

*Extrait de :*

# NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2003

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

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



Copyright (c) Nations Unies

sur la protection et l'utilisation des cours d'eau transfrontières et des lacs internationaux et à la Convention de 1992 sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclu à Kiev, le 21 mai 2003.....	395
5. Convention des Nations Unies contre la corruption, conclue à New York le 31 octobre 2003.....	412
6. Protocole relatif aux restes explosifs de guerre à la Convention sur l'interdiction ou la limitation de l'emploi de certaines armes classiques qui peuvent être considérées comme produisant des effets traumatiques excessifs ou comme frappant sans discrimination (Protocole V), conclu à Genève le 28 novembre 2003.....	455
<b>B. — TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES</b>	
1. Organisation maritime internationale — Protocole de 2003 à la Convention internationale de 1992 portant création d'un fonds international d'indemnisation pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures. Adopté à Londres, le 16 mai 2003.....	465
2. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture — Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel et matériel, adoptée à Paris le 17 octobre 2003.....	479
3. Organisation mondiale de la Santé — Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, adoptée à Genève, le 21 mai 2003.....	493
<b>CHAPITRE V. DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES</b>	
<b>A. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES</b>	
1. Jugement n° 1102 (21 juillet 2003) : <i>Hijaz c. Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient</i> — Conditions d'emploi — Démission — Abandon de poste — Négociations relatives au règlement....	517
2. Jugement n° 1103 (21 juillet 2003) : <i>Dilleyta c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i> — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général dans les affaires disciplinaires — Examen du Tribunal — Effet d'une affaire <i>prima facie</i> — Charge de la preuve en matière de préjudice.....	520
3. Jugement n° 1113 (24 juillet 2003) : <i>Janssen c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i> — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion — Absence de promotion — Violations de la procédure — À travail égal salaire égal — Indemnités supplémentaires au motif du préjudice moral et des retards intervenus.....	522

4. Jugement n° 1122 (24 juillet 2003) : *Lopes Braga c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Absence de promotion — Droits à une procédure régulière — Parti pris et discrimination..... 524
5. Jugement n° 1123 (25 juillet 2003) : *Alok c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Distinction entre comportement professionnel insatisfaisant et faute — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire — Proportionnalité des sanctions — Respect d'une procédure régulière ..... 526
6. Jugement n° 1131 (25 juillet 2003) : *Saavedra c. Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale* — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de définition d'emploi/promotions — Compétence du Tribunal..... 528
7. Jugement n° 1133 (25 juillet 2003) : *West c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Rôle du Tribunal en matière médicale — Crédit de congés maladie en cas de blessure ou de maladie encourues dans l'exercice des fonctions — Droit à une procédure régulière ..... 530
8. Jugement n° 1135 (25 juillet 2003) : *Sirois c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en la matière peut être annulé — Examen du Tribunal — Respect de la procédure — Prescription..... 533
9. Jugement n° 1145 (17 novembre 2003) : *Tabari c. Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient* — Compétence du Tribunal — Recevabilité — Rôle de la Commission paritaire de recours et du Tribunal ..... 536
10. Jugement n° 1151 (17 novembre 2003) : *Galindo c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire — Examen par le Tribunal des questions d'ordre disciplinaire — Proportionnalité des sanctions — Charge de la preuve en matière de parti pris — Respect de la procédure ..... 537
11. Jugement n° 1156 (19 novembre 2003) : *Federchenkov c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Absence de promotion — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion — Évaluation de l'indemnisation en cas de violations de la procédure ..... 539
12. Jugement n° 1157 (20 novembre 2003) : *Andronov c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Définition de l'expression « décision administrative » et « décision administrative implicite » — Délai pour le dépôt des requêtes — Ingérence inappropriée de l'administration dans la vie privée du requérant..... 540

13. Jugement n° 1163 (21 novembre 2003) : *Seaporth c. Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de personnel — Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Engagement au titre de la série 200 — Charge de la preuve en matière de discrimination ou de circonstances exceptionnelles..... 543
- B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
1. Jugement n° 2183 (3 février 2003) : *Diaz-Nootenboom c. Organisation européenne pour la recherche nucléaire* — Rémunération — Contrat d'emploi — Emploi de facto — Couverture sociale des fonctionnaires par l'Organisation..... 545
2. Jugement n° 2185 (3 février 2003) : *Moreno de Gómez (n° 3) c. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture* — Compensation, par l'Organisation, de sommes octroyées aux termes de jugements du Tribunal ..... 546
3. Jugement n° 2190 (3 février 2003) : *Zawide c. Organisation mondiale de la Santé* — Enquête concernant les accidents en cours d'emploi — Indemnisation en cas d'accident en cours d'emploi — Évaluation médicale du fonctionnaire blessé — Levée de l'immunité du fonctionnaire — Réaffectation — Relations entre l'Organisation et les autorités nationales — Relations entre le Tribunal et l'Organisation — Intervention dans la procédure — Privilèges et immunités... 547
4. Jugement n° 2193 (3 février 2003) : *Alvarez-Orgaz c. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture* — Définition du mot « conjoint » — Prestations pour charge de famille — Droits des couples homosexuels — Droits de la personne — Pactes civils de solidarité..... 549
5. Jugement n° 2211 (3 février 2003) : *Müller-Engelmann (n° 14 et 15) c. Organisation européenne des brevets* — Abus de procédures — Condamnation de la requérante à verser des dépens ..... 551
- C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE
1. Décision n° 304 (12 décembre 2003) : *D c. Société financière internationale* — Faute — Enquêtes — Garantie d'une procédure régulière — Portée de l'examen dans des affaires disciplinaires — Abus de pouvoir — Participation à des activités commerciales sans autorisation — Conflit d'intérêt — Pornographie — Mise en disponibilité — Ouï-dire ..... 552
2. Décision n° 306 (12 décembre 2003) : *Elder c. Banque internationale pour la reconstruction et le développement* — Retraites et régime des retraites — Conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une retraite — Personnel d'appoint — Détournement de pouvoir — Validité des règles générales — Paiements *ex gratia* et obligations juridiques de la part de la Banque ..... 555

3.	Décision n° 300 (19 juillet 2003) : <i>Kwakwa c. Société financière internationale</i> — Fautes — Abus de pouvoir — Enquêtes — Garantie d'une procédure régulière — Portée de l'examen dans des affaires disciplinaires — Proportionnalité des sanctions.....	556
4.	Décision n° 301 (19 juillet 2003) : <i>Lavelle c. Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i> — Retraites et régime des retraites — Conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une retraite — Personnel d'appoint — Règles générales — Différenciation entre personnel de la Banque — Parallélisme — Équité et attente légitime — Droits contractuels — Confidentialité de la procédure .....	558
D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL		
	<i>Jugement n° 2003-2 (30 septembre 2003) : J. c. Fonds monétaire international....</i>	560
	Normes d'examen dans des affaires relatives à l'invalidité — Procédure suivie par le Fonds pour déterminer si un fonctionnaire est frappé d'une incapacité — Observation d'une procédure régulière dans les débats concernant les conditions à remplir pour bénéficier d'une pension pour invalidité — Relations entre le Tribunal et le Comité d'administration du Programme de retraite des fonctionnaires du Fonds — Nature des décisions du Comité d'administration — Nature des pensions de retraite du Fonds .....	560
CHAPITRE VI. CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES		
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)		
<i>Privilèges et immunités</i>		
1.	Tribunal spécial pour la Sierra Leone — Textes portant autorisation de la délivrance de laissez-passer — Pouvoir discrétionnaire du Secrétariat — Article VII de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, 1946 — Définition de l'expression « fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies » — Résolution 76 (I) de l'Assemblée générale, en date du 7 décembre 1946 — Privilèges et immunités des membres de la Cour internationale de Justice — Résolution 90 (I) de l'Assemblée générale, en date du 11 décembre 1946 — Institution judiciaire indépendante créée en application d'un accord bilatéral ...	563
2.	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) — Fouille de véhicules des Nations Unies — « Perquisition » ou « Contrainte » concernant des biens ou des avoirs de l'Organisation des Nations Unies — Coopération avec les autorités compétentes — Section 3 de l'article II et section 21 de l'article V de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies de 1946 — Application <i>mutatis mutandis</i> de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées de 1947 — Incidences de conflits armés sur les traités.....	565

## Chapitre V<sup>1</sup>

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

#### A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies<sup>2</sup>

1. JUGEMENT N° 1102 (21 JUILLET 2003) : *HIJAZ C. LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT*<sup>3</sup>

*Conditions d'emploi — Démission  
— Abandon de poste — Négociations relatives au règlement*

Le 27 janvier 1998, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient a offert au requérant de le nommer au poste d'administrateur du personnel (I), classe 16, à la Section du personnel international, au siège de l'Office, à Gaza, pour une période d'un an. Si le comportement professionnel du requérant donnait satisfaction, l'engagement serait prolongé d'un an. Le requérant a aussi été informé que son engagement était régi par le Statut et le Règlement du personnel recruté sur le plan

---

<sup>1</sup> En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2003 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les quatre tribunaux, à savoir les jugements n°s 1101 à 1163 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n°s 2168 à 2270 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n°s 292 à 308 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n°s 2003-1 et 2003-2 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement : documents AT/DEC/1101 à AT/DEC/1163; Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, quatre-vingt-quatrième et quatre-vingt-cinquième sessions ordinaires, Tribunal administratif de la Banque mondiale, Rapports 2003; et Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements 2003-1 et 2003-2.

<sup>2</sup> Aux termes de l'article 2 de son statut, le Tribunal administratif des Nations Unies compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires, et pour statuer sur lesdites requêtes. Le Tribunal est ouvert : a) à tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire; et b) à toute personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout Règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire. L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'Organisation des Nations Unies conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées conformément à la disposition précitée : l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. En outre, le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies y compris les requêtes y relatives émanant de fonctionnaires du Tribunal international du droit de la mer et de l'Autorité internationale des fonds marins.

<sup>3</sup> M. Kevin Haugh, assurant la présidence, M. Omer Yousif Bireedo et Mme Jacqueline R. Scott.

régional. Le 3 février 1998, le requérant a accepté l'offre. Il est entré en fonctions le 1<sup>er</sup> mars 1998. Le 19 mars 1998, le requérant a signé une lettre de nomination pour une durée déterminée de la « catégorie X », avec effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 1998 qui contenait des dispositions sensiblement différentes de celles de l'offre initiale. Le 12 juillet 1998, le requérant a fait l'objet d'un rapport d'appréciation de son comportement professionnel dans lequel son comportement était qualifié de « *très bon comportement professionnel* ».

Le 24 juillet 1998, le Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) a informé l'Office que le TPIR souhaitait recruter le requérant au titre d'un engagement de durée déterminée pour une période initiale d'un an, étant entendu qu'il s'agirait d'un détachement. Le 6 août 1998, le requérant a répondu au TPIR que l'UNRWA n'avait pas pour politique de détacher ses fonctionnaires, mais qu'il était « prêt à démissionner » pour travailler au TPIR. Le 20 octobre 1998, le requérant a écrit au Commissaire général adjoint pour l'informer que, bien qu'ayant reçu une offre d'emploi du TPIR, il préférerait demeurer à l'UNRWA, en qualité d'administrateur, et a demandé au Commissaire général adjoint de l'aider à cet égard.

Le 14 janvier 1999, le Commissaire général a approuvé la restructuration de la Division des ressources humaines, qui a notamment abouti à l'abolition du poste du requérant. Dans une lettre datée du 27 janvier 1999, le requérant a été informé que son engagement de durée déterminée ne serait pas prorogé lorsqu'il arriverait à expiration le 28 février 1999. Le 31 janvier 1999, le requérant a demandé que la décision de mettre fin à ses services soit réexaminée.

Le 4 février 1999, le requérant a informé l'UNRWA que le TPIR lui avait de nouveau fait une offre d'emploi. Il a demandé de nouveau à être détaché et à prendre trois jours de congé annuel. Le Directeur de la Division de l'administration et des finances (Gaza) a répondu le 7 février 1999 au requérant, acceptant « la démission du requérant comme vous l'avez demandé » mais notant que le requérant ne pouvait être détaché parce que son poste était supprimé. Le 8 février 1999, le requérant a informé le Directeur de la Direction de l'administration et des finances (Gaza) qu'il n'avait pas présenté sa démission et a demandé que les décisions de mettre fin à son engagement et de rejeter sa demande de détachement soient réexaminées.

Le 12 février 1999, le requérant est entré en fonctions au TPIR. Le 15 février 1999, le Directeur de la Division de l'administration et des finances (Gaza) a écrit au requérant pour confirmer qu'il « acceptait sa démission », notant que cette solution était « assurément davantage dans [son] intérêt qu'un abandon de poste ». Le 6 avril 1999, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours.

Le 14 juillet 1999, le requérant s'est vu offrir par écrit trois mois de traitement net de base pour suppression de poste ainsi qu'une indemnité de licenciement, à condition qu'il retire son recours. Le requérant a rejeté cette offre.

Dans son rapport du 23 juillet 2000 la Commission paritaire de recours a noté que la décision de l'Administration de considérer la demande de détachement du requérant comme une démission était mal fondée. En outre, la Commission a noté que l'Administration avait supprimé le poste du requérant mais n'avait pas suivi la Directive A/9 relative au personnel concernant les suppressions de postes et la situation des personnels après de telles suppressions. Elle a toutefois estimé qu'en décidant de se rendre en Tanzanie alors qu'il travaillait à l'UNRWA, le requérant avait pris une décision hâtive sans tenir compte de ses conséquences et que le requérant aurait dû revenir à l'UNRWA après son congé annuel pour montrer qu'il n'avait pas l'intention d'abandonner son poste. Compte tenu de

ce qui précède, la Commission a considéré que la décision de l'Administration, malgré ses irrégularités, n'était pas entachée de parti pris et a recommandé que le recours soit rejeté. Toutefois, la Commission a estimé que le requérant devait être indemnisé en application de la disposition 109.11. Le 5 septembre 2000, le Commissaire général a informé le requérant qu'il avait accepté la recommandation de la Commission tendant à ce que le recours soit rejeté. Le requérant a été avisé qu'en abandonnant son poste il avait abandonné tout droit à la rémunération à laquelle il pouvait prétendre et qu'il avait déjà refusé un règlement amiable d'un montant à tout le moins égal au maximum de ce qu'il aurait pu recevoir en application de la disposition 109.11 s'il n'avait pas abandonné son poste. L'Office a donc décidé qu'aucun montant ne serait versé. Le 11 avril 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Le Tribunal, lorsqu'il a examiné cette affaire, a estimé que les conditions d'emploi du requérant étaient incontestablement celles que lui avait proposé l'Office dans sa lettre du 27 janvier 1998; ces conditions étaient les seules qui existaient le 1<sup>er</sup> mars, date d'entrée en service du requérant. La lettre contenant l'offre susmentionnée prévoyait que, si le comportement du requérant donnait satisfaction, son engagement serait prorogé d'un an. Son comportement ayant toujours été satisfaisant, le requérant avait effectivement acquis le droit à un engagement de deux ans commençant le 1<sup>er</sup> mars 1998 et venant à expiration le 28 février 2000, sauf s'il était licitement mis fin à ses services. Le Tribunal a pris acte du fait que la lettre de nomination désignée comme relevant de la « catégorie X » énonçait des conditions d'emploi beaucoup moins favorables du point de vue du requérant que celles qui figuraient dans l'offre du 27 janvier. Le Tribunal a douté sérieusement de la légalité ou de l'effectivité de ce qui a pu constituer une altération unilatérale des conditions initiales dans lesquelles le requérant a été engagé. Le Tribunal s'est déclaré loin d'être convaincu que le requérant avait volontairement et effectivement renoncé aux droits précieux qu'il avait acquis lorsqu'il a accepté l'offre d'emploi initiale, ou qu'il les avait abandonnés.

S'agissant de la décision de considérer le départ du requérant pour le TPIR comme une démission, le Tribunal a accepté que l'Office ait qualifié ainsi ce départ parce qu'il estimait de bonne foi que cela était dans l'intérêt du requérant. Le Tribunal était convaincu que même si la qualification de « *démission* » n'était pas juridiquement justifiée, elle n'avait causé aucun grief au requérant et n'avait pas été injuste, pas plus qu'elle ne saurait justifier l'octroi de dommages-intérêts ou autre forme d'indemnisation.

Après avoir établi que le requérant avait effectivement un contrat de deux ans, le Tribunal a estimé que la lettre du 27 janvier 1999 ne reflétait pas exactement la situation juridique véritable du requérant et indiquait erronément que le 28 février 1999 était la date d'expiration de son contrat de durée déterminée. Cette inexactitude avait été la cause directe de l'acceptation par le requérant du poste que lui offrait le TPIR; le défendeur ne pouvait prétendre que le requérant avait violé ses obligations contractuelles ou était coupable d'un abandon de poste. Pour le Tribunal, le requérant avait pris une décision éminemment raisonnable et adéquate en demandant de nouveau à être détaché auprès du TPIR et, sachant que cette demande serait rejetée, en acceptant ce poste. Il n'avait ainsi rien fait d'autre que d'atténuer son préjudice. C'est pourquoi le Tribunal a rejeté l'argument du défendeur selon lequel le comportement du requérant devait être interprété comme une démission ou un abandon de poste ou comme une violation du contrat qui le liait à l'Office.

Le Tribunal a pris note de l'offre de règlement du défendeur mais a estimé que le montant proposé par le défendeur ne constituait pas une réparation adéquate du préjudice qu'a causé au requérant la confusion créée par ses conditions d'emploi et l'erreur faite par



l'Administration quant à la date à laquelle son contrat, régi par l'offre initiale, venait à expiration. En conséquence, pour le Tribunal, le requérant devrait recevoir une indemnisation d'un montant égal à sept mois de traitement net de base.

Le Tribunal a saisi l'occasion qui lui était offerte d'aborder la question du règlement à l'amiable qui devait « toujours être accueilli avec satisfaction et ne jamais être découragé », eu égard à ses avantages pour les deux parties et pour l'administration de la justice à l'ONU. Ceci dit, le Tribunal a déclaré « qu'à l'avenir, il considérera les propositions de règlement n'équivalant pas à l'admission inconditionnelle de certains faits comme faites "sans préjudice" et que ces propositions ne devront pas être divulguées aux commissions paritaires de recours, comités paritaires de discipline ou autres organes ni au Tribunal, excepté avec le consentement exprès des deux parties ».

## 2. JUGEMENT N° 1103 (21 JUILLET 2003). *DILLEYTA C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES*<sup>4</sup>

*Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général dans les affaires disciplinaires — Examen du Tribunal — Effet d'une affaire prima facie — Charge de la preuve en matière de préjudice*

Le requérant est entré à l'UNICEF à la classe GS-6, le 1<sup>er</sup> mars 1989. Son contrat a été prorogé le 1<sup>er</sup> janvier 1993, il a été promu à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. À l'époque des événements qui ont donné lieu à la présente requête, le requérant était employé comme spécialiste de la communication.

Le 29 mars 1999, le requérant a été informé que le bureau de l'UNICEF à Djibouti faisait l'objet d'un audit et que les conclusions préliminaires de celui-ci donnaient à penser qu'il avait été mêlé à de graves irrégularités. En attendant la fin de l'enquête il a été suspendu avec traitement.

Selon le rapport d'audit, des services de restauration ont été obtenus auprès d'une boulangerie locale pour la célébration de la Journée de l'enfant, le 22 novembre 1998. Une facture de 320 000 francs de Djibouti, censément émise par la boulangerie, a été certifiée en vue de son paiement par le requérant. Comme il s'agissait d'un achat d'un montant supérieur à 500 dollars des États-Unis, un bon de commande était nécessaire, et comme ce bon n'a pas été retrouvé, une enquête a été ouverte. Les enquêteurs ont interrogé le propriétaire de la boulangerie et son fils qui, lorsqu'on leur a montré une copie de la facture, ont indiqué qu'elle était fautive et ont produit une copie de la facture originale de la boulangerie, dont le montant était exactement de 38 000 francs de Djibouti. Ayant examiné une copie du chèque, ils ont noté que ce chèque, initialement barré, avait été modifié et endossé par le requérant à l'ordre d'un chauffeur de l'UNICEF, pour encaissement. Le chauffeur a avoué l'avoir encaissé et a indiqué qu'il avait versé 38 000 francs de Djibouti à la boulangerie, payé un autre fournisseur pour les boissons et conservé le reste de la somme.

