

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2005

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

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



Copyright (c) Nations Unies

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

A. TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

1. Convention internationale pour la répression des actes de terrorisme nucléaire. New York, 13 avril 2005..... 317
2. Mémoire d'accord sur la coopération dans le domaine du transport maritime dans le Machreq arabe. Damas, 9 mai 2005..... 329
3. Convention des Nations Unies sur l'utilisation de communications électroniques dans les contrats internationaux. New York, 23 novembre 2005 338
4. Protocole facultatif relatif à la Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé. New York, 8 décembre 2005..... 347

B. TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture 349
1. Convention internationale contre le dopage dans le sport. Paris, 19 octobre 2005..... 349
 2. Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. Paris, 20 octobre 2005 374

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

A. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

1. Jugement n° 1231 (22 juillet 2005) : *La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 391
2. Jugement n° 1234 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 394
3. Jugement n° 1236 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation maritime internationale (OMI)*..... 396
4. Jugement n° 1239 (22 juillet 2005) : *La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 398
5. Jugement n° 1242 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 400
6. Jugement n° 1244 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 403
7. Jugement n° 1246 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 405
8. Jugement n° 1249 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 407

9.	Jugement n° 1253 (22 juillet 2005) : <i>Le requérant c. la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies</i>	409
10.	Jugement n° 1268 (23 novembre 2005) : <i>Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	411
11.	Jugement n° 1273 (23 novembre 2005) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	414
12.	Jugement n° 1276 (23 novembre 2005) : <i>La requérante et al. c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	416
13.	Jugement n° 1281 (23 novembre 2005) : <i>La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	419
B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL		
1.	Jugement n° 2389 (2 février 2005) : <i>B. H. c. l'Union postale universelle (UPU)</i>	421
2.	Jugement n° 2392 (2 février 2005) : <i>H. J. T. c. le Fonds international de développement agricole (FIDA)</i>	424
3.	Jugement n° 2396 (2 février 2005) : <i>T. B. c. l'Union postale universelle (UPU)</i>	426
4.	Jugement n° 2408 (2 février 2005) : <i>E. C. c. l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)</i>	428
5.	Jugement n° 2459 (6 juillet 2005) : <i>F. C., M. F. G. et M. E. V.-C. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)</i>	431
6.	Jugement n° 2468 (6 juillet 2005) : <i>B. Q. c. l'Organisation internationale du Travail (OIT)</i>	434
7.	Jugement n° 2470 (6 juillet 2005) : <i>M. I. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>	437
C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE		
1.	Décision n° 330 (13 mai 2005) : <i>Rodriguez-Sawyer c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	439
2.	Décision n° 338 (4 novembre 2005) : <i>Prasad c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	442
3.	Décision n° 340 (4 novembre 2005) : <i>G. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	445
4.	Décision n° 343 (4 novembre 2005) : <i>I. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	449
D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL		
	Jugement n° 2005-1 (18 mars 2005) : <i>F. c. le Fonds monétaire international</i>	451
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)		
1.	Privilèges et immunités.....	455

Chapitre V

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

A. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES²

1. Jugement n° 1231 (22 juillet 2005) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*³

CONDITIONS D'EMPLOI — LA DÉCISION D'ARMER LES AGENTS DE SÉCURITÉ EST UNE DÉCISION DE PRINCIPE PRISE PAR LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DANS L'EXERCICE DE SON POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE — EXAMEN LIMITÉ DES DÉCISIONS DISCRÉTIONNAIRES — CHARGE DE

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2005 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 tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 1223 à 1281 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 2375 à 2479 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 330 à 344 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 2005-1 à 2005-4 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement les documents AT/DEC/1223 à AT/DEC/1281; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail : 98^e et 99^e sessions; Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2005*; et *Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n^{os} 2005-1 à 2005-4*.

² Le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation de contrats d'engagement de fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires, et pour statuer sur lesdites requêtes. En outre, la compétence du Tribunal s'étend à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (y compris les requêtes émanant des institutions spécialisées qui participent à la Caisse commune et qui ont reconnu la compétence du Tribunal dans les affaires portant sur la Caisse commune des pensions), les programmes et fonds des Nations Unies, à savoir les institutions spécialisées et les organisations qui y sont reliées et qui ont reconnu la compétence du Tribunal (Organisation maritime internationale et Organisation de l'aviation civile internationale), le personnel chargé des registres de la Cour internationale de Justice, le Tribunal international du droit de la mer et le personnel de l'Autorité internationale des fonds marins. Pour plus de renseignements au sujet du Tribunal administratif des Nations Unies et le texte intégral de ses jugements, voir http://untreaty.un.org/UNAT/main_page.htm.

³ M. Spyridon Flogaitis, vice-président, assurant la présidence; Mme Jacqueline R. Scott et M. Goh Joon Seng, membres.

LA PREUVE DANS LES AFFAIRES DE DISCRIMINATION — MUTATION ET TRANSFERT DE CATÉGORIE D'EMPLOI

La requérante est entrée au service de l'Organisation le 19 septembre 1983 au titre d'un engagement comme agent de sécurité à la classe S-1. Son engagement a par la suite été prolongé et elle s'est vu octroyer un engagement permanent le 1^{er} octobre 1985. Au moment des faits à l'origine de la présente requête, la requérante occupait un poste d'agent de sécurité à la classe S-3 au Service de la sécurité et de la sûreté.

En 1989, la requérante avait déclaré que porter une arme était contraire à ses convictions religieuses. Elle a néanmoins accepté de porter des armes à feu pendant quelques années.

Or, le 15 août 1997, elle a informé son supérieur qu'elle ne pouvait plus concilier le port d'une arme à feu et ses convictions religieuses. Le 23 novembre 1999, la requérante, qui avait suivi avec succès le programme de formation à la lutte contre les incendies, a demandé à être affectée au Groupe des secours et de la lutte contre l'incendie. Elle n'a reçu aucune réponse, et il n'a pas été donné suite à cette demande.

