la prise de décisions. Par conséquent, le Tribunal ne pouvait substituer sa propre appréciation des mérites des candidats à celle des fonctionnaires compétents du Fonds. Dans le même temps, le Tribunal a déclaré que le Fonds était tenu de respecter les éléments de son droit interne régissant les décisions de sélection, ainsi que les principes applicables du droit administratif international.

Après l'application de ces critères et un examen minutieux du droit interne applicable, ainsi que des principes pertinents du droit administratif international, le Tribunal a rejeté les arguments de la requérante portant spécifiquement sur l'équité des procédures de sélection. Il a conclu que la nomination de la requérante au poste de sous-secrétaire aux services de conférence au Bureau des services de conférence du Fonds et de la Banque mondiale n'avait pas été injustement refusée ou que son poste de conseiller aux services de conférence avait été indûment supprimé dans le cadre d'une réduction des effectifs du Fonds en 2008. En conséquence, le Tribunal a déterminé que la requérante n'était pas fondée à demander l'annulation de l'une de ces décisions.

Néanmoins, le Tribunal a conclu que la non-sélection de la requérante au poste de sous-secrétaire avait été marquée par une grave atteinte à son droit à une procédure régulière et que cette atteinte avait été aggravée dans l'année qui a suivi, après la suppression du poste de la requérante, par un manquement grave aux obligations de l'instruction administrative générale n° 16, rev. 6, section 12.02 du Fonds, dont celle d'aider la requérante dans la recherche d'une réaffectation à un poste approprié. De l'avis du Tribunal, les actions du Fonds à l'égard de la requérante étaient très loin du traitement équitable auquel les membres du personnel ont droit. En particulier, les conclusions du Tribunal ont révélé une accumulation de manquements à la prévoyance requise en matière de gestion, démontrant ainsi, de l'avis du Tribunal, une certaine indifférence à l'égard de la requérante, ce qui était incompatible avec l'obligation d'équité fondamentale due par le Fonds aux membres du personnel.

Sur la question de l'indemnité, le Tribunal a noté que, dans ses décisions antérieures, il avait interprété ses pouvoirs de réparation de façon à inclure le pouvoir de rejeter une requête contestant la légalité d'une décision individuelle, tout en tenant néanmoins le Fonds responsable en partie, notamment par une irrégularité de procédure, d'en arriver à une autre décision durable[68]. En appliquant cette interprétation à l'espèce et compte tenu du manquement du Fonds à aider activement la requérante dans sa recherche d'une réaffectation à la suite de la suppression de son poste de conseiller, le Tribunal a conclu que la requérante avait droit à une indemnité d'un montant de 75 000 dollars des États-Unis. Le Tribunal a également décidé d'accorder à la requérante 75 % de ses honoraires d'avocat et des dépens engagés.

[68] *Mme « C », requérante,* c. *le Fonds monétaire international,* jugement n° 1997-1, 22 août 1997, par. 44.