Le rapport d'audit relate un autre incident concernant deux factures que le requérant avait certifiées le 26 janvier 1995. La première, d'un montant de 330 000 francs de Djibouti, était libellée sur du papier à en-tête du Ministère de la santé, mais ne faisait apparaître ni le nom ni la qualité du fonctionnaire demandant le paiement; elle ne portait pas non plus

<sup>4</sup> M. Mayer Gabay, premier Vice-Président assurant la présidence; M. Kevin Haugh, second Vice-Président et M. Spyridon Flogaitis.

le tampon du Ministère et la signature était illisible. La seconde facture, d'un montant de 215 000 francs de Djibouti, semblait avoir été établie par ordinateur et indiquait seulement les noms de deux prétendus fournisseurs. L'enquête a permis de découvrir une note manuscrite signée du requérant, demandant que les chèques destinés à payer ces services soient libellés « au porteur ». Après enquête, il est apparu que ces deux chèques avaient été encaissés par l'épouse du requérant.

Le 9 juin 1999, un exemplaire du rapport d'audit a été communiqué au requérant qui a été officiellement accusé de ce qui suit :

- « i) Le requérant a détourné à son profit des ressources de l'UNICEF, a fait preuve de négligence en certifiant le paiement de services fournis à l'UNICEF, a fait de fausses certifications et a délibérément méconnu les procédures d'achat...
- « ii) Le requérant a violé les procédures de l'UNICEF en donnant des instructions pour que deux chèques, émis en paiement de services qu'apparemment l'UNICEF s'était engagé à rémunérer et que le requérant lui-même avait certifiés, soient libellés au porteur. »

Le requérant a été informé que ses actes, décrits ci-dessus, constituaient à l'évidence un manquement aux plus hautes qualités d'intégrité attendues des fonctionnaires internationaux et constituaient une faute grave, dont il était accusé. Le 11 juillet 1999, le requérant a répondu aux accusations, clamant son innocence et demandant qu'il soit mis fin à sa suspension avec traitement.

Le 23 novembre 1999, le requérant a été informé que le Directeur général de l'UNICEF avait décidé de le renvoyer sans préavis. Le 12 janvier 2000, le requérant a demandé que la décision de le renvoyer sans préavis fasse l'objet d'un nouvel examen et, le 31 mai, il a été informé que sa demande avait été soumise à un comité paritaire de discipline spécial.

Dans son rapport du 10 janvier 2001 le Comité paritaire de discipline « a conclu que le requérant était responsable d'une certification négligente, d'une fausse certification et d'une méconnaissance délibérée des procédures régissant les achats ». Le Comité a relevé que, pendant la période allant de 1995 à 1999, la direction du bureau de l'UNICEF en cause était fréquemment absente ou déficiente, et qu'à l'évidence des carences dans les contrôles, les structures et la planification ont affecté le comportement professionnel de l'ensemble du bureau... Assurément, la responsabilité encourue pour avoir laissé la direction du bureau au requérant, pour les carences dans la gestion et l'absence de contrôle et de transparence dans l'exercice des fonctions fondamentales de l'UNICEF doit être partagée par la hiérarchie et par d'autres personnes ». Le Comité « ayant conclu que les accusations de faute étaient justifiées en ce qui concerne les incidents de 1995 et 1999 et que la procédure avait été régulière s'est demandé si la cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, ne constituerait pas une mesure disciplinaire plus appropriée, étant donné la durée de service du requérant, et la circonstance atténuante que constituait peut-être la situation du bureau, dont il n'était pas responsable. Le Comité a recommandé que le Directeur général détermine si la situation du bureau a contribué à la faute du requérant, et justifie, en tant que circonstance atténuante, une mesure disciplinaire moins sévère que le renvoi sans préavis. » Le 9 mars 2001, le requérant a été informé que le Directeur général de l'UNICEF avait décidé de maintenir son renvoi sans préavis. Le 10 juin 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence constante, à savoir que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire; ce pouvoir comprend celui de déterminer ce qui constitue une « faute grave » au sens du

Statut et du Règlement du personnel et de décider de la sanction appropriée. Le Tribunal a réaffirmé qu'il était compétent pour examiner l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire par le Secrétaire général. Le Tribunal a rappelé qu'il examine s'il y a eu arbitraire. [Voir jugement n° 941, *Kiwanuka* (1999).]

Le Tribunal a souscrit à la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle les actes du requérant « doivent être considérés comme une *faute* et non comme un *comportement professionnel insatisfaisant* », cette dernière qualification étant ordinairement caractérisée comme découlant d'une incapacité ou une inaptitude intrinsèque. Le Tribunal a admis que le défendeur ait *prima facie* justifié ses allégations en ce qui concerne la faute devant le Comité paritaire de discipline, mais a rejeté l'assertion du défendeur selon laquelle il incombait au requérant d'établir son innocence.

Le Tribunal a estimé qu'en l'espèce, le requérant n'avait présenté aucune explication convaincante de ses actes, qu'il n'était pas possible d'excuser au motif que le requérant était pressé par le temps ou qu'il ne connaissait pas le Règlement financier. Le sens commun et l'intégrité voulaient qu'il s'abstienne de tels actes. La décision de renvoyer le requérant sans préavis constituait un exercice valide du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et n'avait pas violé les droits du requérant. Le Tribunal a rejeté l'assertion du requérant selon laquelle un parti pris culturel était implicite dans les accusations portées contre lui. En effet, si les conditions dans lesquelles le bureau de l'UNICEF à Djibouti était administré laissaient effectivement quelque peu à désirer, le requérant n'avait pas établi l'existence d'un parti pris à son encontre.

Par ces motifs, la requête a été rejetée dans son intégralité.

### 3. JUGEMENT N° 1113 (24 JUILLET 2003). JANSSEN C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>5</sup>

*Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion — Absence de promotion — Violations de la procédure — À travail égal salaire égal — Indemnités supplémentaires au motif du préjudice moral et des retards intervenus*

Le requérant est entré à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), à la classe G-3, le 10 septembre 1973. Après avoir été renouvelé plusieurs fois, son engagement a été converti en un engagement permanent le 1<sup>er</sup> juin 1979. Durant la période visée dans la requête, le requérant occupait le poste P-2 de chef du Groupe des publications gouvernementales de la Section du catalogue et des acquisitions de la Division des services de conférence/Bibliothèque à l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG).

Le poste a été reclassé à P-3 le 25 janvier 1985, mais il n'a jamais été inscrit comme tel au budget. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 1989, le requérant a été réaffecté à ce poste. Le 14 juillet 1992, il a été informé que bien que le poste avait été classé P-3, il demeurait inscrit à P-2 au budget et qu'il n'y avait pas, à la Bibliothèque, de poste P-3 qui aurait permis de lui verser une indemnité de fonctions.

Le 3 août 1995, le requérant a demandé que « la décision administrative approuvant la classe P-3 soit appliquée rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1989 ». Le 12 avril

<sup>5</sup> M. Julio Barboza, Président, M. Mayer Gabay, Vice-Président et Mme Brigitte Stern.

1996, le requérant a demandé au Service du personnel de l'ONUG de répondre à sa lettre du 3 août 1995 « pour [lui] permettre, si nécessaire, d'introduire un recours ». Le 15 juillet 1996, le chef du Service du personnel a indiqué au Directeur de la Division des services de conférence qu'il fallait trouver d'urgence une solution au problème afin d'éviter une procédure devant la Commission paritaire de recours ou le Tribunal administratif. Dans sa réponse du 27 août 1996, le Directeur de la Division des services de conférence a déclaré que le poste du requérant avait été supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996 et qu'« il avait arrêté d'exercer ses fonctions antérieures ».

Le 14 octobre 1996, le chef du Service du personnel a demandé une nouvelle définition d'emploi pour le poste ainsi que pour cinq autres postes qui avaient également été reclassés plus d'une décennie auparavant à une classe supérieure à celle à laquelle ils étaient inscrits au budget.

Le 12 février 1997, le chef du Service du personnel a insisté auprès du Bureau de la gestion des ressources humaines pour qu'il soit fait droit à la demande du requérant sans plus de retard. Le Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines a, dans une lettre adressée au Directeur de la Division des services de conférence datée du 24 février, déclaré qu'il existe des solutions acceptables pour offrir [au requérant] un poste à la classe voulue et qu'il fallait prendre aussi rapidement que possible des dispositions en ce sens. Le 21 novembre 1997, le Directeur de la Division des services de conférence a demandé, aucune solution n'ayant été trouvée, qu'on l'aide en engageant une procédure administrative de licenciement du requérant. Le 19 décembre, le chef du Service du personnel a répondu que le requérant n'était pas disposé à accepter un licenciement amiable et qu'il fallait lui trouver une « affectation adéquate ».

Le 11 août 1998, le requérant a demandé à être autorisé à saisir directement le Tribunal. Le 16 septembre, cette demande a été rejetée au motif qu'il fallait d'abord établir certains points de fait. La demande a donc été considérée comme une demande de révision d'une décision administrative.

Le requérant a été promu à la classe P-3 avec le titre fonctionnel de bibliothécaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999. Le 28 janvier 1999, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours.

Dans son rapport du 22 août 2000, la Commission paritaire de recours a conclu qu'eu égard au principe « à travail égal salaire égal » le défendeur était tenu de régulariser la situation créée par l'écart entre la classe effective du poste [du requérant] et celle à laquelle il était inscrit au budget. Elle a recommandé que l'administration verse au requérant à titre d'indemnisation la différence entre les traitements, indemnités et autres prestations correspondant à la classe P-3, à l'échelon approprié, et ceux correspondant au grade inférieur, qui était celui du requérant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 1989 à la promotion du requérant à la classe P-3 le 31 décembre 1998 ». Le 4 juin 2001, le requérant a été informé que le Secrétaire général n'avait pas accepté la recommandation de la Commission tendant à ce qu'il soit indemnisé. Toutefois, le Secrétaire général était convenu avec la Commission que l'administration était tenue de trouver une solution pour remédier à l'écart existant entre le niveau des fonctions que le requérant exerçait et la classe de son poste dans le budget et qu'elle était tenue de le faire en temps voulu. Reconnaissant qu'elle n'avait pas su trouver une telle solution en temps opportun, le Secrétaire général a décidé de verser au requérant à titre d'indemnisation un montant correspondant à trois mois de traitement net de base. Le 23 juillet 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il admet depuis longtemps que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de promotion des fonctionnaires. Ce pouvoir est régi par l'application stricte des dispositions procédurales du Statut et du Règlement du personnel et a été limité en cas d'abus de pouvoir, d'erreur sur le fond ou en matière de procédure, d'irrégularité ou de violation du droit aux garanties d'une procédure régulière. Le Tribunal a conclu que le requérant avait incontestablement dû bénéficier du principe « à travail égal salaire égal » et qu'il a subi un préjudice du fait des graves erreurs de procédure commises par le défendeur. En conséquence, le Tribunal a jugé que la décision du défendeur de ne pas promouvoir le requérant a violé les droits fondamentaux de ce dernier. Le requérant devrait donc percevoir rétroactivement la différence entre les traitements, les indemnités et autres prestations correspondant à la classe et à l'échelon qui étaient les siens à l'époque et ceux correspondant à la classe P-3, pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 1989 au 31 décembre 1998, ainsi qu'un montant correspondant aux droits à pension, calculés à compter de septembre 1989, qu'il a ainsi perdus. En outre, le Tribunal a disposé que le requérant devrait se voir verser à titre d'indemnité un montant correspondant à six mois de traitement net de base pour les retards intervenus et le préjudice moral qu'il a subi parce que le défendeur n'avait pas, comme il y était tenu, donné effet au classement de son poste.

4. JUGEMENT N° 1122 (24 JUILLET 2003). *LOPES BRAGA C.*  
*LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES*<sup>6</sup>

*Absence de promotion — Droits à une procédure régulière — Parti pris et discrimination*

Le requérant est entré au service du Centre du commerce international (CCI) le 3 septembre 1978 à la classe L-3. À la suite de prorogations de son contrat, il a obtenu un engagement à titre permanent le 1<sup>er</sup> janvier 1991. Au moment des faits qui ont donné lieu à sa requête, il occupait un poste P-4 de spécialiste de la promotion du commerce.

Le 30 décembre 1997, le requérant a postulé au poste L-5 de Conseiller principal sur les aspects institutionnels de la promotion des échanges. Le 20 juillet 1998, il a été avisé que sa candidature n'avait pas été retenue. Le 6 novembre 1998, le requérant a fait acte de candidature au poste P-5 de chef du Bureau pour l'Asie et le Pacifique, l'Amérique latine et les Caraïbes (BAPALC). L'une des conditions à remplir aux termes de l'avis de vacance de poste était que le candidat devait être titulaire d'un « diplôme universitaire, de préférence du niveau de la maîtrise ». Le 29 janvier 1999, le requérant a fait acte de candidature au poste P-5 de chef de la Section de la recherche et de l'information commerciales, à la Division du développement des produits et des marchés, Section de l'analyse des marchés (SAM). Il n'y a pas eu d'entretiens. Un autre fonctionnaire a été désigné pour assurer l'intérim pendant un mois.

Le 9 mars 1999, le Jury de sélection des candidats avait présélectionné cinq candidats pour le poste de chef du BAPALC, dont le requérant. À sa réunion du 19 mars 1999, le Jury de sélection des candidats a examiné les dossiers des candidats aux postes au BAPALC et à la SAM. Il a retenu pour le poste de chef de la SAM le fonctionnaire qui assurait l'intérim et a choisi pour le poste de chef du BAPALC un candidat qui n'était pas titulaire d'un diplôme du premier grade universitaire. Le Comité mixte des nominations et des promotions

<sup>6</sup> M. Mayer Gabay, premier Vice-Président, M. Spyridon Flogaitis et Mme Jacqueline R. Scott.

a avalisé les recommandations du jury de sélection le 24 mars et le requérant a été avisé le 26 mars que ses candidatures n'avaient pas été retenues.

Le 24 mai 1999, le requérant a demandé la révision de cette décision administrative, alléguant qu'il faisait systématiquement l'objet de discriminations. Ultérieurement, le requérant a fait acte de candidature au poste L-5 de conseiller principal sur le Système commercial multilatéral, à la Section des services consultatifs fonctionnels, Division des services d'appui au commerce (SSCF/DSAC). Le 9 décembre, il a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 9 août 2000, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 17 mai 2001 la Commission a conclu que, s'agissant de la décision de ne pas promouvoir le requérant au poste L-5 de conseiller principal sur les aspects institutionnels de la promotion du commerce, il y avait prescription et que la décision administrative de ne pas promouvoir le requérant au poste L-5 de conseiller principal sur le système commercial multilatéral n'avait pas fait l'objet d'une demande d'examen administratif. La Commission a conclu que le recours concernant les deux autres décisions administratives était recevable mais que, sur la base des éléments de preuve et des informations dont elle disposait, elle ne pouvait conclure que le requérant n'avait pas été dûment et équitablement pris en considération. Le 20 juin 2001, le requérant a été informé que le Secrétaire général souscrivait aux conclusions de la Commission. Le 5 décembre 2001, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête susmentionnée.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a avalisé la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle les allégations du requérant concernant la décision du défendeur de ne pas le promouvoir au poste de conseiller principal sur le système commercial multilatéral n'étaient pas recevables. Le requérant n'avait pas demandé au Secrétaire général de reconsidérer cette question, et l'un des éléments nécessaires à ce recours faisait donc défaut.

Quant au fond, le Tribunal a noté qu'il lui incombait de déterminer si le défendeur avait régulièrement exercé son pouvoir discrétionnaire en matière de promotion, en décidant de ne pas promouvoir le requérant, ou si ses décisions étaient entachées d'un parti pris, ou d'autres considérations étrangères ou encore d'irrégularités de procédure qui avaient empêché le requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour les postes qui lui avaient été refusés.

S'agissant du poste de chef du Bureau pour l'Asie et le Pacifique, l'Amérique latine et les Caraïbes, le requérant a soutenu que la procédure de sélection était viciée, que le candidat retenu n'était pas titulaire d'un diplôme universitaire du premier cycle, qualification requise dans l'avis de vacance. Le Tribunal a estimé qu'en ne suivant pas ses propres procédures, c'est-à-dire en n'appliquant pas des critères objectifs d'évaluation de façon systématique, le défendeur avait violé le droit du requérant d'être pleinement et équitablement pris en considération pour le poste et avait porté à ce dernier un préjudice irréparable. Le Tribunal a rejeté l'assertion du défendeur selon laquelle les titres universitaires n'étaient qu'un élément entrant dans la décision. En indiquant dans l'avis de vacance de poste qu'un diplôme universitaire était exigé, le défendeur a fait d'un tel diplôme une condition indispensable pour être retenu pour le poste, et il ne peut maintenant prétendre que la possession d'un tel diplôme n'était qu'un des éléments entrant dans sa décision. Admettre le contraire porterait préjudice non seulement au requérant, qui a été induit en erreur et n'a pas équitablement été pris en considération pour le poste sur la base de critères objectifs, mais également à tous les candidats potentiels qui n'ont pas fait acte de candidature parce qu'ils ne

possédaient pas de diplôme universitaire. Le Tribunal a conclu que la non-observation par le défendeur de ses propres règles représentait une irrégularité qui constituait une violation du droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière. En conséquence, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité équivalant à six mois de son traitement de base en réparation de la violation de ses droits aux garanties d'une procédure régulière du fait des irrégularités de procédure commises par le défendeur.

Quant au poste de la Section de l'analyse des marchés, le Tribunal a conclu que la décision du défendeur de nommer un fonctionnaire pour assurer l'intérim puis de nommer ce même fonctionnaire à titre permanent relevait de sa compétence. Il a estimé que le requérant n'avait pas fourni suffisamment de preuves à l'appui des allégations selon lesquelles il avait pâti d'une concurrence déloyale.

Enfin, le Tribunal a estimé que le requérant n'avait pas fourni suffisamment d'éléments de preuves à l'appui des allégations selon lesquelles les décisions du défendeur étaient entachées de parti pris, de discrimination ou de motivations illégitimes.

#### 5. JUGEMENT N° 1123 (25 JUILLET 2003) : ALOK C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>7</sup>

*Distinction entre comportement professionnel insatisfaisant et faute — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire — Proportionnalité des sanctions — Respect d'une procédure régulière*

Le requérant est entré au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) le 7 mars 1990, à la classe P-5. Son contrat a été prorogé, puis converti en engagement permanent le 7 mars 1994. Au moment des faits qui ont donné lieu à sa requête, le requérant occupait le poste de la classe D-1 de représentant du FNUAP au Népal.

En 1997, le requérant a connu de graves problèmes neurologiques. Au début de 1998, le requérant a été diagnostiqué comme souffrant de crise partielle complexe, ainsi que d'une déficience thyroïdienne et d'un dysfonctionnement de l'hypophyse. Le requérant est allé se faire soigner à New York et en Inde. En 1998 et en 1999, le requérant a plusieurs fois demandé à être muté du Népal à New York pour pouvoir être mieux soigné qu'il ne l'était au Népal. Ayant essuyé un refus, il a demandé à quitter l'Organisation et le 30 septembre 1999, le FNUAP a présenté au requérant un accord officiel de cessation de service. Cet accord n'a toutefois pas été conclu.

Le 8 octobre 1999, un groupe de subordonnés du requérant a écrit au chef du Bureau du contrôle et de l'évaluation du FNUAP pour accuser le requérant d'avoir enfreint le Règlement financier et les Règles de gestion financière et de ne pas avoir respecté les directives relatives à la passation des marchés applicables aux projets locaux de construction. Le 10 novembre 1999, une équipe spéciale d'audit a été constituée « pour effectuer un travail d'audit et d'analyse en ce qui concerne les activités de passation des marchés, y compris les marchés de travaux et autres activités » menées par le Bureau du FNUAP au Népal. Le 3 décembre 1999, l'équipe a entendu le requérant. Le même jour, le requérant a été mis en congé spécial avec plein traitement, en attendant une enquête complète. Le 18 décembre 1999, une copie du rapport de l'équipe spéciale d'audit a été transmise au requérant. L'équipe spéciale y concluait que « les actes du requérant révélaient des preuves concluantes de fautes gra-

<sup>7</sup> M. Kevin Haugh, Vice-Président, M. Omer Yousif Bireedo et Mme Jacqueline R. Scott.

ves qui avaient occasionné d'importantes pertes financières à l'Organisation et une baisse généralisée du moral au sein du Bureau ». Le requérant a été informé qu'il était suspendu sans traitement.