Le 9 novembre 2000, le Bureau de la gestion des ressources humaines a établi une « note pour le dossier » indiquant que le cas de la requérante avait fait l'objet de diverses discussions et réunions, y compris une séance de conciliation et une offre de « conditions exceptionnelles de départ volontaire » ou une mutation hors du Service de la sécurité et de la sûreté, sous réserve d'un transfert de la catégorie des agents du service de sécurité à la catégorie des agents des services généraux et d'un réexamen de son statut contractuel un an après la date de son transfert. Par la suite, le 17 janvier 2001, un mémorandum d'accord a été remis à la requérante. Il établissait les conditions de sa mutation à la catégorie des agents des services généraux et indiquait qu'elle absorberait la perte de revenus résultant de cette mutation.

Le 29 août 2001, la requérante a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans un rapport majoritaire daté du 29 août 2002, la Commission paritaire de recours a recommandé que, si la requérante était mutée dans la catégorie des services généraux, une indemnité provisoire personnelle lui soit versée, passant progressivement de 540 dollars à zéro dollar par mois sur une période de trois ans, et que l'examen de son statut contractuel ait lieu après l'accomplissement de deux années de service au moins. Le membre dissident de la Commission paritaire de recours a recommandé qu'elle soit mutée ou réaffectée au Groupe des secours et de la lutte contre l'incendie. Le 23 septembre 2002, la requérante a été informée que le Secrétaire général ne pouvait accepter les recommandations majoritaire et minoritaire de la Commission, mais qu'il lui donnait une « dernière occasion » de choisir entre les deux options qui lui avaient été proposées en novembre 2000. On l'a informée qu'en l'absence d'une décision de sa part dans un délai d'un mois l'Administration se verrait contrainte de « lancer la procédure requise pour mettre fin à [son] engagement parce qu'[elle n'aurait] pas satisfait aux normes de comportement professionnel requises d'un agent de sécurité ». Le 30 octobre, la requérante a accepté d'être mutée à un poste d'agent des services généraux, « uniquement pour conserver [son] emploi à l'Organisation ». Le 30 juin 2003, la requérante a introduit sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il avait déjà jugé que les conditions d'emploi avec l'Organisation des Nations Unies ne se limitaient pas nécessairement à celles qui étaient énoncées par écrit, mais « pouvaient être expressées ou tacites et ... déduites d'une correspondance ainsi que des faits et des circonstances ». Il a estimé que les

conditions d'emploi de la requérante, y compris la nécessité qu'elle veuille et puisse porter des armes lorsqu'elle en était requise, étaient énoncées tant par écrit que dans les « faits et circonstances ».

En ce qui concerne les conditions d'emploi de la requérante, le Tribunal a pris note des dispositions suivantes du Manuel du Service de la sécurité et de la sûreté, dont un exemplaire avait été remis à la requérante lorsqu'elle a été recrutée :

« Article 5.06. *Armes à feu : Procédures de délivrance et de contrôle*

« a) *Autorisation de porter des armes à feu* : Les agents du [Service de la sécurité et de la sûreté] qui sont autorisés par l'Organisation des Nations Unies et à qui des armes à feu sont délivrées portent ces armes uniquement dans l'exercice de leurs fonctions. En temps normal, portent des armes à feu les agents principaux de supervision, les enquêteurs, les agents en mission spéciale et les agents de sécurité en faction à des postes spécialement désignés comme des postes armés. »

Le Tribunal a considéré qu'il ressortait clairement des termes employés dans la première phrase de l'article 5.06 que la requérante pouvait être requise de porter une arme, sous réserve des limitations de la clause. De plus, il a conclu que l'utilisation de l'expression « en temps normal » impliquait que dans d'autres circonstances, moins normales, d'autres agents étaient susceptibles d'être appelés à porter une arme. Enfin, comme il incombait au défendeur, dans les limites raisonnables de son pouvoir discrétionnaire, de désigner des postes comme pouvant être des postes armés, le Tribunal a déterminé que tout agent, y compris la requérante, pouvait être appelé à porter des armes.

En ce qui concerne les circonstances de son emploi, le Tribunal a jugé que la requérante savait ou aurait dû savoir, en raison de la nature même de son emploi d'agent de sécurité, que le port d'une arme à feu, lorsqu'il était requis, faisait partie de ses conditions d'emploi. Rejetant l'argument de la requérante selon lequel le port d'une arme à feu n'était pas une condition nécessaire de l'exercice de fonctions de sécurité, le Tribunal a jugé que la décision d'armer les agents de sécurité était une décision de principe prise par le Secrétaire général dans l'exercice raisonnable de son pouvoir discrétionnaire et que le Tribunal ne saurait substituer son opinion à celle du Secrétaire général ou de l'Assemblée générale quant à la meilleure manière de gérer l'Organisation.

Pour ce qui est des allégations de la requérante selon lesquelles la décision du défendeur était arbitraire et discriminatoire, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence constante, à savoir qu'il n'était pas compétent pour substituer son jugement à celui du Secrétaire général en la matière, sauf si la décision de ce dernier était viciée. Lorsqu'une telle allégation est formulée, c'est au fonctionnaire qui la formule qu'incombe la charge de la preuve et, en l'espèce, la requérante n'avait pas produit suffisamment de preuves à l'appui de ses allégations.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête dans son intégralité.

2. Jugement n° 1234 (22 juillet 2005) :

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

ENGAGEMENTS DE DURÉE LIMITÉE — AUCUN DROIT À UN RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT POUR UNE DURÉE LIMITÉE — AUCUNE EXIGENCE DE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT, SAUF DANS DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES — ESPÉRANCE LÉGITIME ATTENDUE À RESTER EN SERVICE — SANCTION DISCIPLINAIRE QUI NE DIT PAS SON NOM — CHARGE DE LA PREUVE QUAND IL EST QUESTION DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION — RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISATION POUR LES ACTES DE SES FONCTIONNAIRES — APANAGE DE L'ORGANISATION D'ENVISAGER UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE CONTRE SES EMPLOYÉS

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en septembre 1990 en qualité de commis aux services financiers à l'Office des Nations Unies à Genève à la classe G-3. Ses divers contrats ont été renouvelés jusqu'en mars 1996. En août 1997, il est entré au service du Haut-Commissariat aux droits de l'homme. Au moment des faits à l'origine de la présente requête, le requérant occupait un poste P-2 de fonctionnaire d'administration au Bureau de l'opération pour les droits de l'homme à Zagreb, en ex-Yougoslavie. Son emploi a consisté en une série d'engagements d'une durée limitée, jusqu'à l'expiration de son contrat le 31 décembre 2000.