Le 10 avril 2000, le requérant a été avisé d'un certain nombre d'accusations formulées à son encontre, et a été informé que ces accusations constituaient une faute grave, et qu'il était ainsi passible d'une sanction allant de la cessation de service au renvoi sans préavis, avec recouvrement des pertes subies par le FNUAP. Le requérant a présenté une réponse détaillée aux accusations le 25 avril 2000, réaffirmant ses plaintes antérieures, à savoir que ses droits à une procédure régulière avaient été violés systématiquement.

L'affaire a été renvoyée au Comité de discipline ad hoc, qui a remis son rapport le 9 mai 2000. Le Comité de discipline a reconnu le requérant coupable de négligence grave en plusieurs occasions et coupable d'avoir commis un acte peu judicieux. Toutefois, le Comité a accepté que les facteurs atténuants suivants pouvaient être pris en considération ; à savoir l'état de santé du requérant au début de 1998, et le manque de crédibilité des déclarations faites et des pièces fournies par ses subordonnés. Le Comité de discipline a recommandé que le fonctionnaire soit licencié et qu'une indemnité lui soit versée en lieu et place du préavis, et que sa suspension sans traitement soit convertie en suspension avec traitement. Le Comité a recommandé aussi qu'à l'avenir, « l'administration observe de manière plus stricte les règles procédurales en matière disciplinaire afin de pouvoir obtenir suffisamment d'éléments de preuve crédibles de toutes les parties concernées avant de prendre des mesures administratives rigoureuses ». Le 13 juin 2000, l'Administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) au Siège a informé le requérant que sa cessation de service sans préavis ni indemnité en tenant lieu avait été décidée. Compte tenu des circonstances atténuantes existant en l'espèce, il a été décidé de convertir la suspension sans traitement du requérant en une suspension avec traitement. Le 16 mars 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire le Tribunal a constaté qu'il existait « une corrélation temporelle entre la détérioration de l'état de santé du requérant, y compris l'aggravation de ses symptômes neurologiques, et l'incapacité où il s'est trouvé d'exercer convenablement ses fonctions ». Le Tribunal a critiqué le Comité et le défendeur qui n'avaient jamais essayé de déterminer dans quelle mesure la détérioration du comportement professionnel du requérant et le fait qu'il ne s'acquittait plus de ses responsabilités pouvaient être imputables à la détérioration de son état de santé et pouvaient avoir résulté de ses longues absences, occasionnées par sa maladie. Pour le Tribunal il s'agissait là d'une « omission extraordinaire ». Selon le Tribunal, la maladie du requérant n'aurait pas seulement dû être considérée comme un facteur atténuant; il aurait aussi fallu examiner la question centrale de savoir si les faits constatés constituaient un comportement professionnel insatisfaisant lié à la maladie, plutôt qu'une faute.

Le Tribunal a établi une distinction entre la notion de comportement professionnel peu satisfaisant et celle de faute, qu'il a définie comme étant « un comportement qui est intentionnel, imprudent ou irresponsable et qui mérite d'être sanctionné, plutôt qu'un comportement résultant d'une incapacité ou d'une inefficacité intrinsèques ». Il a estimé en outre que même si le Comité de discipline ad hoc et le défendeur avaient dûment tenu compte de la mesure dans laquelle les actions du requérant pouvaient être imputables à sa maladie, les faits en cause devaient être considérés comme relevant d'un comportement professionnel inadéquat et non d'une faute. Le Tribunal a soutenu que même si ces faits



doivent être considérés comme des fautes, la sanction prise ne pouvait être raisonnablement considérée comme proportionnelle à ladite faute.

Le Tribunal a rappelé qu'il ne censure normalement pas une décision disciplinaire à moins d'être convaincu que la sanction est si disproportionnée ou si peu méritée qu'elle constitue une injustice. En l'espèce, le Tribunal a considéré que le renvoi du requérant, étant donné ses états de service antérieurs impeccables et la mesure dans laquelle sa santé était atteinte, constituait une injustice et un abus du pouvoir discrétionnaire du défendeur.

Puisque les négociations concernant les conditions du départ du requérant avaient été suspendues pour permettre au défendeur d'enquêter sur la faute reprochée au requérant, et puisque le Tribunal était convaincu qu'en concluant à l'existence d'une faute le défendeur avait commis une erreur, le Tribunal a ordonné que le requérant bénéficie des conditions de départ à la retraite qui lui avaient été proposées et que le dossier du requérant soit modifié de manière à indiquer que ce dernier avait pris sa retraite pour des raisons de santé et non qu'il avait été renvoyé.

Enfin, le Tribunal s'est inquiété de la nature et de l'étendue de l'absence de supervision, de directives et d'instructions émanant du siège du FNUAP à l'intention du bureau du Népal et du requérant et a signalé qu'il convenait de remédier immédiatement à cette absence d'instructions et de directives.

6. JUGEMENT N° 1131 (25 JUILLET 2003) : *SAAVEDRA C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE*<sup>8</sup>

*Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de définition d'emploi/  
promotions — Compétence du Tribunal*

La requérante est entrée à l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) en qualité d'assistante (voyages) à la classe G-7 le 14 septembre 1981. Lors des faits qui ont donné lieu à sa requête elle avait été mutée avec son poste à la Direction de l'assistance technique (DAT, aujourd'hui DCT), Section de l'appui à la gestion (SAG).

Le 28 août 1986, la requérante a adressé un mémorandum dans lequel elle demandait une réévaluation de son poste et auquel elle a joint une liste des tâches qu'elle exécutait. Le chef de la SAG a appuyé cette demande de reclassement le même jour. Le Secrétaire général a approuvé le reclassement du poste à la classe P-2 à compter du 15 juillet 1988 et est convenu que la requérante devait être nommée à cette classe.

Le 21 mars 1996, dans le cadre d'une vaste entreprise d'actualisation des définitions d'emploi, un projet de définition d'emploi correspondant au poste occupé par la requérante a été établi et signé par elle et par le Directeur de la DCT. La version de cette définition d'emploi signée par le Secrétaire général le 20 mars 1997 contenait un certain nombre de révisions que la requérante n'a pas approuvées : elle a donc refusé de la signer. Le 21 mars, la requérante a demandé d'être personnellement reclassée à P-3 et a demandé, le 26 mars 1997, au Secrétaire général de réexaminer son cas. Le 25 avril 1997, le Secrétaire général a confirmé que « la définition d'emploi applicable est celle qu'il avait signée le 20 mars 1997 ».

<sup>8</sup> M. Julio Barboza, Président, M. Omer Yousif Bireedo et Mme Brigitte Stern.

Le même jour, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire consultative de recours.

Dans son rapport du 15 mars 2001, la Commission conclut que la définition d'emploi approuvée et signée par le Secrétaire général le 20 mars 1997 ne définissait pas avec exactitude le travail effectué par la requérante et a conclu, compte tenu de ce qui précède, à l'existence d'une erreur fondamentale dans la définition d'emploi. La Commission a recommandé que la requérante bénéficie d'une indemnité de fonctions pour la période allant du 20 mars 1997 jusqu'à la date de son départ à la retraite, à titre d'indemnisation pour le préjudice que lui a causé la nécessité d'avoir à travailler dans le cadre d'une définition d'emploi inexacte, ainsi qu'un montant égal aux frais qu'elle avait encourus, à concurrence de 2 500 dollars des États-Unis. Le 10 juillet 2001, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il avait rejeté son recours. Le 4 octobre 2001, la requérante a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a réaffirmé que ni la Commission paritaire consultative de recours ni le Tribunal lui-même ne pouvaient substituer leur appréciation à celle de l'administration, qui jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de classement des postes et de définition des emplois. Le Tribunal était uniquement compétent en l'espèce pour vérifier qu'il n'y a pas eu, dans le processus de classement, de violation des droits à une procédure régulière, d'arbitraire, de discrimination que ce processus n'avait pas été vicié par des motifs extrinsèques.

Le Tribunal était convaincu que la responsabilité ultime des définitions d'emploi incombait au Secrétaire général de l'OACI, qui était totalement libre d'accepter les suggestions de révision de la définition d'emploi. Le Tribunal a considéré que la procédure de révision de la définition d'emploi avait été totalement régulière et n'avait pas été viciée par des motifs extrinsèques, et que la seule définition valide du poste de la requérante était celle qu'avait publiée le Secrétaire général, qu'elle soit ou non du goût de la requérante, et qu'elle l'ait ou non signée. Le Tribunal n'a pas été convaincu qu'il y ait eu erreur quant au fond et a jugé que les différences relevées entre les définitions d'emploi, en particulier en ce qui concerne la supervision du travail de la requérante, étaient trop minimes pour avoir une signification juridique. Le Tribunal ne pensait pas que le vrai problème soit celui qui était présenté par la requérante : le véritable grief de celle-ci était que, avec la définition d'emploi approuvée, le poste avait moins de chances d'être reclassé P-3. Le Tribunal a signalé que, même si le texte souhaité par la requérante avait été retenu, il n'était pas du tout certain que l'administration aurait reclassé le poste à P-3. Cette possibilité dépendait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et ni la Commission paritaire consultative de recours ni le Tribunal ne pouvaient en la matière substituer leur jugement à celui du Secrétaire général.

Par ces motifs, la requête a été rejetée dans son intégralité.

7. JUGEMENT N° 1133 (25 JUILLET 2003) : WEST C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>9</sup>

*Rôle du Tribunal en matière médicale — Crédit de congés maladie en cas de blessure ou de maladie encourues dans l'exercice des fonctions — Droit à une procédure régulière*

Le requérant est entré à l'Organisation des Nations Unies à la classe P-2 le 20 juillet 1990. Une nomination à titre permanent lui a été accordée le 1<sup>er</sup> juillet 1992. À l'époque des événements qui ont donné lieu à la présente requête, le requérant exerçait les fonctions de vérificateur des comptes à la Division de l'audit et des conseils de gestion (Bureau des services de contrôle interne), à la classe P-3. Le 21 février 1991, alors qu'il était en mission à Belize, le requérant a été blessé dans un accident de voiture. Le médecin qui l'a examiné après l'accident a constaté que le requérant avait « subi des contusions multiples, en particulier à l'épaule droite, aux omoplates, à la cage thoracique et au cou ».

Le requérant a pris 24 jours de congé de maladie immédiatement après l'accident et 6,5 jours supplémentaires jusqu'à la fin de 1991. À la suite de l'accident, le requérant a présenté au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation une demande d'indemnisation au titre de l'appendice D du Règlement du personnel. Le Comité consultatif a recommandé que les blessures du requérant « soient considérées comme imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies ». Le Secrétaire général a avalisé la recommandation du Comité consultatif le lendemain.

De 1991 à 1998, le requérant a effectué une physiothérapie et un traitement chiropratique. Le requérant a pris de nombreux jours de congé de maladie et a fourni des certificats pour justifier ses absences durant cette période, dont deux datés du 29 juillet 1994 et du 7 mars 1995 mentionnaient des « problèmes lombaires » et « une foulure lombaire » respectivement. À partir du 11 janvier 1999, le requérant a pris un congé de maladie prolongé. Le 30 juin 1999, le requérant a écrit au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation pour l'informer qu'il était en congé de maladie prolongé parce que ses problèmes lombaires, résultant de l'accident intervenu en 1991, allaient en s'aggravant, et a demandé un congé spécial de maladie en vertu de l'alinéa a de l'article 18 de l'appendice D.

Le 2 juillet 1999, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a prié la Division des services médicaux d'indiquer si le congé de maladie pris à partir de 1999 pouvait être considéré comme directement lié aux lésions subies dans l'exercice de fonctions officielles. La Division des services médicaux a répondu le 6 août qu'« il semblait que le congé de maladie actuel soit secondaire par rapport à la maladie liée à l'accident ». Le 1<sup>er</sup> septembre 1999, le requérant a été informé que, depuis le 19 avril 1999, il avait épuisé ses 195 jours de congé de maladie avec plein traitement. Afin qu'il puisse continuer de recevoir l'intégralité de son traitement, son congé annuel devrait être combiné avec son congé de maladie à demi-traitement.

Le 30 septembre le Comité consultatif a recommandé qu'il soit fait droit à la demande du requérant tendant à ce qu'un congé spécial de maladie lui soit accordé (demi-journées seulement) pour le nombre de jours que fixerait la Division des services médicaux. La Division a conclu qu'étant donné que le requérant n'avait pas pris de congé de maladie lié à l'accident de 1995 à janvier 1999, il était difficile de dire que les symptômes dont il souffre actuellement résultent exclusivement de son accident de 1991. Elle a donc recommandé

<sup>9</sup> M. Kevin Hautg, Vice-Président, assurant la présidence; M. Spyridon Flogaitis et Mme Jacqueline R. Scott.

l'octroi d'un crédit de congé spécial de maladie correspondant à la moitié de l'ensemble de la période de congé de maladie revendiquée par le requérant.

Le 24 novembre 1999, le requérant a été avisé que la Division des services médicaux avait décidé qu'il n'était plus capable de remplir ses fonctions et avait recommandé à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies d'examiner la possibilité de lui servir une pension d'invalidité. Le 17 février 2000, la Division des services médicaux a écrit au requérant pour lui demander de présenter des dossiers médicaux actualisés. Le 18 février 2000, le requérant a été informé qu'étant donné qu'il avait épuisé son congé de maladie à demi-traitement le 31 janvier 2000, et en application des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/12 du 8 novembre 1999 intitulée « Congé pour motif familial, congé de maladie et congé de maternité », son traitement ne lui serait plus versé à compter de février 2000. Le requérant a alors été placé en congé spécial sans traitement en attendant que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation se prononce sur sa demande. Le 29 février, le requérant a contesté cette décision, faisant valoir qu'en application de l'instruction SR/AI/1999/12, il aurait dû être mis en congé spécial à demi-traitement. En réponse, le requérant a été informé que « la décision de cesser de lui verser son traitement à titre temporaire visait à l'encourager à répondre à la lettre de la Division des services médicaux ». Le requérant a fait valoir qu'il avait reçu les lettres des 17 et 18 février presque en même temps.

Ultérieurement, le requérant a été placé en congé spécial à demi-traitement, comme il l'avait demandé. Le 23 mars 2000, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a examiné la demande du requérant tendant à l'octroi d'un congé spécial de maladie. Il a noté qu'il n'y avait aucune preuve médicale attestant que le requérant avait souffert de douleurs chroniques entre 1992 et 1999 et que les congés de maladie étaient peut-être liés à un trouble non imputable au service. Le Comité a néanmoins recommandé au Secrétaire général d'octroyer au requérant un congé spécial de maladie correspondant aux 30,5 jours qui ont été pris en 1991, ces congés étant directement liés aux blessures reçues dans l'exercice de fonctions officielles. Le Secrétaire général a adopté la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation.

Le 4 mai 2000, le Comité des pensions du personnel a rejeté la demande tendant à ce qu'une pension d'invalidité soit versée au requérant. Le 30 juin 2000, la Division des services médicaux a jugé le requérant apte à reprendre le travail. Le même jour, le requérant a écrit au Secrétaire général pour contester cette décision et demander qu'une commission médicale soit constituée. Le 19 juillet 2000, le requérant a été informé qu'étant donné qu'il avait épuisé tous ses congés avec traitement, s'il ne reprenait pas le travail le 24 juillet, il serait placé en congé spécial sans traitement à partir de cette date. Il était en outre informé que si la Commission médicale décidait qu'il était incapable d'exercer ses fonctions, il serait rétroactivement placé à demi-traitement pendant que son cas serait réexaminé par le Comité des pensions du personnel. Le requérant n'est pas venu travailler le 24 juillet 2000 et a en conséquence été placé en congé spécial sans traitement.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2000, le requérant a été informé que la Commission médicale s'était réunie le 14 novembre et avait décidé à l'unanimité qu'il n'était pas totalement invalide. La Commission n'avait trouvé aucune cause médicale à ses symptômes et a suggéré d'encourager le requérant à revenir travailler le plus tôt possible. Il a été prié de revenir travailler le 18 décembre, ce qu'il a fait.

Le 30 mai 2001, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Le 29 novembre 2002, le requérant a été informé que le Comité des pensions du personnel avait décidé qu'il n'était plus capable d'exercer ses fonctions et avait donc droit à une prestation d'invalidité. Le requérant a quitté l'Organisation le 6 décembre 2002.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé, que n'étant pas médicalement compétent, il n'entendait pas substituer son jugement subjectif à celui des organes administratifs chargés de prendre des décisions médicales, mais qu'il pouvait déterminer s'il existait suffisamment de preuves pour étayer les conclusions auxquelles étaient parvenus ces organes. S'il n'y avait pas suffisamment de preuves, le Tribunal était tenu d'écarter toute décision prise par ces organes.

Le Tribunal a considéré que la conclusion du Comité consultatif, à savoir qu'il n'y avait aucune preuve médicale attestant que le requérant avait souffert de douleurs chroniques entre 1992 et 1999, n'était pas étayée par les preuves figurant au dossier, non plus que l'affirmation du défendeur selon laquelle les douleurs lombaires dont souffrait le requérant n'étaient pas liées aux lésions liées au service. Le Tribunal a constaté que dans chaque rapport médical autre que le rapport initial établi par le médecin qui avait examiné le requérant immédiatement après l'accident, des lésions étaient diagnostiquées au niveau lombaire ou lombo-sacré, c'est-à-dire dans le bas du dos. Pour aboutir à sa décision, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation était parti d'une hypothèse factuelle inexacte, à savoir que le requérant « n'avait pas pris de congé de maladie lié à l'accident de 1991 pendant plusieurs années, jusqu'à janvier 1999 ». En fait, le requérant avait pris de nombreux jours de congé de maladie de 1992 à 1999 et avait obtenu des certificats médicaux dont certains indiquaient que le requérant avait été traité précisément pour les douleurs « au bas du dos » ou « lombaires ». Le Tribunal a constaté en outre que la conclusion du Comité consultatif selon laquelle les douleurs dorsales dont souffrait le requérant étaient le résultat « d'une combinaison de facteurs, y compris un trouble mental sous-jacent » n'était pas non plus étayée par les éléments de preuve.

Le Tribunal a conclu que la décision du défendeur de refuser d'accorder un congé spécial de maladie au requérant pour la période en cause n'était pas étayée par les éléments de preuve et que le défendeur avait commis un abus de son pouvoir discrétionnaire. En outre, le défendeur n'avait pas suivi ses propres procédures et avait donc violé les droits du requérant à une procédure régulière lorsqu'il avait irrégulièrement placé le requérant en congé spécial sans traitement. Pour le Tribunal, le défendeur n'aurait pas dû utiliser le processus d'examen médical pour intimider le requérant et lui refuser des prestations auxquelles il avait droit.

En conséquence, le Tribunal a ordonné au défendeur d'accorder au requérant des crédits de congé de maladie pour la période allant du 11 janvier 1999 au 4 mai 2000 et ordonné que 62,5 jours de congé annuel soient portés au crédit du requérant. Il a ordonné au défendeur de verser au requérant son plein traitement et les indemnités auxquelles il avait droit pour la période allant du 22 juillet au 18 décembre 2000; ainsi que la somme de 15 000 dollars à titre d'indemnisation pour la violation de ses droits à une procédure régulière et l'abus de pouvoir discrétionnaire dont il a été victime.

8. JUGEMENT N° 1135 (25 JUILLET 2003) : *SIROIS C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES*<sup>10</sup>

*Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en la matière peut être annulé — Examen du Tribunal — Respect de la procédure — Prescription*

Le requérant est entré au service du Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) au titre d'un engagement à durée déterminée d'un an, à la classe P-4, en qualité de traducteur-interprète juridique, en septembre 1995.

Le 17 juillet 1996, le Directeur des enquêtes a préparé le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant et lui a donné une notation composée de 8 « B » et de 3 « C », sur une échelle allant de « A » à « E », « A » étant la note la plus élevée. Le 12 août, le chef du personnel du TPIR a indiqué au Bureau de la gestion des ressources humaines que le Tribunal ne souhaitait pas renouveler le contrat du requérant. Le 27 août, le Directeur des enquêtes a écrit au chef de l'administration qu'il devait y avoir eu « un malentendu » concernant le renouvellement du contrat du requérant vu que le Bureau du Procureur souhaitait qu'il soit renouvelé. Le 5 septembre 1996, le Procureur adjoint a présenté au Greffier du TPIR et au Bureau de la gestion des ressources humaines le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant en disant « J'insiste pour que le contrat [du requérant] soit prolongé ».

À la demande du chef de l'administration, le 10 septembre 1996, le chef des services linguistiques a évalué le comportement professionnel du requérant. Il s'y montrait critique du travail de celui-ci et de son attitude, indiquant qu'il avait un problème d'attitude. Le 12 septembre, le Procureur a informé le Greffier que le Directeur des enquêtes et le Procureur adjoint avaient indiqué que le travail du requérant était excellent et l'avaient instamment priée de demander un renouvellement de son contrat. Elle notait que, comme elle n'avait pas examiné le dossier de celui-ci, elle n'était pas en mesure de « faire des observations au sujet de quelque faiblesse que ce soit », mais que « tout élément négatif devrait être soigneusement examiné en tenant compte de son bon travail et de nos besoins pressants ».

Le Greffier a répondu le 17 septembre, déclarant que « la décision de ne pas renouveler le contrat [du requérant] a été prise par moi en tant que Greffier, j'aurais aimé avoir l'occasion de discuter avec vous de ce qui se trouve dans le dossier et de ce que je sais personnellement au sujet de ce fonctionnaire afin que vous ayez une vue plus complète des raisons qui ont fait qu'il m'a été difficile de retenir les services [du requérant] ». Le lendemain, le Procureur a avisé le Greffier qu'elle continuait d'appuyer la demande du Procureur adjoint soulignant que « cette décision doit finalement reposer sur les faits tels qu'ils apparaissent au dossier, ce qui explique que je ne vois pas la nécessité de discuter avec vous de quelque question qui pourrait être à votre connaissance personnelle concernant ce fonctionnaire ».

Le 18 septembre 1996, le Bureau de la gestion des ressources humaines a émis le conseil ci-après : « Compte tenu des services parfaitement satisfaisants [du requérant], celui-ci devrait se voir accorder la possibilité de continuer à servir au sein de l'Organisation. » Le chef de l'administration a réitéré son opposition à une prolongation du contrat, mais le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu qu'une prolongation du contrat

<sup>10</sup> M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence; M. Omer Yousif Bireedo et Mme Brigitte Stern.

d'une durée de deux mois devrait être accordée afin de permettre de compléter un rapport d'appréciation du comportement professionnel approprié et que l'évaluation fournie par le chef des services linguistiques ne serait pas suffisante. Le 19 septembre 1996, le requérant a signé son rapport d'appréciation du comportement professionnel en ajoutant qu'il avait l'intention d'y faire objection.

Le 1<sup>er</sup> octobre 1996, le requérant a été avisé officiellement du fait que sa nomination avait finalement été prolongée pour une durée de deux mois et que le chef chargé de l'administration avait reçu instruction de préparer un nouveau rapport d'appréciation du comportement professionnel. Le 27 novembre 1996, le requérant a quitté le service.

Le 5 septembre 1997, le requérant a demandé un examen administratif de la décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée et du fait que l'administration n'avait pas donné suite à la procédure d'objection au rapport d'appréciation du comportement professionnel qu'il avait introduite. Le 8 janvier 1998, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de cette affaire.

Dans son rapport du 10 décembre 1999, la Commission paritaire de recours a conclu que le requérant n'avait aucun droit à une prolongation de contrat ni aucune espérance d'une telle prolongation et que les faits de l'espèce permettaient d'expliquer le non-renouvellement autrement que par l'irrégularité du Greffier. En conséquence, la Commission a estimé qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour permettre de conclure que la décision du Greffier de ne pas renouveler le contrat du requérant avait été motivée par des « parti pris » ou par quelque « considération étrangère ». Néanmoins, elle a considéré comme très grave le fait que le Greffier et le chef des services linguistiques aient agi abusivement en plaçant dans le dossier personnel du requérant les documents qui lui étaient défavorables sans lui en donner l'avis nécessaire. En conséquence, la Commission a recommandé de contraindre le TPIR à chercher dans ses dossiers et à en retirer tous les documents défavorables [au requérant] qui y ont été classés ou conservés sans qu'il ait été avisé. La Commission a rejeté certains autres éléments au motif de leur prescription.

Le 18 mai 2000, le requérant a été avisé que le Secrétaire général acceptait les conclusions et la recommandation de la Commission et que le TPIR serait prié de retirer de tous les dossiers, y compris [de celui du requérant], tout document qui lui est préjudiciable et qui y a été classé ou conservé sans qu'il ait été avisé de son existence. Le 22 décembre 2000, le requérant a introduit une requête auprès du Tribunal, concernant la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

Le 4 janvier 2001, le jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection au rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant a présenté son rapport. Il a conclu, entre autres, que le TPIR avait ignoré la directive ST/AI/240 en acceptant un rapport d'appréciation du comportement professionnel préparé par quelqu'un d'autre que le supérieur du requérant et en ne se conformant pas au délai prévu pour l'audition d'une objection à un tel rapport. Le jury a recommandé que les notes « B » que le requérant avait obtenues dans trois catégories soient portées à « A ». Le 11 avril 2002, le Greffier, qui venait d'être nommé, a informé le requérant qu'il appuyait les conclusions du jury et qu'il regrettrait sincèrement le retard indu.

Sur la question de fond principale qui concerne le non-renouvellement du contrat du requérant, le Tribunal a conclu que le Greffier n'avait pas l'autorité nécessaire pour prendre cette décision. En effet, il ressortait de l'examen du dossier qu'une délégation de pouvoir n'avait bien été accordée au Greffier qu'en octobre 1997, c'est-à-dire plus d'un an après que le Greffier ait pris la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant. Le Tribunal a

rappelé qu'un fonctionnaire titulaire d'un engagement pour une durée déterminée n'est pas, de façon générale, en droit de compter sur une prolongation; car l'Administration a le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger le contrat, sans avoir à justifier cette décision. Le Tribunal a cité le jugement n° 885, *Handelsman* (1998), et le jugement n° 1003 *Shashta'a* (2001) réaffirmant que l'Administration n'a pas à justifier sa décision, mais que lorsqu'elle motive l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le motif doit être appuyé par les faits.

Le Tribunal a constaté que le Greffier avait non seulement invoqué les mauvaises performances du requérant, mais qui plus est, avait fait fabriquer les preuves de ces soi-disant insuffisances. Il a considéré que les éléments du dossier confirmaient l'analyse du requérant et estimé que « puisque le Procureur voulait des éléments objectifs pour admettre le non-renouvellement du contrat du requérant, le Greffier, n'ayant aucun tel élément dans le dossier, en a fait fabriquer un par le chef de services linguistiques ». Le Tribunal a condamné ces pratiques avec la plus grande fermeté et a estimé que le requérant devait recevoir une compensation pour cette violation de ses droits à une procédure régulière et pour le grave préjudice professionnel, moral et matériel qu'il avait subi par suite des attitudes malveillantes et des décisions arbitraires de l'Administration, qui avaient abouti à des violations de ses conditions d'emploi. Le Tribunal a conclu que l'action du Greffier devait être considérée comme nulle et non avenue, ayant été cumulativement prié *ultra vires* et de façon particulièrement arbitraire. Ayant établi que, si tel n'avait pas été le cas, le requérant aurait bénéficié d'un renouvellement de contrat, le Tribunal a ordonné que le requérant soit rétabli dans la situation qui aurait dû être la sienne.

Le Tribunal n'a pas souscrit à la décision de la Commission paritaire de recours selon laquelle certaines demandes du requérant étaient frappées de prescription et a considéré « que les circonstances de l'espèce sont suffisamment hors normes et exceptionnelles pour justifier que l'on ne s'attache pas trop strictement aux délais, au risque de priver les fonctionnaires de l'ONU de leurs droits ». Le Tribunal a examiné ces demandes, accueillant la demande du requérant selon laquelle sa date d'entrée en fonction était le 25 et non le 28 septembre 1995, estimant qu'il avait droit à un congé dans les foyers et à une « indemnité d'installation prolongée sur la même base que pour les autres fonctionnaires du TPIR ». Toutefois, le Tribunal n'a pas vu dans le dossier d'éléments permettant de conclure que le niveau auquel le requérant avait été recruté était trop faible.

Le Tribunal a estimé que les faits de l'affaire avaient « mis en évidence des dysfonctionnements extrêmement graves dans tout le processus de révision de la décision administrative devant la Commission paritaire de recours. Ces éléments sont par eux-mêmes suffisants pour considérer que le requérant n'a pas eu droit à une procédure régulière ». Il a également critiqué la Commission pour avoir inclus dans son rapport certains passages diffamatoires et a ordonné que ces passages soient retirés du dossier du requérant.

En bref, le Tribunal constatant que la réintégration du requérant n'aurait pas de sens en raison des données de l'espèce, a ordonné qu'à titre de compensation l'Administration verse au requérant deux ans de salaire avec toutes les indemnités et autres prestations, y compris le congé dans les foyers. Le Tribunal a ordonné, en outre, que l'Administration paie au requérant ses journées de travail du 25 au 27 septembre 1995 inclus, et une indemnité d'installation prolongée dans les mêmes conditions que celles qui ont été appliquées aux autres employés du TPIR, durant la même période, et que soit versée au requérant une indemnité de 5 000 dollars des États-Unis à titre de compensation pour l'introduction dans son dossier d'un document diffamatoire, qui a été publié dans le rapport de la Commission



paritaire de recours. Le Tribunal a ordonné que soient retirés du dossier personnel du requérant tous les documents diffamatoires et falsifiés qui peuvent s'y trouver, et remis dans son dossier tous les éléments favorables qui en avaient été retirés et a ordonné à l'Administration d'adresser une confirmation écrite au requérant selon laquelle elle s'est bien acquittée de cette tâche, avec la liste précise des documents concernés, dans un délai de six mois.

9. JUGEMENT N° 1145 (17 NOVEMBRE 2003) : *TABARI C. LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT*<sup>11</sup>

*Compétence du Tribunal — Recevabilité*  
— *Rôle de la Commission paritaire de recours et du Tribunal*

Le requérant est entré à l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNWRA) à la classe 10, échelon 1, au Bureau extérieur du Liban, à compter du 1<sup>er</sup> juin 1989. Le 1<sup>er</sup> septembre 2000, il a été promu au poste de fonctionnaire d'administration, à la classe 14, au Département de l'éducation.

Le 11 mars 1999, le Commissaire général a informé tous les fonctionnaires locaux au Liban qu'il avait approuvé un barème révisé des traitements et des indemnités pour personnes à charge à compter du 1<sup>er</sup> mars 1999. Il a expliqué que, en raison de l'important déficit budgétaire de l'Office et des mesures d'austérité en place, les traitements des fonctionnaires locaux seraient augmentés de divers pourcentages. Le 16 mars 1999, le Président du Syndicat du personnel local (SPL) au Liban a écrit à l'administration pour indiquer que ce dernier n'était pas satisfait du barème des traitements récemment révisé. Le 1<sup>er</sup> novembre 1999, l'Office a tenu une réunion avec la Conférence des syndicats du personnel pour examiner la possibilité de modifier la politique de rémunération du personnel local de l'Office.

Le 21 février 2000, le requérant et sept de ses collègues ont écrit au Directeur des affaires de l'Office au Liban pour contester « la politique de rémunération actuellement appliquée et les résultats des dernières enquêtes sur les conditions d'emploi ». Dans sa réponse du 24 février 2000, le Directeur adjoint des affaires de l'Office au Liban a indiqué que ces questions ne pouvaient être examinées utilement au niveau local et a suggéré que les intéressés en saisissent la Conférence des syndicats du personnel. Le 1<sup>er</sup> mars 2000, le requérant et ses collègues ont formé un recours devant la Commission paritaire de recours contre les résultats des enquêtes sur les conditions d'emploi et la politique de rémunération mise en œuvre par l'Office.

Dans son rapport du 22 février 2001 la Commission paritaire de recours a conclu que le recours ne relevait pas de sa compétence parce que la décision contestée ne constituait pas une inobservation des termes de la lettre de nomination du requérant au sens de l'article 11.1(A) du Statut du personnel local. Le 31 mars 2001, le requérant a été informé que le Commissaire général acceptait la décision de la Commission de se déclarer incompétente et qu'en conséquence il rejetait le recours du requérant. Le 14 février 2002, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal.

<sup>11</sup> M. Kevin Haugt, Vice-Président, assurant la présidence; M. Spyridon Flogaitis et Mme Jacqueline R. Scott.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'article premier de son Statut, le Tribunal administratif est « compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires et pour statuer sur lesdites requêtes ». Le paragraphe 3 de l'article 2 du Statut dispose qu'en cas de contestation touchant sa compétence, c'est le Tribunal qui décide.

Le Tribunal a fait valoir qu'à la différence d'une association ou d'un syndicat du personnel, ni une commission paritaire de recours, ni le Tribunal ne peut être utilisé par un fonctionnaire pour faire pression sur l'administration ou essayer de persuader celle-ci de procéder à ce que le fonctionnaire considère comme des améliorations de ses conditions de travail ou de ses conditions d'emploi, à moins que le fonctionnaire puisse établir que la situation dont il se plaint découle de l'inobservation de ses conditions d'emploi, ou de la violation ou l'inobservation d'un de ses droits ». Le Tribunal a estimé que le requérant n'avait pu établir que la décision contestée constituait une violation de ses droits en tant que fonctionnaire ou constituait une violation de ses conditions d'emploi. Par ces motifs, le Tribunal s'est déclaré incompétent et a rejeté la requête dans son intégralité.

10. JUGEMENT N° 1151 (17 NOVEMBRE 2003) : GALINDO  
 C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>12</sup>

*Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire — Examen par le Tribunal des questions d'ordre disciplinaire — Proportionnalité des sanctions — Charge de la preuve en matière de parti pris — Respect de la procédure*

Le requérant est entré le 15 juin 1976 à la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) à la classe FS-3. Son engagement a été prorogé et un engagement à titre permanent lui a été accordé en mars 1985. Lorsque les événements qui ont donné lieu à la présente requête se sont déroulés, le requérant occupait le poste P-4 de chef du Groupe du personnel de la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED).

D'après un rapport d'incident daté du 10 avril 2001 « le 9 avril 2001, le [requérant] a été vu sur les moniteurs du système de télévision en circuit fermé du magasin PX de la Force de stabilisation de l'OTAN (SFOR) à Zagreb alors qu'il prenait un tube de dentifrice sur un rayon, se rendait dans un endroit isolé du magasin, sortait le tube de dentifrice de son emballage, le plaçait dans sa poche, remettait l'emballage sur le rayon puis se rendait à la caisse où son épouse était en train de payer d'autres articles. Il a quitté le magasin sans payer le dentifrice qu'il avait caché dans sa poche. L'agent de surveillance du magasin et des agents de la police militaire de la SFOR ont questionné le [requérant] et ce dernier a reconnu oralement et par écrit qu'il était sorti du PX avec le tube de dentifrice sans payer celui-ci... »

Le 24 avril 2001, copie du rapport d'enquête préliminaire a été adressée au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Le 30 avril le requérant a été informé des allégations formulées contre lui et copie du rapport d'incident et des documents y relatifs lui a été transmise.

Le 9 juillet 2001, l'affaire a été renvoyée au Comité paritaire de discipline. Dans son rapport du 14 janvier 2002 le Comité a rappelé que le fonctionnaire avait admis avoir volé

<sup>12</sup> M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence; et Mmes Brigitte Stern et Jacqueline R. Scott.

un tube de dentifrice le 9 avril 2001 mais avait déclaré qu'il « n'avait pas connaissance d'avoir été impliqué dans un vol » le 10 mars 2001. Le Comité a estimé que le fonctionnaire avait manifestement participé au premier incident, et très probablement également au second et considéré que « la valeur de l'article volé était un élément accessoire, répétant que ce qui compte réellement est le vol en lui-même et le préjudice causé à l'Organisation ». Le Comité a examiné l'argument avancé par le fonctionnaire, à savoir qu'il était stressé, mais a indiqué clairement que « si stress et problèmes émotionnels il y avait, ceux-ci ne dégageaient pas la responsabilité du fonctionnaire mais pourraient seulement constituer des circonstances atténuantes ».

Le Comité a estimé que le fonctionnaire « manquait d'honnêteté et d'intégrité et que sa qualité officielle de chef du personnel de la CNUCED constituait une circonstance aggravante ». Le Comité a conclu que le fonctionnaire ne s'était pas acquitté des obligations qui lui incombent aux termes de la Charte des Nations Unies, et du Statut et du Règlement du personnel et n'avait pas observé les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international. Il a conclu que la conduite de l'intéressé n'avait pas donné satisfaction et qu'une mesure disciplinaire pouvait être prise. Le Comité a recommandé qu'il soit mis fin aux fonctions de l'intéressé moyennant une indemnité tenant lieu de préavis au motif qu'il a commis une faute grave incompatible avec les obligations essentielles auxquelles doit satisfaire un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies. Le 6 mars 2002 le requérant a été avisé que, « par clémence et dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de prendre les mesures disciplinaires appropriées », le Secrétaire général avait décidé de le rétrograder à la classe P-3 en application de la disposition 110.3, a, vi) du Règlement du personnel, sans possibilité de promotion et de le réaffecter à un poste où il n'exercerait plus de responsabilités décisionnelles et de gestion... » Le 6 juin 2002, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a du « mal à croire » qu'un fonctionnaire aguerri ayant de longues années de service et titulaire d'un poste de responsabilité et relativement élevé mette sciemment sa carrière en péril ou la détruise en commettant une infraction aussi mineure que le vol d'un tube de dentifrice. La nature de l'infraction « n'appellerait normalement guère plus qu'un avertissement, une réprimande et le conseil de consulter un psychiatre ». Le Tribunal a donc pu raisonnablement assumer que le comportement bizarre du requérant avait été engendré par un trouble ou une aberration mental temporaire à laquelle le défendeur avait réagi de manière exagérée « en imposant une sanction excessive et disproportionnée ». Le Tribunal a estimé que la sanction imposée devait être réduite.

Le Tribunal a rappelé que, « bien qu'il protège avec zèle le pouvoir du Secrétaire général en matière disciplinaire », il avait toujours jugé que l'exercice de ce pouvoir n'était pas sans limite. Le Tribunal a conclu que le requérant avait bien rapporté la preuve qu'il avait fait l'objet d'un parti pris et que ses droits à une procédure régulière avaient été violés lorsque le Comité paritaire de discipline ne lui avait pas permis de réfuter et de commenter les informations qu'il avait reçues.

Par ces motifs, le Tribunal a conclu que la sanction imposée au requérant était disproportionnée par rapport à l'infraction, a ordonné que la candidature du requérant soit examinée en priorité lorsqu'il se porterait candidat à un poste pour lequel il était qualifié. Le Tribunal a ordonné que soit versé au requérant à titre d'indemnité, sur une base mensuelle, un montant équivalant à la différence entre la rémunération que le requérant percevait et celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été rétrogradé, jusqu'à ce qu'il ait été promu.

11. JUGEMENT N° 1156 (19 NOVEMBRE 2003) : *FEDERCHENKOV*  
 C. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>13</sup>

*Absence de promotion — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion — Évaluation de l'indemnisation en cas de violations de la procédure*

Le requérant est entré pour une première fois au service de l'Organisation à la classe P-2, le 3 novembre 1978. Après une interruption, il est à nouveau entré au service de l'Organisation à la classe P-4, le 5 avril 1986. Son contrat a été prorogé par la suite et il a reçu une nomination permanente le 1<sup>er</sup> décembre 1991. Au moment des événements qui ont donné lieu à sa requête, le requérant occupait le poste de la classe P-4 d'éditeur à la Division de l'édition et des documents officiels du Département des services de conférence.