En 2000, le requérant a commencé à ne plus s'entendre avec son supérieur hiérarchique, le chef du Bureau de Croatie, sur diverses questions. Le 23 août, le requérant a porté officiellement plainte contre son supérieur, l'accusant de harcèlement et d'irrégularités de gestion et demandant qu'une enquête soit diligentée par un jury indépendant d'auditeurs internes. Le 20 septembre, la chef par intérim de l'administration du Haut-Commissariat a offert au requérant une mutation au titre d'une mission auprès de la Section administrative à Genève, qui devait durer jusqu'à l'expiration de son contrat. Elle lui a également offert un poste de temporaire à la classe GL-6 à compter du 1^{er} janvier 2001. Le requérant a accepté sa mutation à Genève, avec effet au 19 octobre.

Au cours des mois d'octobre et novembre 2000, deux enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne ont procédé à une enquête au Bureau de Croatie et au siège du Haut-Commissariat à Genève. Par la suite, le 11 décembre, le requérant a été informé que son contrat ne serait pas prolongé et que, en raison de l'indisponibilité actuelle des fonds, un contrat ne lui serait pas offert pour 2001. Le requérant a cessé effectivement son service le 31 décembre 2000. Le 8 février 2001, le requérant a demandé la révision des décisions administratives prises par le chef du Bureau de Croatie et la chef par intérim de l'administration du Haut-Commissariat.

Dans son rapport daté du 26 avril 2001, le Bureau des services de contrôle interne a relevé que le requérant n'avait pas agi conformément aux prescriptions générales qui régissent la conduite des fonctionnaires internationaux et a recommandé qu'un exemplaire du rapport soit placé dans son dossier officiel « afin qu'il ne soit plus recruté à l'Organisation ».

Le 1^{er} mai 2001, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 14 avril 2003, la Commission paritaire de recours a conclu que le non-renouvellement de l'engagement de durée limitée du requérant n'avait pas été

⁴ M. Julio Barboza, président; M. Kevin Haugh, vice-président; M. Dayendra Sena Wijewardane, membre.

pris à titre de représailles, qu'il n'était pas entaché de parti pris ni motivé par des considérations étrangères mais qu'il faisait partie d'un arrangement pris ensemble par le requérant et l'Administration du Haut-Commissariat. Toutefois, la Commission paritaire de recours a conclu que l'offre d'un nouveau contrat temporaire, qui n'avait pas été clairement présenté comme étant subordonné à la disponibilité des crédits, avait créé en faveur du requérant des espérances légitimes quant à son maintien en service. Il n'y avait aucune preuve documentaire attestant l'existence d'un rapport entre l'enquête du Bureau des services de contrôle interne et le retrait de l'offre de contrat temporaire, mais la Commission n'en a pas moins jugé que la raison donnée pour justifier la révocation de l'offre n'était pas corroborée par les faits. En conséquence, la Commission a conclu que l'administration avait violé le droit du requérant à un traitement juste et équitable, et a recommandé qu'il lui soit versé une indemnité de deux mois de salaire de base net. La Commission a également conclu qu'elle n'avait pas compétence pour examiner les plaintes pour harcèlement.

Le 30 juillet, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait décidé de souscrire aux conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours. Le 17 septembre, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal s'est d'abord penché sur l'argument du requérant selon lequel la décision de non-renouvellement de son engagement pour une durée limitée était un acte de représailles, entaché de parti pris et d'arbitraire. Le Tribunal a rappelé qu'il avait constamment jugé que les contrats de durée déterminée ne conféraient aucun droit à un renouvellement et qu'aucun préavis de licenciement n'était nécessaire. On pouvait constater des exceptions à cette règle dans des circonstances particulières. Dans l'affaire du requérant, il était cependant inutile que le Tribunal examine l'existence de circonstances particulières, car il ressortait clairement du dossier que le requérant avait accepté sa mutation à Genève « contre la promesse d'un engagement nouveau et différent à l'expiration du contrat en vigueur à ce moment-là ». Le Tribunal a jugé « étonnant » que le requérant ait contesté simultanément « le non-renouvellement de son engagement pour une durée limitée *et* la révocation de l'offre formelle d'un poste de temporaire ... dans la mesure où les deux actes s'excluaient mutuellement ». En somme, le Tribunal a partagé l'avis de la Commission paritaire de recours selon lequel le requérant avait implicitement consenti au non-renouvellement de son engagement pour une durée limitée.

De même, le Tribunal a estimé tout comme la Commission paritaire de recours que le requérant pouvait « s'attendre légitimement à rester en service », puisque l'Administration lui avait expressément promis un poste temporaire. Le Tribunal a constaté que cette promesse était en l'espèce mieux attestée qu'elle ne l'était d'ordinaire et qu'il y avait clairement convergences des intentions des parties. Le Tribunal a considéré qu'il était fort probable que les premières constatations des enquêteurs ou la direction générale prise pendant l'enquête aient influé sur la décision de l'Administration d'annuler l'offre faite au requérant. Cette supposition était nettement plus convaincante que la réalité d'une pénurie financière soudaine et inattendue, d'autant que le défendeur n'avait absolument rien présenté pour attester l'existence de cette pénurie. Il a estimé que cette annulation de la part de l'Administration était manifestement malencontreuse puisque le fonctionnaire se voyait frustré de son droit de se défendre et frappé d'une sanction disciplinaire qui ne disait pas son nom. Devant les circonstances de l'affaire, le Tribunal a jugé que le préjudice que le requérant avait subi justifiait une réparation plus élevée et a décidé de lui accorder quatre mois de salaire de base net supplémentaires.

En ce qui concerne les doléances du requérant au sujet du harcèlement et de la discrimination dont il avait été victime, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence constante, à savoir que la charge de la preuve pesait sur la personne faisant les allégations, et a conclu que le requérant ne s'était pas acquitté de la charge de la preuve concernant ces griefs. Le Tribunal a également rejeté les demandes du requérant le priant de « faire établir certaines responsabilités personnelles et une certaine obligation individuelle de réparer » ainsi que « d'envisager une procédure disciplinaire » contre des fonctionnaires du Haut-Commissariat et « d'établir un jury d'enquête pour déterminer la responsabilité professionnelle et l'obligation de réparer individuelle » des enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne qui étaient en cause dans cette affaire. Le Tribunal a rappelé qu'une telle action était l'apanage de l'Organisation et que le requérant n'avait pas le droit de faire engager une telle procédure. De plus, il a conclu que le préjudice causé au requérant était imputable à l'Organisation, qui est responsable des actes de ses fonctionnaires, et que le jugement du Tribunal lui avait donné satisfaction.