Le 2 avril 1992, le requérant a manifesté l'intérêt qu'il portait au poste de la classe P-5 de chef de la Section d'édition des documents officiels à l'Office des Nations Unies à Genève. La définition d'emploi indiquait au nombre des qualifications requises « un enseignement universitaire et de préférence être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur en langues et avoir une expérience antérieure substantielle en matière de documentation ». Le 17 mars 1993, le requérant a été informé qu'il avait été recommandé pour le poste, ainsi que d'autres candidats. Le 22 mai 1995, le requérant a demandé des renseignements sur l'état de sa candidature. Le 26 mai, un deuxième avis de vacance a été publié pour ce poste, assorti d'une note indiquant que les fonctions attachées au poste étaient exercées à titre temporaire par un fonctionnaire. Cette annonce n'indiquait pas les compétences nécessaires pour occuper le poste.

Le 16 mars 1998, un troisième avis de vacance de poste a été publié. Étaient indiquées au nombre des qualifications requises : « un diplôme universitaire du troisième cycle émanant d'une université ou d'un établissement de statut équivalent ou des qualifications équivalentes ». Le 16 novembre, le requérant a été informé que le Département avait recommandé un autre candidat et, le 3 décembre, le Comité des nominations et des promotions a approuvé cette recommandation. Dans son rapport au Secrétaire général, le Comité des nominations et des promotions a déclaré qu'« il n'avait pas pris en compte la référence, faite par le groupe départemental, selon laquelle [l'autre candidate] avait été responsable de la section, car ceci serait revenu à donner un avantage déloyal à sa candidature ». Le 28 décembre, la promotion de l'autre candidat a été approuvée et le requérant a été informé en conséquence le 5 janvier 1999. Le 8 février, le requérant a demandé qu'il soit procédé à l'examen administratif de cette décision et le 8 avril il a formé un recours à la Commission paritaire de recours.

Dans son rapport du 31 juillet 2001, la Commission paritaire de recours a conclu que « il y avait eu en l'occurrence abus du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de promotion, parce que l'opération de promotion au poste de classe P-5... avait été retardée pendant plus de six ans et demi, apparemment sans motif légitime d'ordre organisationnel ou administratif, ce qui allait à l'encontre du besoin fondamental de l'Organisation de pourvoir le poste de la classe P-5 dans un délai raisonnable et allait à l'encontre de l'expectative raisonnable du [requérant], à savoir « voir l'administration mener l'opération de promotion avec diligence et de bonne foi ». En conséquence, la Commission paritaire de recours a recommandé de verser au requérant un montant équivalant à trois

<sup>13</sup> M. Julio Barboza, Président; M. Kevin Haugh, deuxième Vice-Président et M. Spyridon Flogaitis.

mois du traitement de base net, à titre d'indemnisation, pour les dommages causés par les retards excessifs dans l'activité de promotion. Le 7 décembre, le requérant a été avisé que le Secrétaire général avait décidé d'accepter les conclusions et la recommandation de la Commission paritaire de recours et de l'indemniser en conséquence. Le 30 avril 2002, le requérant a introduit sa requête devant le Tribunal.

Avant d'examiner cette affaire, le Tribunal a rappelé sa pratique consistant à se limiter, dans les affaires relatives aux promotions, à examiner si la décision n'a pas été entachée de parti pris et a cité sa jurisprudence selon laquelle « lorsque le défendeur exerce régulièrement son pouvoir discrétionnaire au sujet d'une promotion, le Tribunal ne conteste pas sa décision » (jugement n° 1056, Katz (2002), cité dans le jugement n° 1085, Wu (2002)). Le Tribunal a pris acte du fait que la Commission paritaire de recours n'avait pas pris en compte le fait que la candidate retenue avait occupé avec succès les fonctions de responsable de la section, mais a estimé que la décision en matière de sélection n'était pas entachée de vices.

Toutefois, le Tribunal a estimé, tout comme la Commission paritaire de recours, que l'administration n'avait pas suivi les procédures correctes dans l'opération de promotion, non seulement parce que l'opération avait duré six ans et demi, mais aussi compte tenu d'un examen du processus de sélection. Le Tribunal a rappelé qu'une partie de ce processus faisait également l'objet du jugement n° 974, Robbins (2000), dans lequel il avait établi qu'il existait des irrégularités de procédure concernant les deux premiers avis de vacance de poste et avait constaté que le fait que deux années se soient écoulées sans qu'un résultat soit publié en matière de promotion constituait un retard excessif et un traitement injuste.

Le Tribunal a appelé l'attention sur le fait qu'il avait à plusieurs reprises fait état de son mécontentement devant les pratiques suivies par l'administration qui conduisaient à des irrégularités en matière de procédure dans le processus de sélection, même s'il s'abstenait en fin de compte d'intervenir dans la décision de fond et « a estimé qu'il fallait respecter scrupuleusement les procédures, en particulier en ce qui concerne la carrière des employés de l'Organisation et la satisfaction dans le travail personnel, de manière à éviter de causer des préjudices quant au fond ou moraux aux fonctionnaires. Les décisions devraient être prises en temps opportun et avec les soins nécessaires, de manière à ne pas engendrer de soupçons selon lesquels les procédures sont conçues en fonction des besoins ». En conséquence, le Tribunal a conclu que le requérant avait droit à une indemnisation plus élevée que celle qui avait été versée et lui a octroyé une indemnisation supplémentaire d'un montant équivalant à sept mois de traitement de base net.

12. JUGEMENT N° 1157 (20 NOVEMBRE 2003) : *ANDRONOV C.*  
*LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES*<sup>14</sup>

*Définition de l'expression « décision administrative » et « décision administrative impli-  
 cite » — Délai pour le dépôt des requêtes — Ingérence inappropriée de l'administration  
 dans la vie privée du requérant*

Le requérant est entré pour la première fois au service de l'Organisation le 30 août 1968. Après une longue interruption, il est à nouveau entré au service de l'Organisation le 9 janvier 1983, en tant que attaché de recherche (hors classe) au Corps commun d'inspection, à la classe P-5. Le 1<sup>er</sup> décembre 1991, il a obtenu un engagement à titre permanent.

<sup>14</sup> M. Julio Barboza, Président; M. Mayer Gabay, Vice-Président et M. Spyridon Flogaitis.

Le 20 octobre 1994, le requérant a intenté une action en divorce dans la Fédération de Russie. Le 7 mars 1995, il a communiqué à l'administration de l'Office des Nations Unies à Genève une copie de la décision du Tribunal, datée du 15 février et, le 14 mars, une formule de notification administrative a été publiée, portant modification de sa situation de famille, à savoir « divorcé » et mettant fin au droit qu'il avait de percevoir un traitement et un ajustement de poste au taux prévu pour les personnes ayant charge de famille.

Également le 14 mars 1995, le Service du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève a fait savoir au requérant que son ex-femme avait prétendu n'avoir reçu aucun appui financier de sa part depuis octobre 1994. Il a été rappelé au requérant que le fait de ne pas honorer des obligations juridiquement contraignantes en matière d'aliments constituait une violation des normes de conduite requises de fonctionnaires internationaux. Le requérant a été prié de fournir des éléments de preuve indiquant que les montants qui lui avaient été versés pour charge de famille avaient été utilisés pour l'objectif auquel ils étaient destinés. Le requérant a répondu en confirmant qu'il avait viré la prestation pour charge de famille sur le compte bancaire de son ex-femme.

Le 14 avril 1995, le divorce du requérant est devenu définitif et contraignant, conformément à la législation russe pertinente, une fois qu'il a été consigné dans le registre des actes de l'état civil.

Le 2 juin 1995, le requérant a demandé que la carte de légitimation de son ex-femme soit annulée. Il a renouvelé cette demande le 19 juin et à plusieurs reprises ultérieurement.

Le 26 septembre 1995, le Conseiller juridique principal de l'Office des Nations Unies à Genève a fait savoir au chef de la planification stratégique pour la gestion des ressources humaines que « s'agissant des conséquences juridiques en matière d'aliments et de biens du ménage, j'ai fait savoir [à l'ex-femme du requérant] qu'elle souhaiterait peut-être obtenir une décision du Tribunal suisse, puisque la décision du Tribunal de Moscou ne fait pas état de ces questions ». Le 29 mars 1996, le requérant a communiqué une décision datée du 25 janvier 1996 rendue par un tribunal français, qui confirmait la validité du jugement de divorce rendu en Russie. Toutefois, le 17 mai, le Conseiller juridique principal a fait savoir au requérant que son ex-épouse avait engagé des poursuites devant les tribunaux suisses. Bien que ces poursuites aient été couronnées de succès en première instance, la Cour d'appel de Genève a annulé cette décision le 13 novembre 1998.

Le 6 juillet 1999, le requérant a répondu à une demande du Conseiller juridique principal, tendant à ce qu'il présente des éléments prouvant qu'il avait accordé un appui financier à son ex-femme, en faisant valoir que les déclarations du Conseiller juridique principal pouvaient être assimilées à du harcèlement. Ce même jour, le chef du service du personnel a fait savoir au requérant que l'administration considérait l'affaire comme close. Le 8 juillet elle a également fait savoir au Conseiller juridique principal qu'il ne serait pas approprié que l'administration s'implique davantage dans cette affaire.

Les 6 et 21 mars 2000, le requérant a demandé des copies de plusieurs documents figurant dans son dossier officiel.

Le 18 mai 2000, le requérant a sollicité l'accord du Secrétaire général pour interjeter directement appel auprès du Tribunal, mais il n'a pas été fait suite à sa demande le 5 juillet. Le 25 juillet, le requérant a formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours.

Dans son rapport du 20 juillet 2001, la Commission paritaire de recours a conclu que « les prétendues décisions administratives qui avaient fait l'objet d'une plainte du [requérant] consistaient en une série de communications envoyées par l'administration soit en vue de l'informer ou d'informer d'autres fonctionnaires intéressés ou de lui demander des

observations et éclaircissement ». La Commission paritaire de recours a conclu que le recours n'était pas recevable, étant donné qu'il n'existait pas de décision administrative que le requérant aurait pu contester. En conséquence, la Commission paritaire de recours a recommandé de rejeter le recours. Le 9 novembre, le requérant a été informé que le Secrétaire général souscrivait aux conclusions de la Commission paritaire de recours. Le 11 février 2002, le requérant a formé une requête auprès du Tribunal, faisant appel de la décision du défendeur acceptant la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours tendant à rejeter son recours au motif de l'absence d'une décision administrative.

Dans son jugement, le Tribunal a exprimé son opinion selon laquelle « l'appareil juridique et judiciaire des Nations Unies doit être interprété de manière globale, sans lacune ni échappatoire, de telle sorte que l'objectif final, à savoir la protection des fonctionnaires contre toute inobservation de leur contrat d'emploi est garantie ». Ainsi, le Tribunal a établi que « dans le cas où l'administration estime qu'aucune décision administrative spécifique n'est mise en cause dans la procédure devant la Commission paritaire de recours, les règles doivent être interprétées par l'administration de manière à assurer la protection juridique et judiciaire ».

Le Tribunal a défini une décision administrative comme « une décision unilatérale prise par l'administration dans un cas individuel précis (action administrative individuelle), qui produit des conséquences juridiques directes à l'ordre juridique ». Le Tribunal a établi une distinction entre ce type de décision et d'autres actes administratifs, comme par exemple ceux d'ordre réglementaire (généralement dénommés règles ou règlements) ainsi que ceux qui n'ont pas de conséquences juridiques directes. Il a souligné que ces décisions ne doivent pas nécessairement être formulées par écrit, « des décisions non-écrites étant communément dénommées, en droit administratif, décisions administratives implicites ».

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a trouvé de nombreuses décisions administratives implicites, y compris le fait que l'administration n'ait pas annulé la carte de légitimation de l'ex-femme du requérant pendant une période de temps d'une longueur indue et sa décision de lui fournir des conseils juridiques concernant la manière d'utiliser le système juridique à son profit dans son différend marital avec le requérant.

Le Tribunal a accepté l'affirmation du requérant à savoir que des documents qui donnaient une impression défavorable de son caractère, de sa réputation ou de sa conduite constituant « des pièces défavorables » au sens de l'instruction administrative ST/AI/292 du 15 juillet 1982 avaient été versés dans son dossier individuel. Le Tribunal a conclu que le fait que de tels documents soient versés dans le dossier du requérant sans qu'ils lui aient été montrés ou sans qu'il ait pu faire des observations constituait une autre décision administrative pouvant être contestée. Le Tribunal a rejeté l'affirmation du défendeur selon laquelle, même s'il existait une décision administrative contre laquelle il était possible d'interjeter un recours, le requérant n'avait pas interjeté appel de la décision en temps voulu. Le Tribunal a rappelé que le délai prévu pour le recours est compté seulement à partir du moment où les décisions contestées et leurs détails sont connus du requérant. Le Tribunal a, en outre, estimé que, dans le cas où une décision n'est pas formulée par écrit et est inconnue au fonctionnaire intéressé, la procédure débute au moment où le fonctionnaire a appris ou aurait dû apprendre ladite décision. Étant donné que le requérant n'a été au fait de l'existence de pièces défavorables dans son dossier qu'en mars 2000 et qu'il a interjeté appel en mai 2000, le Tribunal a estimé que le requérant avait agi dans les délais prescrits.

Ayant jugé l'affaire recevable, le Tribunal a décidé de ne pas renvoyer l'affaire devant la Commission paritaire de recours pour qu'elle l'examine quant au fond, car le dossier

contenait une documentation suffisante pour étayer le plaintes du requérant. Le Tribunal a estimé qu'il existait d'« amples preuves écrites selon lesquelles l'administration s'était ingérée dans la vie privée du requérant et ce faisant avait violé son obligation de ne pas s'occuper de la vie privée de ses employés », citant en particulier diverses mesures prises par le Conseiller juridique principal. En conséquence, le Tribunal a ordonné que le requérant reçoive une indemnisation d'un montant égal à trois mois de traitement de base net.

13. JUGEMENT N° 1163 (21 NOVEMBRE 2003) : *SEAFORTH C.*  
*LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES*<sup>15</sup>

*Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière de personnel — Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Engagement au titre de la série 200 — Charge de la preuve en matière de discrimination ou de circonstances exceptionnelles*

Le 4 janvier 1983, le requérant est entré au service du Centre des Nations Unies pour les établissements humains à Nairobi à la classe L-3. Son contrat a été prorogé à plusieurs reprises. Au moment des événements qui ont motivé sa requête, il occupait un poste de la classe L-4 dans le cadre d'un contrat régi par la série 200.

En 1998, une équipe de revitalisation a été chargée d'évaluer les possibilités de réorganiser le Centre. Cette équipe a fait plusieurs recommandations, dont celle de réduire les effectifs et de mettre fin à la pratique erronée consistant à utiliser des postes relevant de la série 200 pour les fonctions essentielles. Le 20 novembre 1998, le requérant a été avisé qu'il avait été décidé de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration, le 31 décembre 1998. Cependant, ultérieurement, le contrat du requérant a été prolongé de trois mois, jusqu'au 31 mars 1999, date à laquelle il a cessé son service. Le 27 avril 1999, le requérant a demandé que lui soient versées « des prestations de licenciement comparables à celles des fonctionnaires engagés à titre permanent », compte tenu de ses 15 années de service et de ses résultats professionnels supérieurs à la moyenne. Le 3 mai 1999 sa demande a été rejetée.

Le 30 juin 1999, le requérant a prié le Secrétaire général d'examiner les décisions administratives de ne pas renouveler son engagement et de ne pas lui accorder d'indemnité de licenciement. Le 5 octobre 1999, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours.

Dans son rapport du 21 février 2001, la Commission paritaire de recours a conclu que c'est en connaissance de cause et de son plein gré que le requérant a accepté une longue suite de contrats régis par la série 200 et qu'il ne pouvait pas émettre, au stade actuel, de protestations quant à ses conditions d'emploi. La Commission a également conclu que l'affirmation du requérant selon laquelle il pouvait raisonnablement compter sur le renouvellement de son contrat ou sur un contrat régi par la série 100 n'avait aucun fondement juridique, et que le requérant n'avait présenté aucune preuve lui permettant de conclure qu'il avait été l'objet d'un traitement arbitraire ou que son départ était le résultat d'une procédure injuste. En conséquence, la Commission a conclu que le requérant n'était pas fondé à réclamer une réparation ou une indemnité et a recommandé de rejeter le recours dans sa totalité. Le 22 mars 2001, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait accepté les conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours. Le 28 février 2002, le requérant a introduit auprès du Tribunal la requête mentionnée plus haut.

<sup>15</sup> M. Julio Barboza, Président, M. Omer Yousif Bireedo et Mme Jacqueline R. Scott.



Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a noté que la série 200 ne prévoit pas d'engagements permanents comme la série 100, mais uniquement des engagements temporaires. Le Tribunal a rappelé également sa longue jurisprudence selon laquelle un fonctionnaire engagé au titre d'un contrat de durée déterminée n'est pas juridiquement fondé à escompter un renouvellement de ce contrat, même si son comportement professionnel a été efficace ou exceptionnel et si la durée de son service a été longue, sauf circonstances exceptionnelles, par exemple, un abus de pouvoir entachant la décision de ne pas prolonger l'engagement ou une promesse formelle de l'administration donnant à penser que l'engagement sera prolongé.

Le requérant étant effectivement un fonctionnaire engagé dans le cadre d'un projet au titre des dispositions de la série 200, le défendeur pouvait donc, en l'absence de circonstances particulières, mettre fin aux fonctions du requérant à l'expiration du contrat, sans préavis et quelles que soient la valeur de ses services ou ses qualités professionnelles. Le Tribunal a examiné les thèses et les antécédents professionnels du requérant pour déterminer si des circonstances exceptionnelles existaient, mais a constaté que les divers éléments sur lesquels le requérant faisait fond (durée du service, renouvellement fréquent de son engagement, évaluations professionnelles excellentes, et diverses recommandations et assurances) ne constituaient pas, isolément ou conjointement, des circonstances exceptionnelles telles que définies dans le jugement n° 885 *Handelsman* (1998).

S'agissant des prétentions du requérant selon lesquelles le défendeur a enfreint le Règlement du personnel en l'engageant au titre de la série 200 tout en lui confiant des fonctions essentielles et le défendeur était tenu de transformer son poste en poste de la série 100, le Tribunal a conclu que l'engagement du requérant relevait de la série 200 et non de la série 100 et qu'il était donc régi par les dispositions de la série 200. Le requérant n'avait donc pas le droit de réclamer un statut ou des prestations relevant des dispositions de la série 100, ni la conversion de son contrat régi par la série 200 en contrat régi par la série 100. De même le Tribunal a rejeté la prétention du requérant selon laquelle il avait droit à des prestations en cas de cessation de service comparables à celles des fonctionnaires engagés à titre permanent, à une indemnité de licenciement en application de la disposition 209.5 ou à des indemnités versées à des personnes dont le contrat a pris fin dans le cadre d'un « licenciement amiable » étant entendu que le requérant n'était pas titulaire d'un contrat permanent, qu'il n'avait pas été mis fin à son engagement et qu'il n'avait pas cessé de travailler à la suite d'un « licenciement amiable ».

S'agissant de l'interprétation du requérant selon laquelle le défendeur avait supprimé son poste, le Tribunal n'a pas trouvé d'éléments de preuve en ce sens. Il a réaffirmé que lorsqu'un fonctionnaire est engagé au titre d'un contrat de durée déterminée, le non-renouvellement ne constitue pas une suppression de poste, et a fait observer qu'en théorie tous les postes relevant de la série 200 sont censés disparaître tôt ou tard, lorsque le projet est terminé ou lorsqu'il n'est plus financé.

Enfin, le Tribunal a conclu que le requérant n'avait pas prouvé que le défendeur avait fait preuve de discrimination à son égard ou que les décisions prises par le défendeur étaient discriminatoires ou constituaient un abus de pouvoir.