3. Jugement n° 1236 (22 juillet 2005) : *Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation maritime internationale (OMI)*⁵

RETRAIT D'UNE DEMANDE DE RETRAITE ANTICIPÉE — ESPÉRANCE LÉGITIME ATTENDUE À RESTER EN SERVICE — MANQUE DE BONNE FOI DE L'OMI — DATE À PRENDRE EN COMPTE CONCERNANT LA RÉCEPTION DES COMMUNICATIONS — DISCRIMINATION ET TRAITEMENT INJUSTE

Le requérant est entré au service de l'OMI le 14 avril 1986 en qualité de traducteur à la Section de traduction espagnole de la Division des conférences à la classe P-3. Son contrat a par la suite été prolongé et il s'est vu octroyer un engagement permanent. Au moment des faits faisant l'objet de la requête, il occupait le poste de traducteur principal-réviseur à la classe P-4.

Le 4 mai 2001, le requérant, dans un mémorandum, a fait savoir à l'Organisation qu'il souhaitait partir en retraite anticipée avec effet au 1^{er} septembre. Le 9 mai, le chef de la Section du personnel a confirmé que les procédures de cessation de service avaient été entamées et que son dernier jour de travail serait le 31 août. Toutefois, le 30 mai, le requérant a répondu que sa demande avait été motivée par son désir de rentrer en Espagne avec ses filles, mais qu'il ne pourrait le faire que s'il recevait l'approbation du tribunal pour qu'elles quittent l'Angleterre. Il a indiqué que, s'il ne recevait pas cette approbation, il devrait envisager de rester à Londres et « demanderait à reporter la date de [sa] cessation de service au 31 décembre 2001 », soit la date normale de son départ à la retraite. Le 5 juillet, le Directeur de la Division des conférences a téléphoné au requérant pour lui demander de préciser sa décision. Le 6 juillet, le requérant a informé par écrit la Section du personnel qu'il demandait à partir à la retraite le 31 décembre 2001, mais le 19 juillet, il a été informé que sa cessation de service le 31 août 2001 était confirmée.

Le 20 juillet 2001, le requérant a demandé à l'OMI de reconsidérer son refus de lui permettre de revenir sur sa demande de retraite anticipée. Le 30 août 2001, le requérant

⁵ M. Julio Barboza, président; M. Spyridon Flogaitis, vice-président; Mme Jacqueline R. Scott, membre.

a saisi la Commission paritaire de recours de l'OMI. Dans son rapport, la Commission a conclu que, compte tenu du fait que le requérant n'avait jamais obtenu de réponse à son mémorandum du 30 mai, l'appel téléphonique de l'Administration du 5 juillet pouvait être considéré comme reconnaissant que le requérant était toujours en droit de choisir à quelle date il souhaitait prendre sa retraite. Toutefois, la Commission a estimé que, entre le 30 mai et le 6 juillet, la communication entre le requérant et la Section du personnel avait laissé à désirer et que, à ce moment-là, la question aurait dû être clarifiée de part et d'autre. Compte tenu des responsabilités respectives du requérant et de la Section du personnel et au vu des faits présentés, la Commission a conclu qu'elle ne pouvait se prononcer en faveur du requérant. Le 19 juillet 2002, le Secrétaire général de l'OMI a fait tenir au requérant copie du rapport et l'a informé qu'il souscrivait à la conclusion de la Commission paritaire et avait décidé d'accepter la recommandation faite à l'unanimité par celle-ci. Le 31 janvier 2003, le requérant a déposé sa requête auprès du Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a pris note des allégations du requérant selon lesquelles l'Administration s'était montrée plus bienveillante dans des affaires analogues à la sienne. Le défendeur avait cherché à distinguer ces autres affaires de celle du requérant en se fondant sur le fait que « la procédure de cessation de service et donc les mesures à prendre par l'Administration touchant d'autres fonctionnaires n'avaient pas encore démarré ». Le Tribunal a estimé que le défendeur n'avait prouvé ni que la véracité de cette déclaration à l'égard des autres affaires ni que les mesures prises en l'espèce étaient irréversibles. Il a estimé que, si elle avait l'intention d'adopter une attitude plus stricte dans le cas du requérant que celle qu'elle avait apparemment adoptée dans d'autres cas, l'Administration aurait dû répondre immédiatement dans son mémorandum du 30 mai qu'il était, ou qu'il serait bientôt, trop tard pour revenir sur la retraite anticipée. De plus, le Tribunal a conclu que l'appel téléphonique du 5 juillet venait confirmer la conclusion qu'apparemment dans l'idée des fonctionnaires l'OMI avait une attitude permissive ou souple à l'égard du retrait des demandes de retraite anticipée. Enfin, le Tribunal était préoccupé par le fait que la lettre du requérant en date du 6 juillet n'avait pas reçu une réponse immédiate et n'était apparemment parvenue aux autorités compétentes pour décider qu'après un certain temps. Le Tribunal a saisi l'occasion pour rappeler qu'il avait statué que la date de réception devait être considérée comme étant celle à laquelle un courrier était parvenu à l'Organisation et non pas celle à laquelle la partie ou le service appelé à prendre la décision avait pu l'ouvrir.

En conclusion, le Tribunal a distingué l'affaire du requérant de la situation plus générale abordée dans le jugement n° 990, *Abou Sirdaneh* (2000), dans lequel il a conclu que bien que « ce préavis [soit] en faveur de l'Office », il ne contient pas « un droit unilatéral de retirer une démission à tout moment pendant la durée du préavis ». Compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, le Tribunal a estimé que l'OMI s'était comportée de telle manière qu'elle avait donné au requérant l'espérance légitime de pouvoir retirer sa demande de retraite anticipée et qu'elle n'avait pas agi de bonne foi envers lui. Par ces motifs, le Tribunal ordonne au défendeur de verser au requérant une indemnité d'un montant correspondant à trois mois de son traitement de base net en réparation du traitement injuste et discriminatoire qui lui avait été réservé.

4. Jugement n° 1239 (22 juillet 2005) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁶

INTRODUCTION ET RETRAIT D'UNE PROCÉDURE TENDANT À METTRE FIN À UN ENGAGEMENT PERMANENT POUR SERVICES NON SATISFAISANTS — SUPPRESSION D'UN POSTE DANS LE CADRE D'UN PROGRAMME DE RÉDUCTION DES DÉPENSES — VIOLATION DES DROITS DE LA REQUÉRANTE EN RAISON DU NON-ACHÈVEMENT D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

La requérante est entrée au service du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), à Nairobi, le 1^{er} octobre 1981, au titre d'un contrat pour une durée déterminée à la classe GS-6. Son engagement a par la suite été renouvelé et, à compter du 1^{er} avril 1986, un engagement permanent lui a été octroyé.

Entre 1994 et 1999, le comportement professionnel de la requérante a commencé à être noté négativement. Le Comité de supervision du PNUD a baissé les notes allant de 2 à 3 attribuées par le supérieur hiérarchique de la requérante à plusieurs reprises. Le 31 décembre 1999, le Représentant résident du PNUD a informé la requérante de son intention de présenter à la Commission paritaire d'examen une proposition tendant à ce qu'il soit mis fin à son engagement permanent parce que ses services n'étaient pas satisfaisants. Une Commission paritaire d'examen a été composée pour examiner son affaire, mais, le 25 mai 2001, le Président de la Commission paritaire d'examen a informé le PNUD que la Commission avait examiné l'affaire et avait conclu qu'il s'agissait davantage d'un problème d'attitude ou de comportement que de comportement professionnel insatisfaisant. Il proposait que l'on recherche une autre solution que la procédure devant la Commission. Par la suite, le Conseiller juridique principal du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats du PNUD a recommandé de mener à bien la procédure en suivant le Manuel d'administration du personnel. Or, il n'a pas été donné suite à cette recommandation.

Dans l'intervalle, le 29 janvier 2001, la requérante a été informée que le PNUD avait l'intention de supprimer le poste qu'elle occupait, dans le cadre du programme de réduction des dépenses du bureau de pays. Le 15 juin, elle a été informée qu'il allait être mis fin à son engagement dans les trois mois, mais qu'elle pouvait se porter candidate à tout poste vacant adapté à ses qualifications et que le PNUD l'aiderait à recenser les possibilités à cet égard. Le 5 juillet, la requérante a demandé que la proposition du PNUD tendant à ce qu'il soit mis fin à son engagement permanent pour services non satisfaisants et la décision de mettre fin à son engagement dans le cadre d'un programme de réduction des dépenses soient reconsidérées.

Le 13 septembre 2001, la requérante a été informée que son engagement permanent prendrait fin le 30 septembre dans le cadre du programme de réduction des dépenses, que la procédure tendant à ce qu'il soit mis fin à son engagement pour services non satisfaisants n'avait plus lieu d'être et que le PNUD, en conséquence, envisageait de retirer sa recommandation de licenciement.

Le 16 novembre 2001, la requérante a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 21 juillet 2003, la Commission paritaire de recours a constaté que le programme de réduction des dépenses avait été mené « dans une transparence totale avec la pleine participation du syndicat du personnel » et qu'il n'y avait aucune

⁶ M. Spyridon Flogaitis, vice-président, assurant la présidence; Mme Brigitte Stern et M. Goh Joon Seng, membres.

preuve attestant que la requérante « [avait] été traitée différemment des 11 autres fonctionnaires dont le contrat [avait] été résilié ». De plus, la Commission a jugé que la décision du PNUD n'avait pas violé les droits de la requérante en vertu de la disposition 109.I, c, i du Règlement du personnel. Toutefois, le jury a estimé que les droits de la requérante avaient été gravement violés en raison des erreurs du défendeur à l'égard de la procédure devant la Commission paritaire d'examen, laquelle aurait dû, à son avis, être achevée rapidement. En conséquence, la Commission a recommandé de verser à la requérante neuf mois de traitement net de base à titre d'indemnisation. Le 10 septembre, la requérante a été informée que le Secrétaire général avait accepté le raisonnement et les conclusions de la Commission paritaire de recours et avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission et de lui octroyer l'indemnisation. Le 26 novembre, la requérante a introduit sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a établi que la requérante disposait de deux moyens principaux. Le premier consistait à dire que le PNUD avait utilisé la restructuration pour « se débarrasser d'elle » après que sa tentative de le faire dans le cadre de la procédure de la Commission paritaire d'examen eut échoué. Le second était que la décision du PNUD de ne pas mener à bien la procédure de la Commission paritaire d'examen avait violé les droits de la requérante et jeté un doute sur ses capacités, affectant ainsi ses possibilités d'emploi futur.

Le Tribunal a considéré que la requérante n'avait pas produit de preuves attestant que la décision de mettre fin à ses services pour suppression de poste résultant de la restructuration découlait d'un parti pris, ou était discriminatoire ou irrégulièrement motivée. Il a rappelé qu'il incombait à la requérante de prouver ces allégations. De plus, le Tribunal n'était pas convaincu que le programme de réduction des dépenses lui-même était irrégulièrement motivé, notant que la requérante n'avait pas été traitée différemment des autres fonctionnaires dont le poste avait été affecté.

Toutefois, le Tribunal a pris note de l'évaluation juridique de l'affaire donnée par la Conseillère juridique principale et a partagé l'opinion de la Commission paritaire de recours selon laquelle le PNUD, en n'achevant pas la procédure de la Commission paritaire d'examen, avait violé les droits de la requérante. Le Tribunal a conclu que le montant accordé à la requérante pour cette grave violation constituait une indemnisation adéquate mais a ordonné que les rapports défavorables dont la Commission paritaire d'examen avait été saisie soient retirés du dossier administratif de la requérante. Le Tribunal a rejeté toutes les autres demandes.