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

## **B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail**

### 1. JUGEMENT N° 2183 (3 FÉVRIER 2003) : *DIAZ-NOOTENBOOM* *C. L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE*<sup>16</sup>

*Rémunération — Contrat d'emploi — Emploi de facto  
— Couverture sociale des fonctionnaires par l'Organisation*

La requérante s'est élevée, entre autres, contre la décision de l'Organisation européenne de la recherche nucléaire de mettre fin à son contrat et contre le fait que le CERN ne lui aurait pas fourni une couverture sociale. La requérante a travaillé au CERN entre 1965 et 1972 et pour la collaboration ISOLDE (ISOLDE) entre 1982 et 1985. ISOLDE est un groupe qui réunit plusieurs instituts scientifiques extérieurs à l'Organisation, ainsi que le CERN lui-même, et qui utilise les installations du CERN. En raison de modifications dans les règles de rémunération des membres du personnel en 1985, le CERN a offert à la requérante un contrat d'un an en qualité d'attachée non-rémunérée, compte tenu d'une fiche d'enregistrement signée indiquant que la requérante était une employée rémunérée de la Junta de energía nuclear (JEN) qui dépend du Ministère espagnol de l'industrie et de l'énergie.

La requérante a accepté ce contrat qui a été renouvelé périodiquement pendant 15 ans. Le traitement de la requérante était versé par ISOLDE, mais remboursé à ISOLDE par le CERN, qui le considérait comme une dépense d'exploitation et ajustait périodiquement le montant du salaire de manière analogue à celle pratiquée pour les autres fonctionnaires du CERN. En 1998, le travail de la requérante a commencé à se dégrader pour raison de maladie et elle a été mise en congé de maladie en mai 2000. Le 1<sup>er</sup> septembre 2000, la requérante a demandé, entre autres, à être considérée, avec effet rétroactif au 15 octobre 1985, comme fonctionnaire de l'Organisation.

Le CERN a rejeté cette demande, indiquant que la requérante avait déclaré faussement qu'elle était employée par la JEN. Le CERN n'a pas reconnu que les versements d'ISOLDE à la requérante suffisaient à établir qu'elle avait été considérée comme fonctionnaire du CERN. Le 27 octobre 2000, le chef de la Division des ressources humaines du CERN a indiqué à la requérante que l'extinction « de son contrat » interviendrait le 30 novembre 2000. La requérante a introduit un recours contre cette décision à la Commission paritaire de recours du CERN concernant, entre autres, son licenciement et son statut antérieur. La Commission a estimé que les prétentions de la requérante concernant sa situation pendant la période 1982-1985 faisaient l'objet d'une prescription.

Toutefois, la Commission a constaté qu'une relation d'emploi existait bien avec le CERN et que la situation de la requérante depuis 1985 était irrégulière. Le Commission a recommandé de rejeter la demande de prolongation du contrat, certaines conditions pour l'octroi d'un contrat d'attachée non rémunérée n'ayant pas été remplies. La Commission a néanmoins recommandé également qu'un avis juridique établisse qui était l'employeur de fait de l'intéressé, ce dernier lui devant une protection sociale de 1985 à 2000. Ultérieurement, le CERN a rejeté toutes les demandes de la requérante en la matière.

Le Tribunal, lorsqu'il a examiné l'affaire, est convenu avec le CERN de l'irrégularité de la situation administrative dans laquelle s'était trouvée la requérante depuis 1985, mais

<sup>16</sup> M. Michel Gentot, Président MM. Jean-François Egli et Seydou Ba, Juges.

a soutenu que l'intéressée était loin d'être responsable de cette situation, qui avait été mise au point par son supérieur au CERN. Le Tribunal a déclaré que les organisations internationales doivent assumer la responsabilité des initiatives de leurs agents, même si elles en viennent à le désapprouver. Le Tribunal a conclu qu'il n'était nullement justifié de mettre un terme à la relation d'emploi de la requérante avec le CERN. Le Tribunal a ordonné par ces motifs que le CERN verse à la requérante une indemnité égale au montant de la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle était demeurée en fonctions jusqu'au 30 septembre 2001. Toutefois, le Tribunal n'a pas retenu les conclusions de la requête tendant à la réparation d'un préjudice moral résultant des accusations de la requérante selon lesquelles le CERN aurait fait de fausses déclarations quant à l'identité de l'auteur de la fausse fiche d'enregistrement soumise par la requérante lorsqu'elle a obtenu le contrat du CERN.

Le Tribunal a rejeté les prétentions de la requérante en matière de protection sociale, étant donné que le contrat souscrit par la requérante ne prévoyait aucun remboursement de cet ordre et que le Tribunal ne pouvait le qualifier.

2. JUGEMENT N° 2185 (3 FÉVRIER 2003) : *MORENO DE GÓMEZ (N° 3) C. L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE*<sup>17</sup>

*Compensation, par l'Organisation,  
de sommes octroyées aux termes de jugements du Tribunal*

La requérante s'est élevée contre la décision de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), tendant à déduire des sommes qui auraient dû lui être versées en application de décisions du Tribunal, aux termes de deux jugements antérieurs. Ces sommes équivalaient à la valeur de remboursement de prêts contractés précédemment par la requérante auprès du Service d'épargne et de prêt du personnel de l'UNESCO.

Le Tribunal a déclaré qu'il incombe à une organisation d'établir qu'elle a exécuté les obligations qui lui incombent aux termes de jugements du Tribunal. Le Tribunal a constaté que la compensation est un mode d'extinction des obligations et que le débiteur peut ainsi déclarer compenser sa dette au moyen d'une créance, même contestée. Le Tribunal a noté, en outre, que la règle générale, au stade de l'exécution d'un jugement, est que le débiteur ne peut obtenir la reconnaissance de l'extinction de sa dette que si sa créance est liquide, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de contestation quant à son existence, son montant et son exigibilité. Il faut également que la dette à éteindre ne soit pas de celles qui exigent un paiement effectif, ce qui empêcherait la compensation. La requérante contestant ces points, le Tribunal ne saurait admettre le droit pour l'UNESCO de procéder à une compensation, dans le cadre du traitement d'un recours en exécution.

Le Tribunal a noté qu'il relève de la procédure d'exécution d'un jugement, au sens large, de déterminer comment celui-ci doit être interprété. Le Tribunal a déclaré que les jugements précédents en faveur de la requérante ne pouvaient pas être interprétés comme excluant la possibilité pour l'UNESCO d'opérer une compensation générale en fin de contrat. Le Tribunal a noté que s'il s'était prononcé expressément à ce sujet dans ses ju-

<sup>17</sup> M. le Juge Jean-François Egli, Vice-Président et M. Seydou Ba et Mme Hildegard Rondón de Santó, Juges.

gements antérieurs concernant les affaires de la requérante, il aurait admis la possibilité pour l'UNESCO d'opérer une telle compensation, moyennant les conditions précitées. Il n'en demeure pas moins qu'un jugement condamnant à payer une somme d'argent ne saurait être rendu inopérant par une compensation, à moins que l'admission de la créance opposée en compensation ne soit assortie des mêmes garanties que celles fournies par une procédure judiciaire, y compris celle de saisir le Tribunal en dernier ressort. Le Tribunal a estimé que la déduction de l'UNESCO n'avait pas été arrêtée d'une manière telle que la requérante puisse l'interpréter comme une décision dont elle peut faire appel. Le Tribunal a en outre estimé qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur des créances opposées en compensation, lorsqu'il est saisi d'un recours en exécution.

Pour ces motifs, le Tribunal a déferé la question à l'UNESCO afin qu'elle rende une décision après enquête. Le Tribunal a indiqué que si la décision établissait que la requérante devait un montant égal à celui retenu précédemment par l'UNESCO, cette dernière devrait être considérée comme libérée avec effet rétroactif, de telle sorte qu'elle n'aurait à payer ni intérêt ni astreinte.

Le Tribunal a accordé à la requérante des dépens partiels et a rejeté le recours pour le surplus.

### 3. JUGEMENT N° 2190 (3 FÉVRIER 2003) : *ZAWIDE C. ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ*<sup>18</sup>

*Enquête concernant les accidents en cours d'emploi — Indemnisation en cas d'accident en cours d'emploi — Évaluation médicale du fonctionnaire blessé — Levée de l'immunité du fonctionnaire — Réaffectation — Relations entre l'Organisation et les autorités nationales — Relations entre le Tribunal et l'Organisation — Intervention dans la procédure — Privilèges et immunités*

La plaignante, fonctionnaire de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a contesté des décisions prises par l'OMS s'agissant d'un accident de la route survenu en février 1997 en Namibie, au cours duquel deux personnes ont été tuées et la requérante a été gravement blessée. La requérante a accusé l'OMS : i) de ne pas avoir mené d'enquête sur l'accident; ii) de ne pas avoir convoqué de commission médicale pour examiner l'évaluation de sa perte de fonction; et iii) de ne pas l'avoir mutée à un lieu d'affectation où elle aurait pu bénéficier de soins médicaux appropriés.

Les autorités namibiennes ont ouvert une enquête sur l'accident et fait savoir à l'OMS, en juin 1997, qu'elles avaient décidé de ne pas poursuivre le chauffeur du véhicule, qui était également fonctionnaire de l'OMS. Toutefois, en septembre 1999, les autorités namibiennes ont inculqué le chauffeur pour homicide volontaire. L'OMS a avisé les autorités namibiennes le 7 octobre 1999 que le chauffeur bénéficiait de l'immunité de juridiction en application de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées, et qu'une demande officielle de levée de cette immunité pouvait être soumise à la Directrice générale de l'OMS. En novembre 2000, le Ministère namibien des affaires étrangères a fait savoir à l'OMS que la décision de poursuivre le chauffeur avait été maintenue. L'OMS a réaffirmé sa position.

<sup>18</sup> M. Michel Gentot, Président, et MM. Seydou Ba et James K. Hugessen, juges.

Cependant, le 6 octobre 2000, la requérante avait saisi le Comité d'appel du siège des plaintes précitées. Le Comité a fait les recommandations suivantes : i) l'OMS devait poursuivre une enquête avec les autorités namibiennes de manière à permettre à la Directrice générale de prendre une décision quant à la levée de l'immunité de juridiction du chauffeur; ii) elle devait fournir des explications détaillées sur cette question avec des mises à jour régulières aux familles des victimes de l'accident; iii) elle devait payer une réparation à la requérante pour avoir manqué à son obligation de convoquer une commission médicale dans un délai raisonnable et pour avoir traité la requérante sans la considération ni le respect qui lui étaient dus. Le 3 juillet 2001, la Directrice générale de l'OMS a rejeté la plupart des griefs de la requérante, mais a reconnu le retard pris dans la convocation de la commission médicale. Sur cette base, l'OMS a octroyé à la requérante réparation ainsi que des montants pour couvrir ses frais d'avocat et de voyage.

En examinant la plainte de la requérante selon laquelle l'OMS n'avait pas ouvert d'enquête, le Tribunal a noté que les autorités namibiennes avaient procédé à une enquête judiciaire et que, dans un premier temps, il avait été décidé de ne pas poursuivre le chauffeur. Le Tribunal a admis la position de l'OMS selon laquelle l'Organisation n'était pas en mesure de se prononcer sur la levée de l'immunité de juridiction du chauffeur, l'Organisation n'ayant pas encore reçu d'éléments d'information de la part des autorités namibiennes. Le Tribunal a constaté que le chauffeur était couvert par l'immunité de juridiction de l'OMS et a noté que l'Organisation dispose d'un pouvoir d'appréciation pour déterminer, dans le cadre de ses relations avec un État membre, s'il convient de lever l'immunité de juridiction de ses agents. Le Tribunal a noté, en outre, que ces relations ne relevaient pas de sa compétence. Le Tribunal a rejeté les conclusions de la requérante relatives à d'éventuelles poursuites disciplinaires à l'encontre du chauffeur, de telles poursuites relevant également du pouvoir d'appréciation de l'Organisation.

Le Tribunal a toutefois estimé que le fait que l'OMS n'ait pas ouvert une enquête indépendante à la suite de l'accident ne saurait être excusé par le fait que les autorités namibiennes aient ouvert une enquête. À ce motif, le Tribunal a alloué une réparation et une indemnité à la requérante. Toutefois, le Tribunal a rejeté la plainte de la requérante relative à la convocation tardive de la commission médicale, le Tribunal n'ayant constaté aucune mauvaise foi ni aucune mauvaise volonté de la part de l'OMS. Le Tribunal a également rejeté la demande de réaffectation de la requérante, parce que le lieu où elle avait été affectée pendant la période considérée disposait des équipements médicaux perfectionnés qui lui étaient nécessaires.

Le Tribunal a rejeté la demande de la requérante demandant que des enquêtes disciplinaires soient réalisées à l'encontre du Directeur du Service médical commun, qui aurait refusé de comparaître devant le Comité d'appel du siège et contre le conseil de l'OMS. Le Tribunal a déclaré qu'il n'avait pas compétence pour prononcer des injonctions à l'encontre des organisations internationales et encore moins pour porter un jugement sur les moyens de défense utilisés pour le compte de ces organisations durant les procédures de recours internes contentieuses.

Le Tribunal a estimé non recevable la demande d'intervention présentée par la veuve d'un fonctionnaire de l'OMS qui avait été tué lors de l'accident. Le Tribunal a estimé que la situation de droit et de fait de l'intervenante différait de celle de la requérante et que la solution apportée au litige soulevé par la requérante n'était pas susceptible d'affecter les droits de l'intéressée.

4. JUGEMENT N° 2193 (3 FÉVRIER 2003) : *ALVAREZ-ORGAZ C. ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE*<sup>19</sup>

*Définition du mot « conjoint » — Prestations pour charge de famille  
— Droits des couples homosexuels — Droits de la personne — Pactes civils de solidarité*

Le requérant s'est élevé contre la décision prise par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) tendant à lui refuser des prestations pour charge de famille s'agissant de son partenaire masculin, avec lequel le requérant avait souscrit un Pacte civil de solidarité (PACS) à Paris, le 30 mars 2000.

Le 6 juin 2000, le Bureau de la gestion des ressources humaines de l'UNESCO a rejeté la demande du requérant visant à modifier sa situation s'agissant de son droit à une allocation pour charge de famille, au motif qu'au sein du système commun des Nations Unies, le PACS n'était pas reconnu comme un mariage formel donnant droit aux indemnités et allocations pour conjoint à charge. Le 27 juin 2000, le requérant a présenté une réclamation officielle mais, n'ayant pas reçu de réponse du Directeur général de l'UNESCO, le 31 juillet 2000 il a saisi le Conseil d'appel d'un avis d'appel, suivi d'une requête détaillée en date du 14 septembre 2000. Le 4 décembre 2000, le Conseil a recommandé (un des membres ayant présenté une opinion dissidente) au Directeur général d'accueillir la réclamation du requérant. Le Directeur général a décidé de ne pas suivre cette recommandation et a informé le requérant le 28 juin 2001 que sa requête était rejetée.

Lorsqu'il a examiné cette affaire, le Tribunal a rappelé qu'il ne pouvait examiner une allégation de discrimination qu'à la condition que cette allégation repose sur des faits précis et prouvés permettant d'établir la réalité de la discrimination. Le Tribunal a souscrit à l'avis de l'UNESCO selon lequel l'Accord de siège conclu entre le Gouvernement français et l'UNESCO ne saurait être interprété comme contraignant l'UNESCO à appliquer les dispositions législatives et réglementaires du pays d'accueil. Le Tribunal a noté que le terme « conjoint » n'était pas défini dans le Statut et le Règlement du personnel de l'UNESCO et a constaté que sa jurisprudence établissait un lien entre le terme « conjoint » et l'institution du mariage, quelle qu'en soit la forme. Le Tribunal a en outre conclu que le Pacte civil de solidarité n'était pas une forme de mariage aux termes du droit français, les textes versés au dossier faisant une distinction nette entre les conjoints liés par un mariage et les partenaires liés par un PACS.

Par ces motifs, le Tribunal a estimé que ni la lettre ni l'esprit des textes pertinents, ni la jurisprudence, ne permettent de reconnaître aux partenaires liés par un Pacte civil de solidarité le statut de conjoint au sens du Règlement du personnel de l'UNESCO. Le Tribunal a établi que l'UNESCO n'avait pas agi de manière discriminatoire à l'encontre du requérant et a déclaré qu'il ne pouvait contraindre le Directeur général à faire une exception en faveur du requérant, cette exception relevant de la libre appréciation du Directeur général. Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

Dans son opinion dissidente, M. le juge Hugessen est convenu qu'un Pacte civil de solidarité ne constituait pas un mariage officiel ou de facto. M. Hugessen a toutefois soutenu que les conventions internationales, la Déclaration universelle des droits de l'homme et la jurisprudence du Tribunal appuyaient la vue selon laquelle le principe de la non-discrimi-

<sup>19</sup> M. le Juge Jean-François Égli, Président, MM. Seydou Ba et James K. Hugessen, et Mmes Florida Ruth P. Romero et Hildegard Rondón de Santó, juges.

nation est un principe fondamental de droit qui doit prévaloir sur un Statut et un Règlement du personnel discriminatoires. M. Hugessen a demandé instamment de procéder à une étude comparative des situations comme cela avait été fait à l'occasion d'affaires passées par le Tribunal, pour comparer le traitement d'une prétendue victime de discrimination avec celui d'une personne non visée par la règle mise en cause. M. Hugessen a conclu de ce type d'analyse que la conclusion selon laquelle les couples homosexuels sont « différents » des couples hétérosexuels mariés ou non mariés, tient plutôt d'un préjugé résultant de stéréotypes. M. Hugessen a fait valoir que les couples homosexuels sont différents des couples hétérosexuels uniquement parce que leur orientation sexuelle est différente. Il a estimé que cette distinction ne saurait constituer un motif valable, ni même rationnel, de les traiter de manière différente.

M. Hugessen a analysé dans la jurisprudence du Tribunal deux pistes concernant les allégations relatives à la discrimination. La première était de savoir si le but ou l'effet d'une règle est discriminatoire compte tenu de caractéristiques personnelles dont il n'y a pas lieu de tenir compte. La deuxième est de savoir si la règle discriminatoire a pour effet de défavoriser un fonctionnaire concerné gravement, de son point de vue plutôt que de celui de l'Organisation. M. Hugessen a ensuite proposé qu'on enquête sur le fait de savoir si la différence de traitement était fondée sur des raisons administratives valables ou si elle était la conséquence juste, raisonnable et logique, d'une différence de situation. Il fallait s'attacher à mesurer les conséquences de la discrimination (c'est-à-dire les effets discriminatoires sur le requérant et leur gravité) plutôt qu'en analyser les éléments constitutifs (c'est-à-dire les motifs de la distinction).

M. Hugessen a fait valoir que l'orientation sexuelle constituait une caractéristique personnelle qui n'a pas lieu d'être prise en compte et que les homosexuels constituent une minorité hautement vulnérable qui nécessite une protection au titre des droits de la personne. Il a également constaté que la différence de traitement en matière de prestations aurait pour effet d'imposer aux couples homosexuels un fardeau et de les défavoriser par rapport aux autres. Le but des allocations pour charge de famille et pour personnes à charge est de protéger le partenaire d'un fonctionnaire avec lequel il a une relation d'amour et d'entraide caractérisée par sa nature volontaire, sa durée, son caractère officiel, la dépendance et l'assistance mutuelles. Le fait que les organisations internationales n'aient pas amendé les dispositions discriminatoires de leurs règlements du personnel ne devrait pas empêcher le Tribunal de considérer qu'il y a discrimination et de refuser d'appliquer les dispositions litigieuses. Un traitement discriminatoire du requérant ne saurait être justifié sur le plan administratif et l'UNESCO, si elle considère qu'une telle distinction de traitement peut se justifier, doit en apporter la preuve, plutôt que le requérant fournisse des éléments de preuve à l'appui de l'allégation de discrimination.

Également dans une opinion dissidente, Mme la Juge Rondón de Santó fait valoir que les règlements intérieurs d'une organisation internationale ne peuvent se substituer à la législation nationale régissant les institutions du pays. Elle a constaté que le PACS n'est pas un simple accord privé, mais plutôt un contrat conclu devant les autorités compétentes d'un État. Elle a jugé qu'il n'était pas possible, pour ces motifs, que l'UNESCO puisse refuser, sur la base de l'accord de siège, de reconnaître un contrat issu de la législation nationale et d'une affaire d'ordre public.