5. Jugement n° 1242 (22 juillet 2005) :

*Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁷

RENVOI SANS PRÉAVIS — ENQUÊTE SUR DES ALLÉGATIONS D'ABUS DE POUVOIR ET DE HARCELEMENT SEXUEL AU COURS D'UNE ENQUÊTE SUR DES ALLÉGATIONS DE FRAUDE — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE PENDANT LES ENQUÊTES ET LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE — DROIT À ÊTRE INFORMÉ DES ACCUSATIONS — DROIT À ÊTRE ASSOCIÉ À LA PROCÉDURE — DROIT D'ÉVALUER LA CRÉDIBILITÉ DES PREUVES À CHARGE — UNDP/ADM/97/17 DU 12 MARS 1997 — UNDP/ADM/93/26 DU 18 MAI 1993

Le requérant Mwantuke est entré au service du Programme des Nations Unies pour le développement/Programme alimentaire mondial (PNUD/PAM) le 1^{er} avril 1995 en qualité de commis à la comptabilité. Au moment des événements ayant donné lieu à sa requête, il était affecté au bureau du PAM à Dar es-Salaam, en Tanzanie, en qualité de commis aux finances à la classe G-4. Le requérant Mkini est entré au service du PNUD/PAM le 2 mai 1983 en qualité de commis-dactylographe. Au moment des événements ayant donné lieu à sa requête, il était affecté au même bureau, en qualité de vérificateur financier à la classe G-6, en vertu d'un engagement à titre permanent.

En février 1999, une enquête préliminaire entreprise par le Bureau de l'inspection et des enquêtes du PAM a révélé qu'il y avait eu fraude dans les achats et mis en relief des allégations de harcèlement sexuel commis par les deux requérants. En avril, une deuxième enquête menée par l'inspecteur général du PAM a révélé d'autres allégations d'abus de pouvoir. Par lettres datées des 23 et 24 février 1999, les requérants ont été informés qu'ils devaient s'abstenir « de venir au bureau jusqu'à nouvel ordre ». Le 27 mai 1999, le Bureau a présenté un rapport intitulé « Enquête sur les allégations de fraude en matière d'achats, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir au bureau du PAM en Tanzanie », qui exposait les détails de la fraude en matière d'achats dans laquelle les requérants étaient impliqués et citait le propriétaire d'une entreprise privée qui avait admis avoir soudoyé les requérants. En outre, il a conclu qu'un certain nombre d'employées, dont l'identité n'a pas été révélée, avaient fait l'objet de harcèlement sexuel de la part des requérants et que ceux-ci avaient abusé de leur pouvoir dans leurs rapports avec leurs collègues. En conséquence, le Bureau de l'inspection et des enquêtes a recommandé que « des mesures appropriées » soient prises. Le 18 juin 1999, les requérants ont reçu une copie du rapport du Bureau et ont été informés que les conclusions qui y figuraient constituaient une présomption de faute grave et qu'ils étaient par conséquent renvoyés sans préavis avec effet immédiat.

Les requérants ont par la suite demandé que leurs affaires soient réexaminées par un comité paritaire de discipline composé de membres du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Bureau des services d'appui aux projets. Dans des rapports distincts, tous deux en date du 11 juin 2002, le Comité de discipline a confirmé les conclusions de fraude sur les achats et les allégations d'abus de pouvoir au motif que le dossier contenait « des preuve suffisantes », et a conclu que les allégations de harcèlement sexuel étaient suffisamment graves pour être prises en considération en même temps que toutes les autres preuves dont l'Administration devait tenir compte pour décider de renvoyer les requérants sans préavis. Il a relevé que les allé-

⁷ M. Kevin Haugh, vice-président, assurant la présidence; Mme Brigitte Stern et M. Dayendra Sena Wijewardane, membres.

gations de harcèlement sexuel n'avaient pas fait l'objet d'une enquête conformément à la politique applicable en la matière, mais il a considéré que, étant donné qu'elles avaient été révélées pendant l'enquête sur la fraude en matière d'achats, cela ne constituait pas une violation des droits des requérants à une procédure régulière. Le Comité de discipline a également convenu avec le Conseiller juridique de l'Administration qu'en cas de renvoi sans préavis l'Administration pouvait licencier un fonctionnaire sans porter contre lui de chefs d'accusation formels. En conséquence, il a recommandé que les décisions de renvoyer les requérants sans préavis soient maintenues. Le 11 juillet 2002, l'administrateur chargé du bureau du PNUD a communiqué copies des rapports du Comité paritaire de discipline aux requérants et les a informés qu'il avait décidé d'accepter les recommandations unanimes du Comité et de ne donner aucune autre suite à leur recours. Le 27 janvier 2004, les requérants ont déposé leurs requêtes respectives devant le Tribunal.

Dans son examen des affaires, le Tribunal a déterminé que les requêtes étaient suffisamment liées pour être examinées ensemble et faire l'objet d'un même jugement. Il n'a pas abordé la substance des allégations contre les requérants, mais s'est concentré sur les droits à une procédure régulière pendant les enquêtes et le processus disciplinaire. Il a rappelé que, pour une large part, il s'est attaché dans sa jurisprudence à veiller à ce que l'on appelle généralement une procédure régulière soit garantie aux fonctionnaires à tous les niveaux et dans tous les lieux d'affectation, et a indiqué ce qui suit :

« Le souci de garantir une procédure régulière et les principes à suivre à cet égard, en tant que règle fondamentale, sont reflétés dans les systèmes juridiques et constituent un thème que l'on retrouve dans l'ensemble du système des Nations Unies, des résolutions de l'Assemblée générale, des Déclarations et des Pactes, au niveau le plus élevé, aux politiques et aux instructions administratives plus spécifiques et plus détaillées qui énoncent les procédures que doivent suivre les différentes institutions, à l'autre extrême, en passant par le Statut et le Règlement du personnel, qui énoncent les normes qui doivent être observées dans la fonction publique internationale. »

Le Tribunal a examiné les dispositions pertinentes de la circulaire UNDP/ADM/97/17 en date du 12 mars 1997, intitulée « Responsabilité, mesures disciplinaires et procédures », qui indiquent dans leurs grandes lignes quels sont les droits essentiels à une procédure régulière qui doivent être garantis à tout fonctionnaire qui aurait eu une conduite répréhensible. Il a constaté que, dès les premiers stades, les droits des requérants en vertu de la présente circulaire avaient été violés. En effet, celle-ci stipule que le fonctionnaire intéressé « doit être informé de la raison de sa suspension ». Les requérants n'avaient reçu absolument aucune information lorsqu'ils avaient été suspendus et il ne leur en avait pas non plus été donné les raisons, alors même que l'enquête préliminaire était bien avancée.