Mme Rondón de Santó a ensuite fait valoir que le terme « conjoint » ne doit pas être interprété étroitement mais, au contraire, le plus largement possible. C'est une règle du droit international moderne qui considère le caractère progressif de toute interprétation

qui s’y réfère. Un « conjoint » doit être entendu dans le sens de partenaire stable et uni au fonctionnaire dans une relation permanente, non interdite par la loi mais au contraire expressément consentie et prévue par une loi précise. Nier ce statut au sujet qui se trouve dans une telle relation signifierait méconnaître la validité non seulement de l’acte mais également de la norme qui l’établit. Mme Rondón de Sanstó a adhéré à l’analyse exposée par M. Hugessen concernant la non-discrimination et la violation des droits de l’homme.

5. JUGEMENT N° 2211 (3 FÉVRIER 2003) : MÜLLER-ENGELMANN  
(N° 14 ET 15) C. ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS<sup>20</sup>

*Abus de procédures — Condamnation de la requérante à verser des dépens*

La requérante, dans ses quatorzième et quinzième requêtes, s’est élevée contre les décisions de l’Organisation européenne des brevets tendant à : i) ne pas lui octroyer des dommages-intérêts en vue d’obtenir réparation du tort qu’elle aurait subi du fait de son exclusion des régimes de sécurité sociale et de retraite de l’Organisation; et ii) à refuser les demandes de dommages-intérêts et de réparation pour tort moral présentées dans une requête antérieure. Le Tribunal a examiné conjointement les deux requêtes, puisqu’elles posaient des problèmes identiques.

Le Tribunal a estimé que les requêtes de la plaignante faisaient manifestement montre de duplicité et que leur introduction devant le Tribunal constituait un exemple vexatoire, rare et flagrant d’abus de procédure devant le Tribunal. Le Tribunal a constaté qu’il avait déjà adressé des remontrances à la requérante pour son empressement excessif à ouvrir un contentieux et a déclaré que le moment était venu de prendre des mesures plus sévères. Le Tribunal a donc ordonné à la requérante de payer des dépens à l’OEB. Le Tribunal a déclaré que, dans un jugement antérieur (n° 1884) il avait prévu une telle disposition et avait déclaré sans équivoque qu’il était en droit de le faire dans le cadre du pouvoir, nécessaire, qui était le sien, de contrôler sa propre procédure. En outre, le Tribunal a constaté, pour appuyer sa décision, qu’il était encore saisi d’une douzaine de recours en instance portés par la requérante à l’encontre de l’OEB.

Le Tribunal a déclaré qu’il ne condamnerait pas aux dépens tout plaideur opiniâtre dans la mesure où certaines causes peuvent être à tout le moins défendables. Toutefois il a affirmé que lorsqu’un requérant avait, comme en l’espèce, déjà obtenu satisfaction devant le Tribunal et avait refusé d’accepter les limites qu’imposait la solution prononcée en sa faveur, il fallait que ce requérant s’attende à en subir les conséquences en termes de dépens. Le Tribunal a constaté que, étant donné que c’était la première fois qu’il était amené à prendre une décision contre la requérante, le montant des dépens serait modique, mais qu’il n’en serait pas nécessairement de même à l’avenir. Le Tribunal a autorisé l’OEB à recouvrer le montant des dépens en le déduisant de toutes sommes dues à l’intéressée soit immédiatement, soit ultérieurement.

<sup>20</sup> M. Michel Gentot, Président, M. James K. Hugessen, Vice-Président et Mme Florida Ruth P. Romero, juge.



## C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale<sup>21</sup>

### 1. DÉCISION N° 304 (12 DÉCEMBRE 2003) : D C. SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE<sup>22</sup>

*Faute — Enquêtes — Garantie d'une procédure régulière — Proportionnalité des sanctions — Portée de l'examen dans des affaires disciplinaires — Abus de pouvoir — Participation à des activités commerciales sans autorisation — Conflit d'intérêt — Pornographie — Mise en disponibilité — Ouï-dire*

Le requérant est entré à la Société financière internationale (ci-après dénommée SFI ou la Banque) en 1991 et son comportement professionnel a été jugé excellent. Entre 1993 et 1996, le requérant a été fonctionnaire chargé des placements s'agissant de deux prêts consentis par la Banque à une société qui avait pour directeur général M. S., dont la famille connaissait celle du requérant depuis les années 1920. Peu après que le deuxième prêt ait été approuvé, le requérant a prêté 50 000 dollars des États-Unis à M. S., pour qu'il puisse faire face à une urgence personnelle. Ce prêt n'a pas fait l'objet d'un dossier et il semblerait qu'il ait été assorti d'un taux d'intérêt de 10 %. La société dirigée par M. S a remboursé les deux prêts consentis par la Banque en temps voulu, mais M. S n'a pas remboursé le prêt que lui avait consenti le requérant. En 2000-2001, le requérant a donné à M. S davantage de délai pour le faire.

Au début de 2001, le Service de déontologie institutionnelle nouvellement constitué a été avisé par un fonctionnaire de la Banque en Tanzanie que le requérant avait perçu des commissions illicites. Deux enquêteurs de rang supérieur du Service de déontologie institutionnelle ont examiné le courriel du requérant sans en aviser ce dernier. Les enquêteurs, après avoir découvert les relations financières existant entre le requérant et M. S, ainsi que ses activités dans le cadre de sociétés privées et le fait qu'il ait consulté des documents pornographiques, se sont rendus en Tanzanie où ils ont interrogé au moins trois clients de la SFI et eu un entretien avec M. S. Les enquêteurs ont établi qu'il existait des éléments de preuve crédibles selon lesquels le requérant aurait perçu des fonds de M. S dans le cadre du prêt, mais que ces éléments n'appuyaient pas les allégations relatives aux commissions illicites. Par la suite, le requérant a reçu un avis de faute présumée, indiquant qu'une enquête était réalisée, citant les articles du Règlement du personnel qui auraient été violés et décrivant le processus d'enquête.

Les enquêteurs ont ensuite eu un entretien avec le requérant et, le 13 septembre 2001, le requérant a été mis en disponibilité, escorté hors de la Banque par un garde de sécurité et un représentant du Département des ressources humaines. Les enquêteurs ont ensuite eu

<sup>21</sup> Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris les règles et règlements en vigueur au moment où leur inobservation aurait été constatée. Le Tribunal est ouvert à tout fonctionnaire en activité et tout ancien fonctionnaire du Groupe de la Banque mondiale, à tout ayant-droit d'un fonctionnaire en sa qualité de représentant personnel ou à la suite du décès du fonctionnaire et à toute personne désignée ou ayant droit à percevoir une prestation en vertu des dispositions du régime de retraite du personnel.

<sup>22</sup> M. Francisco Orrego Vicuña, Président, M. Bola A. Ajibola et Mme Élizabeth Evatt, Vices-Présidents et MM. Robert A. Gorman, M. Jan Paulsson, Mme Sarah Christie et M. Florentino P. Feliciano, Juges.

d'autres entretiens et ont remis au requérant un projet de rapport d'enquête. Le requérant a répondu à ce projet et le 3 décembre 2001, les enquêteurs ont communiqué leur rapport d'enquête final à la Vice-Présidente aux ressources humaines. Les enquêteurs ont constaté que le requérant avait commis une faute en octroyant un prêt à M. S, prenant un intérêt de facto dans les investissements de la SFI dans les sociétés de M. S et participant sans autorisation à des activités commerciales externes, en consultant des sites pornographiques et obscènes sur les ordinateurs de la SFI et en coordonnant son témoignage avec celui de M. S.

La Vice-Présidente a fait savoir ultérieurement au requérant, par memorandum, qu'elle avait conclu qu'il avait abusé de son pouvoir pour des avantages financiers, s'était livré à des activités commerciales externes sans autorisation et avait utilisé sans autorisation les ordinateurs de la Banque pour recevoir, examiner et transmettre des documents pornographiques et obscènes sur Internet. La Vice-Présidente a déclaré qu'elle avait décidé de le licencier immédiatement, sur la base de la seule première conclusion. Elle a refusé d'imposer d'autres sanctions s'agissant des deux autres infractions.

Le Comité de recours de la Banque a conclu par la suite que la Vice-Présidente avait abusé de ses pouvoirs en licenciant automatiquement le requérant, car si ce dernier avait été à l'origine ce qui semblait être une conduite répréhensible à un éventuel conflit d'intérêts, il n'existait que peu d'éléments de preuve, concernant un abus de position. Le Comité de recours a également constaté des violations en ce qui concerne la garantie d'une procédure régulière et a recommandé de réexaminer le licenciement et de verser une réparation. Le Directeur général qui a reçu les recommandations du fait du rôle joué par la Vice-Présidente en l'espèce ne les a pas acceptées.

Le Tribunal, lorsqu'il a examiné l'affaire, a constaté que le champ d'action de son examen dans des affaires disciplinaires est plus large que lorsqu'il s'agit d'actes relatifs à la gestion ou à l'administration et implique : i) un examen de l'existence des faits; ii) la détermination du fait de savoir s'ils constituent juridiquement une faute; iii) le fait de savoir si la sanction imposée est prévue dans les règles et règlements de la Banque; iv) le fait de savoir si la sanction n'est pas disproportionnée par rapport au délit; et v) le fait de savoir si les garanties d'une procédure régulière ont été observées.

Le Tribunal a conclu que la Banque avait fondé l'existence d'une faute justifiant le licenciement sur le simple fait de concéder un prêt personnel et non pas sur le fait de prélever et de percevoir un intérêt. Le Tribunal a conclu qu'aux termes du paragraphe 3.01, *d* de l'article 8.01 du Règlement du personnel, l'existence d'un abus de position pour des cas financiers comme des commissions illicites n'avait pas été démontrée et que, même si un intérêt devait être versé, la Banque n'avait pas établi que ce gain provenait de l'abus de la position du requérant en tant que fonctionnaire chargé des placements et, à ce titre, supervisant le prêt consenti à la société de M. S. Le Tribunal a soutenu, en outre, que le requérant ne pouvait être réputé, au motif du prêt, s'être livré à la faute décrite au paragraphe 4.5 de l'article 3.01 du Règlement du personnel, c'est-à-dire accepter une rémunération provenant d'entités et/ou de particuliers dans le cadre d'une nomination au Groupe de la Banque mondiale.

Le Tribunal a faite sienne la politique de tolérance zéro consistant à sanctionner sévèrement tout abus de position. Le Tribunal a estimé que le requérant avait commis une grave erreur de jugement en consentant un prêt et avait enfreint une disposition différente, à savoir le paragraphe 3.01, *b* de l'article 8.01 du Règlement du personnel, en n'observant pas les normes généralement applicables de conduite professionnelle prudente. Toutefois,

le Tribunal n'a pas établi de conflit d'intérêt dans la réalité et a conclu que des mesures disciplinaires nettement moins sévères que le licenciement auraient été appropriées. Le Tribunal a établi en outre que les activités du requérant concernant les entreprises privées concernaient les entreprises de sa famille, constituaient une infraction technique tout au plus et justifiaient en conséquence une mesure disciplinaire modeste. Le Tribunal a constaté que le regret du requérant et sa promesse de ne plus examiner de sites pornographiques suffisait à régler cet élément de faute professionnelle.

Le Tribunal a conclu qu'il ne pouvait pas appuyer l'assertion de la Banque à savoir que le licenciement du requérant pour avoir enfreint le paragraphe 3.01, *d* de l'article 8.01 du Règlement du personnel avait été obligatoire, en vertu du Règlement du personnel. Il a constaté que le licenciement obligatoire du requérant constituait l'application rétroactive d'une modification apportée en 1997 à l'article disciplinaire pertinent, c'est-à-dire le paragraphe 4.01 de l'article 8.01. Le Tribunal a conclu en outre que le requérant n'avait nullement enfreint le paragraphe 3.01, *d* de l'article 8.01.

Le Tribunal a estimé que la Banque avait également fait erreur en imposant des mesures disciplinaires à l'encontre du requérant en vertu du paragraphe 4.03 de l'article 8.01 du Règlement du personnel, eu égard au fait que le requérant avait enfreint le paragraphe 3.01, *b* de l'article 8.01, dans la mesure où la Banque n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire en ne tenant pas compte des circonstances particulières en l'espèce, de la fréquence de la conduite litigieuse et, fait encore plus important, de la situation du requérant. Sur cette base, le Tribunal a estimé que le licenciement constituait une sanction disproportionnée par rapport aux infractions commises par le requérant, compte tenu de leur nature ainsi que des antécédents professionnels satisfaisants du requérant.

S'agissant de la plainte du requérant selon laquelle il n'avait pas bénéficié d'une procédure régulière, le Tribunal a conclu que la Banque avait appliqué la norme relative aux « motifs de suspecter » de manière peu raisonnable lorsqu'elle avait commencé l'enquête. Le Tribunal a établi que, pour qu'il y ait motif de suspecter, il faudra généralement disposer d'une corroboration objective, sauf lorsqu'une accusation est extrêmement grave et urgente. Le Tribunal a constaté que les accusations initiales à l'encontre du requérant reposaient sur le oui-dire et que l'examen par la Banque des courriels du requérant avait été précipité.

Le Tribunal a estimé que la Banque n'avait pas abusé de son pouvoir discrétionnaire en n'informant pas le requérant de l'enquête préliminaire, compte tenu du fait qu'elle craignait que l'on altère les éléments de preuve. Le Tribunal a néanmoins conclu que la Banque aurait dû également prendre en considération l'intérêt raisonnable du requérant à étouffer des rumeurs graves sans fondement à son encontre. Le Tribunal a établi qu'un fonctionnaire qui fait l'objet d'une enquête préliminaire doit en être avisé dans les meilleurs délais, compte tenu des préoccupations justifiées concernant la falsification des éléments de preuve, la collusion et des éléments analogues. S'agissant de la mise en disponibilité du requérant, le Tribunal a estimé que les circonstances dans lesquelles le requérant avait été escorté hors des locaux de la Banque n'avaient pas été raisonnables.

Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné que la mesure de licenciement soit abrogée, que soit versée une réparation, que le dossier personnel du requérant soit corrigé et que des mesures arrêtées d'un commun accord soient mises en œuvre aux fins de la cessation de service.

2. DÉCISION N° 306 (12 DÉCEMBRE 2003) : *ELDER C. BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT*<sup>23</sup>

*Retraites et régime des retraites — Conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une retraite — Personnel d'appoint — Détournement de pouvoir — Validité des règles générales — Paiements ex gratia et obligations juridiques de la part de la Banque*

Le requérant s'est élevé contre la décision de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD ou la Banque) tendant à lui refuser un crédit au titre de la pension de retraite du fait de son emploi en qualité de personnel d'appoint, en raison d'une interruption de service. Un tel crédit avait été accordé en 2002 aux fonctionnaires remplissant les conditions requises, en tant que complément de la réforme de la politique des ressources humaines de la Banque de 1998.

Le requérant est entré à la Banque en 1989 en tant que consultant pour une courte durée et a accepté en 1990 un poste de consultant pour une longue durée qui a été ultérieurement prolongée jusqu'en juin 1996. Le requérant a ensuite rendu des services de consultant pour une courte durée jusqu'en juin 1997, année où il a été à nouveau nommé consultant pour une longue durée. En 1998, le requérant a commencé à participer au régime des retraites du personnel, lors de la mise en œuvre de la réforme.

En 2002, les administrateurs de la Banque ont approuvé l'annexe F au régime de retraite du personnel, laquelle accordait un crédit au titre des retraites au personnel d'appoint qui avait été en service sans interruption au titre d'une nomination ouvrant droit à retraite jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002, étant entendu qu'il n'était pas tenu compte de tout service survenu avant une interruption de service ouvrant droit à pension de plus de 120 journées civiles consécutives enregistrée avant cette date. Les nominations prises en compte comprenaient les services de consultants de longue durée, mais pas ceux de courte durée. Sur cette base, la Banque a conclu que le requérant ne remplissait pas les conditions requises pour bénéficier d'un crédit aux fins de la retraite, en raison du calendrier de ses services consultatifs de courte durée en 1996-1997. En conséquence, il n'a pas été tenu compte de ses 2 125 journées de service en tant que consultant à long terme de 1990 à 1996, non plus que des services de consultant à long terme en 1997-1998, dont la durée a été inférieure au seuil requis, à savoir 730 jours.

Lorsqu'il a examiné l'affaire, le Tribunal a établi que la période disqualifiante de 120 jours et l'exclusion du service antérieur n'étaient pas erronée en soi et que la Banque n'avait pas agi de manière arbitraire et n'avait pas non plus commis un détournement de pouvoir en établissant des limites et conditions raisonnables aux prestations offertes aux termes de son règlement. Le Tribunal a estimé que la durée de la période disqualifiante était justifiée sur le plan professionnel et répondait aux vues exprimées par l'Association du personnel de la Banque. Le Tribunal a noté que tous les régimes de retraite exigent normalement un service ininterrompu et restreignent la possibilité de racheter des périodes de service lors de la reprise du service ouvrant droit à retraite. Le Tribunal a estimé qu'il n'était pas compétent pour examiner si un autre plan aurait été plus efficace et qu'il pouvait statuer uniquement sur le fait de savoir si le plan pouvait être licitement appliqué au fonctionnaire compte tenu de ses droits. Le Tribunal a constaté que les modifications disqualifiantes in-

---

<sup>23</sup> M. Francisco Orrego Vicuña, Président, M. Bola A. Ajibola et Mme Élisabeth Evatt, Vice-Présidents et MM. Robert A. Gorman, M. Jan Paulsson, Mme Sarah Christie et M. Florentino P. Feliciano, Juges.

tervenues dans le type de nomination du requérant étaient liées aux besoins opérationnels légitimes de la Banque et à ses intérêts en matière d'emploi à l'époque.

Le Tribunal a estimé que la Banque n'est pas tenue de concevoir des exceptions individualisées à ces règles, car celles-ci pourraient être injustes en elles-mêmes ou pourraient avoir des incidences négatives ou injustes sur les fonds de pension de tiers. Le Tribunal a déclaré que l'avantage des règlements généraux réside précisément dans le fait que le même traitement est octroyé à tous les fonctionnaires d'une catégorie donnée. Le Tribunal a en outre conclu que si la Banque avait fait des versements *ex gratia* prélevés sur le budget de l'administration (et non pas sur les fonds de la caisse de retraites) à cinq fonctionnaires qui ne pouvaient pas bénéficier d'une retraite, il n'avait pas été fait d'exception à l'application des règles de la Banque.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

### 3. DÉCISION N° 300 (19 JUILLET 2003) : *KWAKWA C. SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE*<sup>24</sup>

*Fautes — Abus de pouvoir — Enquêtes — Garantie d'une procédure régulière — Portée de l'examen dans des affaires disciplinaires — Proportionnalité des sanctions*

Le requérant a récusé son licenciement pour faute alors qu'il occupait le poste de représentant résident par intérim de la Société financière internationale (ci-après dénommée la SFI ou la Banque) à Accra (Ghana).

Le 28 juin 1994, le compte en banque du requérant au Royaume-Uni a été crédité d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis versés par M. Armen Kassardjian, homme d'affaires d'Accra, qui avait sollicité deux prêts de la SFI. Le requérant était fonctionnaire principal chargé des placements et émettait les mémorandums contenant la décision finale au sujet de ces prêts. Le requérant a prétendu que cinq jours avant que le dépôt soit effectué, il avait rencontré M. Kassardjian à bord d'un avion et qu'ils étaient convenus que M. Kassardjian lui remettrait 50 000 dollars à titre de remboursement immédiat pour un montant équivalent en cedis ghanéens dont il avait besoin.

Le requérant a ensuite prétendu que tous les états concernant cet accord étaient perdus et que M. Kassardjian s'était employé activement à l'éviter et avait fait échouer toutes ses tentatives de lui fournir des cedis. Un enquêteur de la Banque a établi ultérieurement que le requérant n'était pas financièrement en mesure de réaliser ces opérations de change. En 1994 et 1995, les prêts de la SFI ont été décaissés à M. Kassardjian, qui n'a pas effectué les remboursements prévus. En 1996, le requérant a envoyé un chèque d'une valeur de 49 750 dollars à M. Kassardjian, qui n'a cherché à l'encaisser qu'en octobre 2000, après que le requérant ait fait l'objet d'une enquête.

Le 9 décembre 1999, le requérant a été convoqué au bureau de la Banque à Accra et avisé qu'il faisait l'objet d'une enquête. On lui a fait savoir qu'avant de répondre aux questions qui lui étaient posées, il avait le droit d'être informé par écrit des allégations à son encontre. Le requérant a alors lu un mémorandum indiquant qu'il avait été accusé « d'accepter une rémunération d'un client de la SFI alors qu'il était au service de la SFI » et également qu'il « avait abusé du pouvoir qu'il détenait à la Banque pour des avantages financiers ». Le requérant a nié tout acte illicite, mais a noté ultérieurement le paiement de

<sup>24</sup> M. Francisco Orrego Vicuña, Président et MM. Robert A. Gorman et Jan Paulsson, juges.

M. Kassardjian, qu'il a prétendu être une transaction privée et non pas une rémunération. Le requérant a été en fin de compte licencié au motif qu'il avait accepté une rémunération extérieure et avait commis un abus de pouvoir.

Lorsqu'il a examiné cette affaire, le Tribunal a pris note de ses conclusions antérieures, par exemple dans *Courtney* (n° 2), décision n° 153 (1996, par. 29), à savoir que, s'agissant d'affaires disciplinaires, la portée de son examen est plus vaste que dans le cas de décisions concernant uniquement la gestion et l'administration, de telle sorte que le Tribunal est en mesure d'examiner la validité de la décision de la Banque. Le Tribunal a cité en outre l'affaire *Arefeen*, décision n° 244 (2001, par. 42) dans laquelle il avait noté que les critères de preuve s'agissant de décisions disciplinaires aboutissant au renvoi doivent être supérieurs à un simple bilan de probabilités.

Le Tribunal a rejeté l'affirmation du requérant selon laquelle sa transaction avec M. Kassardjian n'était pas illicite aux termes du droit ghanéen et il avait droit, aux termes de son emploi avec la SFI, de se livrer à des activités commerciales indépendantes. Le Tribunal a rejeté, sans autre forme de procès, l'allégation du requérant selon laquelle il ignorait les règles pertinentes applicables et a formellement écarté l'explication selon laquelle il n'aurait pas bénéficié financièrement de la transaction. Le Tribunal a constaté que le requérant s'était trouvé face à un risque de dévaluation des monnaies et que le fait qu'il ait cherché à éviter un tel risque constituait manifestement une forme d'obtenir un avantage. Le Tribunal a conclu que le licenciement du requérant était pleinement justifié.

Le Tribunal a considéré que le requérant n'était pas fondé à prétendre que la sanction était disproportionnée et a déclaré que le licenciement était pleinement justifié en cas d'indélicatesse financière, telle que démontrée en l'espèce. Le Tribunal a déclaré que cette faute concernait l'essence des fondements éthiques de l'activité de la SFI. Le Tribunal a constaté que si les opérations relatives aux devises avaient été la seule faute du requérant, il aurait pu être nécessaire d'évaluer l'ampleur du délit compte tenu des circonstances, telles que la licéité de ces opérations en droit local et la longueur et la qualité des services du requérant. Le Tribunal a toutefois conclu qu'il n'y avait pas lieu de le faire en l'espèce.

S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle il n'avait pas bénéficié d'une procédure régulière, le Tribunal a déclaré que la Banque n'est pas tenue de mettre en œuvre tous les éléments d'une procédure régulière qui sont prévus dans le droit pénal. Le Tribunal a résumé comme suit les critères à prendre en compte pour une procédure régulière dans le cas d'enquêtes relatives à une faute professionnelle, à savoir : i) les fonctionnaires concernés doivent être mis au fait des accusations qui font l'objet d'une enquête avec un degré raisonnable de clarté; ii) on doit leur fournir un exposé raisonnablement exhaustif des allégations et des éléments de preuve à leur encontre; et iii) on doit leur accorder une possibilité raisonnable de répondre et de s'expliquer. Le Tribunal a déclaré que le Règlement du personnel ne prévoit pas le droit automatique de faire une déposition, de confronter ou de contre-interroger les personnes auxquelles il a été demandé de contribuer à l'enquête. Le Tribunal a rejeté toutes les allégations du requérant s'agissant de l'enquête et du processus disciplinaire.

Par ces motifs, le Tribunal a débouté le requérant.

4. DÉCISION N° 301 (19 JUILLET 2003) : *LAVELLE C. BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT*<sup>25</sup>

*Retraites et régime des retraites — Conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une retraite — Personnel d'appoint - Règles générales — Différenciation entre personnel de la Banque — Parallélisme — Équité et attente légitime — Droits contractuels — Confidentialité de la procédure*

Le requérant s'est élevé contre la décision de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD ou la Banque) tendant à lui refuser un crédit au titre de la pension de retraite pour ses services passés en tant que personnel d'appoint, en raison d'une interruption disqualifiante dans ses services. Un tel crédit avait été accordé en 2002 aux fonctionnaires remplissant les conditions requises, en tant que complément de la réforme de la politique des ressources humaines de la Banque de 1998 (Réforme de 1998).

Le requérant est entré à la Banque en tant que consultant de longue durée en 1988. Il a accepté une nomination de durée déterminée et a commencé à participer à la caisse de retraite du personnel en 1990. Il est devenu fonctionnaire permanent en 1991. Lorsque la disposition de 2002 relative à l'octroi d'un crédit de retraite au titre des services passés est entrée en vigueur en tant que Annexe F du plan de retraite, il n'a pas été accordé de crédit au requérant parce que la durée de son service pendant la période 1988-1990 était de 511 jours et n'était donc pas supérieure au seuil de 730 jours (c'est-à-dire 2 ans) requis aux termes de l'annexe F.

Le Tribunal a écarté pour des motifs juridictionnels et quant au fond la plainte du requérant selon laquelle la Banque avait induit le Tribunal en erreur dans deux affaires précédentes s'agissant des vues des administrateurs de la Banque à propos de la réforme de 1998 et de l'octroi de crédits pour la retraite au titre des services passés pour le personnel d'appoint. Le Tribunal a rejeté, au motif de la confidentialité, la demande du requérant tendant à ce que les plaidoiries dans ces affaires soient produites.

Le Tribunal n'a rien trouvé d'illicite dans la décision de la Banque tendant à octroyer des prestations en fonction de certains critères, comme par exemple le nombre d'années de service. Il a déclaré que telle est l'optique normalement appliqué dans tout régime de retraite ou s'agissant d'autres prestations relatives à l'emploi. Le Tribunal a estimé que le seuil de deux années fixé par l'annexe F n'était ni arbitraire ni illicite. Il a également rejeté l'assertion du requérant selon laquelle le plan de 2002 avait introduit des éléments discriminatoires entre les membres du personnel d'appoint, qui avaient constitué précédemment un groupe non différencié. Le Tribunal a rappelé la vue qu'il avait exprimée dans l'affaire *Crevier*, décision n° 205 (1999), au paragraphe 25, à savoir qu'il y a discrimination lorsque des membres du personnel qui se trouvent dans des situations essentiellement analogues sont traités de manière différente. Le Tribunal a déclaré que différents membres du personnel d'appoint se trouvaient dans des circonstances différentes liées à leur carrière et n'étaient donc pas dans la même situation s'agissant des droits à retraite. Le Tribunal a en outre conclu que le fait de déterminer le droit à prestation sur la base d'un examen des antécédents professionnels de chacun serait un cauchemar administratif et entraînerait un risque nettement supérieur de différenciation arbitraire entre fonctionnaires.

<sup>25</sup> M. Francisco Orrego Vicuña, Président, et MM. Robert A. Gorman, M. Jan Paulsson, Juges.

Le Tribunal a noté que la Banque aurait pu adopter l'optique suivie par le Fonds monétaire international et octroyer un crédit au titre des retraites à tous les membres du personnel d'appoint. Le Tribunal a toutefois réaffirmé l'avis qu'il avait précédemment formulé dans l'affaire *Crevier*, décision n° 205 (1999, par. 35 et 36), à savoir que la politique de parallélisme de la Banque ne peut pas être suivie aveuglément lorsque les circonstances ne le justifient pas.

Le Tribunal a rejeté l'assertion du requérant selon laquelle il avait été privé d'une rémunération pour les services rendus, étant donné que la prestation sous forme de retraite n'était pas offerte aux membres du personnel d'appoint lorsque le requérant avait rendu ces services. Le Tribunal a constaté en outre que la Banque, en vertu des principes régissant l'emploi du personnel, avait dûment élaboré et maintenu une politique de rémunération propice à des normes élevées en matière de résultats et avait pris les dispositions requises en matière de pension. Le Tribunal a établi que, s'il pouvait être mathématiquement exact que la retraite du requérant serait plus élevée si son service en tant que personnel d'appoint était pris en compte, la disposition de 2002 n'avait pas d'incidence sur ses droits à pension, car elle ne modifiait pas ses droits existants.

Le Tribunal a appelé l'attention sur le fait qu'il ne suit pas nécessairement les normes du droit national, mais a constaté que plusieurs affaires en Grande-Bretagne avaient fait la synthèse des normes applicables en matière d'analyse de l'équité. Le Tribunal a noté qu'en droit britannique, l'équité ne répond pas à une définition vague mais est régie par des normes strictes, concernant le fait de savoir si une promesse ou une pratique licites ont induit une espérance légitime s'agissant d'une prestation quant au fond plutôt que concernant la simple procédure. Le Tribunal a cité à cet égard *R c. IRC, ex parte MFK Underwriting Agencies Ltd*, [1990] 1 WLR 1545, at 1569-70, *Kruse c. Johnson*, [1898] 2 QB 91, [1895-99] All ER Rep 105, et *R c. North and East Devon Health Authority, ex parte Coughlan* [2000] 3 All ER 850, 871-2, par. 57 et 65. Le Tribunal a déclaré que le raisonnement des tribunaux britanniques était le même que celui qu'il avait utilisé en l'affaire *Prescott*, par sa décision n° 253 (2001), dans laquelle il avait constaté que la Banque avait commis une violation parce qu'elle n'avait pas examiné la situation du requérant aux fins d'une régularisation. Le Tribunal a estimé que la politique passée de la Banque en matière de crédit de retraite n'avait pas frustré les espérances légitimes du requérant, ne concernait pas les droits contractuels du requérant et ne constituait pas non plus un abus de pouvoir.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.



## D. — Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international

JUGEMENT N° 2003-2 (30 SEPTEMBRE 2003) :  
J. C. FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL<sup>26</sup>

*Normes d'examen dans des affaires relatives à l'invalidité — Procédure suivie par le Fonds pour déterminer si un fonctionnaire est frappé d'une incapacité — Observation d'une procédure régulière dans les débats concernant les conditions à remplir pour bénéficier d'une pension pour invalidité — Relations entre le Tribunal et le Comité d'administration du Programme de retraite des fonctionnaires du Fonds — Nature des décisions du Comité d'administration — Nature des pensions de retraite du Fonds*

La requérante s'est élevée contre la décision du Comité d'administration (ci-après dénommé le Comité) du régime de retraite du personnel du Fonds tendant à ne pas donner suite à sa demande tendant à ce que le Fonds monétaire international (le Fonds), lui verse une retraite pour incapacité au motif qu'elle n'avait pas établi son incapacité totale et permanente d'accomplir une quelconque fonction que le Fonds pourrait raisonnablement lui demander de réaliser. Des représentants dûment habilités de l'Association du personnel ont été autorisés à communiquer leurs vues sur l'affaire, en tant qu'*amicus curiae*.

La requérante est entrée au Fonds en 1995 en tant que rédactrice de procès verbaux de séance, tâche pour laquelle elle devait utiliser presque exclusivement des claviers de sténotype et d'ordinateur. En septembre 1999, la requérante a souffert d'une lésion due à des gestes répétitifs, pour laquelle elle a été évaluée par de nombreux spécialistes médicaux au cours des années ultérieures. La requérante a également été traitée pour des problèmes psychologiques connexes. Toutefois, il n'a pas été possible d'établir un diagnostic précis de sa maladie. Dans l'intervalle, la requérante a été mise en congé pour accident du travail suite à sa lésion et a tenté brièvement de retourner travailler en février 2000. En mai et juin 2000, il a été établi que la requérante n'était pas en mesure de reprendre ses fonctions et lui a été conseillé de demander à percevoir une pension d'invalidité, aucun autre poste approprié n'étant disponible. La requérante a été avisée qu'elle ne recevrait les prestations obligatoires à la cessation de service que si elle cherchait d'abord à obtenir une pension pour invalidité, aux termes du régime de retraite du personnel.

Le 8 juin 2000, la requérante a soumis une demande de retraite pour incapacité au Comité. Le conseiller médical du Comité a établi que l'incapacité de la requérante n'était pas permanente, pourvu que l'on effectue les adaptations voulues. Un spécialiste de la réinsertion professionnelle a conclu que la requérante ne pourrait effectuer que des tâches d'entretien et qu'il serait donc difficile de lui trouver un poste. Le conseiller médical a émis l'avis que, compte tenu d'une évaluation psychiatrique indépendante, la requérante souffrait d'une réaction psychophysiologique à son travail, due au fait qu'elle souhaitait réaliser des tâches plus complexes et intéressantes. Il a conclu que la requérante ne souffrait pas d'un handicap total ou permanent qui l'empêchait d'accomplir des tâches que le Fonds pourrait raisonnablement lui demander. La requérante a contesté cette conclusion. Le Département des ressources humaines du Fonds a déclaré qu'il n'était pas possible de trouver de poste adapté à la requérante. Le 22 février 2001, le Comité a refusé de donner suite à la demande de la requérante, sans fournir de motif. Le 18 mai 2001, le Fonds a fait savoir à la requérante

<sup>26</sup> M. Stephen M. Schwebel, Président; MM. Nisuke Ando et Michel Gentot, juges.

qu'il lui serait accordé une cessation de service pour motifs médicaux à compter du 4 mars 2002. La requérante a été également avisée des moyens d'interjeter appel de la décision du Comité.

Après que la requérante ait demandé que la décision du Comité soit réexaminée, le Comité a engagé trois médecins pour l'examiner. Les médecins ont différé quant au fait de savoir si la requérante souffrait d'une incapacité, mais sont convenus qu'elle pouvait accomplir certains types de tâches. Le rapport final du conseiller médical au Comité, établi après l'évaluation des médecins, n'a pas fait état des réfutations de la requérante ni de ses assertions et n'a constaté aucune incapacité totale ou permanente. Le Département des ressources humaines du Fonds a réaffirmé qu'il n'était pas possible de trouver de poste adapté à la requérante. Le Comité, après avoir examiné les éléments de preuve et les arguments avancés, a décidé à l'unanimité de maintenir sa décision originale et a communiqué sa décision concernant l'examen à la requérante le 17 mai 2002. Ultérieurement, la requérante a présenté un certain nombre de requêtes au Tribunal.

Le Tribunal, lorsqu'il a examiné l'affaire, a constaté que la requérante n'avait pas tenté d'épuiser les recours dont elle disposait auprès du Comité d'appel interne s'agissant de sa cessation de service pour motifs médicaux et avait accepté sans réserve les prestations financières qui en découlaient. Il a déclaré qu'en conséquence, il limiterait son examen à la contestation, par la requérante, du refus opposé par le Comité à sa demande de mise à la retraite pour incapacité. Le Tribunal a constaté qu'il utiliserait l'expression « normes d'examen » lorsqu'il se référerait au rôle qui lui incombe en examinant une décision administrative contestée. Il a déclaré en outre qu'il était compétent pour conclure aussi bien sur les faits que sur le droit et examiner à nouveau la licéité d'une action administrative du Fonds. Ces pouvoirs résultent du rôle spécifique qui incombe au Tribunal en tant qu'unique instance judiciaire dans le mécanisme de résolution des différends du Fonds. Le Tribunal a noté en outre qu'une décision du Comité relève de son examen direct, étant donné que la décision originelle du Comité constitue la mesure administrative contestée.

Le Tribunal a constaté que la décision du Comité différerait d'un acte accompli dans le cadre du pouvoir de gestion discrétionnaire et que : i) la décision du Comité était quasi judiciaire et était fondée sur une interprétation des conditions prévues dans le régime de retraite; ii) le Comité est doté du pouvoir nécessaire de prendre des décisions au nom du régime de retraite sans que le Directeur général les examine et sous réserve d'un recours direct au Tribunal, une fois que le Comité a statué sur le réexamen. Le Tribunal a déclaré que ses normes en matière d'examen concerneraient trois questions : a) le fait de savoir si le Comité avait interprété correctement les conditions exigibles dans le régime de retraite et les avait appliquées rationnellement en l'espèce ou si la décision du Comité était fondée sur une erreur d'ordre juridique ou sur une erreur concernant les faits; b) le fait de savoir si la décision du Comité avait été adoptée conformément à des procédures équitables et raisonnables; c) le fait de savoir si la décision du Comité avait été d'une quelconque manière arbitraire, partielle, discriminatoire ou reposait sur des motifs fallacieux.

Le Tribunal a conclu que, eu égard à la formation et à l'expérience hautement spécialisées, mais limitées, de la requérante, il ne serait pas raisonnable d'escompter que le Fonds lui demande d'accomplir les tâches liées à certains postes, car celles-ci nécessiteraient une formation nettement différente de celle de la requérante. Le Tribunal a noté qu'aux termes de la réglementation interne du Fonds, une cessation de service pour motifs médicaux ne déterminait pas le droit à une pension d'incapacité. Le Tribunal a néanmoins été d'opinion qu'il est possible de donner de l'importance aux circonstances factuelles motivant une ces-

sation de service lorsqu'on examine le bien-fondé d'une décision du Comité quant à une demande de pension d'invalidité. Le Tribunal a estimé que la requérante souffrait d'une invalidité totale, au motif qu'il n'existait pas de perspective qu'elle puisse accomplir une tâche quelconque que le Fonds pourrait raisonnablement lui demander d'entreprendre. Le Tribunal a constaté que l'état de santé de la requérante était permanent et a noté qu'en cas de récupération partielle, la pension pour invalidité pourrait être proportionnellement réduite, aux termes du régime de retraite.

Le Tribunal a noté qu'une pension de retraite (pour invalidité ou autre) n'est pas une simple prestation versée par le Fonds au personnel, mais un programme mixte d'assurance auquel le Fonds et les fonctionnaires contribuent. Le Tribunal a déclaré que l'intérêt de la requérante s'agissant du résultat du processus de prise de décisions concernant le droit à pension mérite un niveau élevé de protection procédurale et qu'il est de l'intérêt du Fonds et de tous les participants au régime de retraite que le processus de décisions soit équitable et raisonnable. À cet égard, le Tribunal a estimé que la décision initiale du Comité constituait un manquement à l'éthique, puisqu'elle n'était pas motivée et que le Comité avait refusé à la requérante la possibilité de répondre de manière significative. Le Tribunal a constaté que le fait que la requérante n'ait pas eu la possibilité de répondre aux éléments de preuve dont le Comité était saisi posait des questions de bonne administration de la justice, mais a décidé qu'il n'était pas nécessaire de statuer sur cette question, compte tenu de sa conclusion en faveur de la requérante quant au fond.

Le Tribunal a néanmoins recommandé que : i) le Comité permette aux personnes qui demandent des pensions d'invalidité de soumettre des observations sur les rapports et opinions médicaux en temps opportun; ii) que les membres du Comité soient habilités à examiner les rapports et avis médicaux soumis au conseiller médical ou émis par ce dernier; iii) que le conseiller médical soit remplacé par un conseil composé de conseillers médicaux, comme cela était le cas à l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO); iv) que l'avis du conseiller médical ou du conseil soit limité à des questions médicales et ne s'étende pas à des conclusions concernant l'invalidité, car il devrait appartenir au Comité de statuer en la matière; v) que les requérants soient autorisés à présenter des observations sur les déclarations faites par les fonctionnaires du Fonds concernant leur aptitude à accomplir une tâche que le Fonds pourrait raisonnablement leur demander d'exécuter.

Par ces motifs, le Tribunal a ordonné d'annuler la décision du Comité tendant à refuser de faire droit à la demande de la requérante et d'accorder à la requérante une pension d'invalidité. Le Tribunal n'a pas octroyé une réparation séparée, car il n'a pas jugé nécessaire de se prononcer sur la plainte de la requérante concernant une injustice en matière de procédure. Le Tribunal a décidé que la requérante serait remboursée des dépens, car il a jugé que sa requête était dûment fondée.