De plus, la circulaire UNDP/ADM/97/17 établit une distinction entre les enquêtes de caractère administratif et les enquêtes disciplinaires, ne prévoyant l'application d'une procédure régulière que dans le cas de ces dernières. Le Tribunal a constaté clairement que, lorsqu'il est allégué une faute ou qu'un ou plusieurs fonctionnaires se trouvaient nommément désignés comme pouvant y être impliqués, l'enquête disciplinaire devait commencer par une lettre officielle indiquant l'allégation ou les allégations spécifiques qui avaient été formulées, et les droits du fonctionnaire en cause à une procédure régulière devaient être dûment protégés. Le paragraphe 2.2 se lit comme suit :

« Toutes les procédures et mesures en rapport avec l'enquête doivent respecter les droits et les intérêts de l'Organisation et des victimes potentielles ainsi que de tout fonctionnaire visé ou impliqué par une allégation de faute. Les allégations, les activités

d'enquête et tous les documents y relatifs à l'action doivent être tenus confidentiels. En cas d'allégation de faute, le fonctionnaire intéressé doit être informé par écrit de toutes les allégations ainsi que de son droit de répondre, copie de toutes les preuves documentaires de la faute alléguée doit lui être communiquée, et il doit être informé de son droit de se faire assister par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire à la retraite pour qu'il l'aide à préparer sa réponse. »

Estimant que ces éléments fondamentaux d'une procédure régulière s'appliquaient à toutes les enquêtes de caractère disciplinaire, le Tribunal a conclu que les requérants n'avaient pas eu droit à une telle protection.

En ce qui concerne les déclarations des témoins, le Tribunal a fait remarquer que le rapport de la première enquête n'avait pas été versé au dossier, mais il ressortait clairement que le rapport de la seconde investigation était largement fondé sur le témoignage de plusieurs personnes. Le Tribunal a noté que, lorsque les requérants avaient été interrogés par les enquêteurs, rien n'indiquait qu'ils avaient été informés par écrit des accusations portées contre eux, et encore moins qu'ils avaient été expressément informés des faits qui auraient été en rapport avec ces accusations ni des éléments de preuve qui auraient impliqué les requérants. Rien dans le dossier ne permettait de dire qu'avant leur renvoi les requérants avaient véritablement eu l'occasion de se faire entendre ou de contester la crédibilité des éléments de preuve qui avaient été rassemblés. De l'avis du Tribunal, le fait que les requérants n'aient pas eu la possibilité d'être véritablement associés à la procédure et d'y participer constituait un vice fondamental qui privait inévitablement de validité la décision de renvoi sans préavis qui avait été prise sur cette base. Par ailleurs, cette injustice fondamentale n'avait pu être rectifiée par le Comité paritaire de discipline, qui s'était borné à passer en revue le dossier de l'enquête précédente, de sorte que la possibilité qui avait été refusée aux requérants ne leur avait jamais été donnée. Le Tribunal a également considéré que l'examen auquel avait procédé le Comité paritaire de discipline appelait d'autres critiques. L'examen n'avait eu lieu que trois ans plus tard; il s'était déroulé à New York, où ne se trouvaient pas les requérants eux-mêmes; et il avait débouché sur des conclusions essentiellement fondées sur des appréciations de crédibilité alors que les requérants n'avaient jamais véritablement eu l'occasion de se faire entendre.

En ce qui concerne la preuve fournie par les témoins, le Tribunal a souligné que les déclarations des témoins n'avaient pas été conservées et le dossier ne reflétait que les comptes rendus des témoignages faits aux enquêteurs. Il a rejeté l'argument du défendeur selon lequel il avait tenu confidentielle l'identité des témoins dans le souci de les protéger, estimant qu'il n'existait en l'espèce aucune circonstance qui justifiait de déroger exceptionnellement à une règle aussi fondamentale pour pouvoir évaluer la crédibilité des preuves à charge.

Enfin, le Tribunal a relevé que les affaires des requérants n'avaient jamais été soumises pour examen au Groupe chargé d'examiner les plaintes de harcèlement sexuel, comme stipulé par la circulaire UNDP/ADM/93/26 du 18 mai 1993.

Après avoir précisé qu'il n'était pas à même de parvenir à des conclusions quelconques au sujet des graves allégations formulées à l'encontre des requérants et que ses conclusions étaient fondées exclusivement sur les défaillances des procédures qui avaient été adoptées, le Tribunal a ordonné l'annulation des décisions de renvoyer sans préavis les requérants, fixant le montant de l'indemnisation, au cas où le Secrétaire général déciderait de verser une indemnisation aux requérants sans qu'aucune autre suite ne soit donnée à leurs affaires, à l'équivalent d'un an de traitement de base net.

6. Jugement n° 1244 (22 juillet 2005) :

*Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁸

MESURE DISCIPLINAIRE POUR PRÉSENTATION DE DÉCLARATIONS D'IMPÔT INEXACTES — DIFFÉRENCES ENTRE LES CONCLUSIONS DE NÉGLIGENCE DU COMITÉ PARITAIRE DE DISCIPLINE ET LES CONCLUSIONS DE FAUTE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — FAUTE GRAVE AU SENS DE LA DISPOSITION 110.1 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE — ABUS DES POUVOIRS DISCRÉTIONNAIRES — CONCLUSIONS NON ÉTAYÉES PAR LES PREUVES PRODUITES — PROPORTIONNALITÉ ENTRE LES MESURES DISCIPLINAIRES ET L'INFRACTION

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 20 septembre 1991 en qualité de planton au Groupe de l'acheminement et de la distribution du courrier à la classe G-1. Son contrat a par la suite été prolongé. À la date des événements ayant donné lieu à la présente requête, il occupait le poste de déménageur à la classe TC-2.

Pour les exercices fiscaux 1996 à 1998, le requérant, qui était tenu d'acquitter un impôt sur le revenu au fisc américain, a soumis à l'Organisation, en vue d'obtenir le remboursement des impôts payés, la copie de déclarations établies sur la base d'un dégrèvement forfaitaire. Dans les déclarations soumises au fisc américain, cependant, il a énuméré spécifiquement les dégrèvements auxquels il pouvait prétendre afin de réduire ainsi le montant global de l'impôt dont il était redevable. Pour l'exercice fiscal 1999, il a présenté les mêmes déclarations au Groupe de l'impôt sur le revenu et au fisc américain, mais il n'a jamais déclaré qu'il avait ajusté les déclarations et avait réduit le montant de l'impôt dû pour l'exercice en question. Le requérant a reçu les remboursements pour chacun des exercices fiscaux, soit un total de 10 132 dollars des États-Unis, mais n'en a jamais informé le Groupe de l'impôt sur le revenu. À l'enquête, il est devenu évident que les différences étaient apparues à peu près au même moment où le requérant avait acheté un logement et son comptable l'avait avisé que l'Organisation ne pouvait pas prétendre aux dégrèvements auxquels il avait droit au titre du remboursement de son hypothèque et du paiement des impôts fonciers.

Le 27 juillet 2001, l'affaire a été soumise au Comité paritaire de discipline spécial chargé des questions fiscales. Dans son rapport du 20 décembre, le Comité paritaire de discipline est parvenu à la conclusion que le requérant et son comptable n'avaient pas bien compris la législation fiscale des États-Unis ni le système de remboursement de l'impôt sur le revenu appliqué par l'Organisation des Nations Unies et que le requérant n'avait jamais délibérément établi de « double déclaration » afin de frauder l'Organisation. Nonobstant cette conclusion, le Comité a relevé que le requérant avait personnellement la responsabilité de respecter les dispositions concernant le remboursement de l'impôt sur le revenu par l'Organisation des Nations Unies, indépendamment de son obligation de se conformer aux attestations qu'il avait fournies et aux engagements qu'il avait pris dans ses demandes de remboursement. De plus, il devait assumer la responsabilité d'avoir décidé de solliciter l'avis d'une autre personne et de suivre cet avis ainsi que de la négligence dont il avait fait preuve dans la façon dont il avait présenté sa demande de remboursement. En conséquence, le Comité paritaire de discipline a recommandé qu'il soit imposé au requérant une amende de 500 dollars et que le Secrétaire général lui adresse un blâme écrit d'un an pour

⁸ M. Julio Barboza, président; Mme Jacqueline R. Scott et M. Dayendra Sena Wijewardane, membres.

ne pas s'être dûment acquitté de ses responsabilités lorsqu'il a présenté ses demandes de remboursement de l'impôt sur le revenu pour les années 1996 à 1999.

Le 26 mars 2002, le requérant a été informé que le Secrétaire général ne souscrivait pas à la conclusion du Comité paritaire de discipline selon laquelle il n'avait pas eu l'intention de frauder l'Organisation et qu'il jugeait « inexcusable » l'inobservation de ses obligations. Le Secrétaire général, ayant conclu que les actes du requérant n'avaient pas répondu aux normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international et constituaient une faute grave au sens de la disposition 110.1 du Règlement du personnel, justifiant une mesure disciplinaire, avait décidé de lui imposer comme mesure disciplinaire une rétrogradation d'une classe, sans possibilité de promotion. Le 30 janvier 2004, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il avait toujours reconnu le large pouvoir discrétionnaire dont jouissait le Secrétaire général en matière disciplinaire et en particulier son pouvoir de déterminer ce qui constituait une faute grave et quelles mesures disciplinaires pouvaient être imposées en conséquence.

Dans l'affaire du requérant, le Tribunal a considéré que le Comité paritaire de discipline avait procédé à une investigation approfondie et que ses constatations de fait, y compris la conclusion selon laquelle le requérant n'avait pas eu l'intention de frauder mais avait simplement manqué à son devoir de diligence dans l'établissement de ses déclarations d'impôt, étaient confirmées par les preuves disponibles. En conséquence, le Tribunal a jugé la décision du défendeur à cet égard « particulièrement étonnante » étant donné le caractère passablement spécialisé de ce Comité paritaire de discipline, organe compétent dont la seule mission était de statuer sur des questions fiscales. Le Tribunal a conclu que les preuves produites ne permettaient pas véritablement de conclure à l'existence d'une intention, comme l'a fait le défendeur, de sorte qu'en droit, le fait pour le défendeur d'avoir qualifié les actes du requérant de faute grave était injustifié et constituait un abus de ses pouvoirs discrétionnaires.

Tout en étant d'accord avec le Comité paritaire de discipline quant à la responsabilité qui incombait personnellement au fonctionnaire, sans que celui-ci puisse s'en décharger sur quelqu'un d'autre, en ce qui concerne l'établissement de ses déclarations d'impôt et les attestations correspondantes, le Tribunal a conclu que la rétrogradation sans possibilité de promotion était disproportionnée à l'infraction commise par le requérant et que l'imposition d'une mesure disciplinaire aussi extrême constituait un abus des pouvoirs discrétionnaires du défendeur. À cet égard, le Tribunal a conclu que l'engagement inconditionnel du requérant à rembourser l'Organisation, sans chercher à bénéficier du programme d'amnistie fiscale, était une preuve que le requérant ignorait véritablement la nature des circonstances dans lesquelles il s'était trouvé et leurs conséquences.

Ayant considéré la décision qu'avait prise le défendeur de rétrograder le requérant sans possibilité de promotion comme disproportionnée, le Tribunal a précisé qu'il comptait que le requérant serait à nouveau mis en mesure de poursuivre sa carrière avec des perspectives d'avenir raisonnables et que c'était sur cette base qu'il rendait son jugement. Par ces motifs, il a annulé la décision du Secrétaire général de rétrograder le requérant sans possibilité de promotion, fixant le montant de l'indemnité devant être versée au requérant, au cas où le Secrétaire général déciderait de verser une indemnité au requérant sans donner aucune autre suite à la présente affaire, comme étant de deux ans de traitement de base net, sur la base du barème en vigueur à la date du jugement.

7. Jugement n° 1246 (22 juillet 2005) : ***Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies***⁹

DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE PENDANT LES ENQUÊTES ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — EXIGENCE D'UNE NOTIFICATION ÉCRITE DE TOUTES LES ALLÉGATIONS DE FAUTE ET DES PREUVES DOCUMENTAIRES — DROIT À L'ASSISTANCE D'UN CONSEIL — ENQUÊTE ADMINISTRATIVE DIFFÉRENTE D'UNE ENQUÊTE DISCIPLINAIRE — UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE A LIEU LORSQU'IL N'A PAS ÉTÉ FORMULÉ D'ALLÉGATION SPÉCIFIQUE DE FAUTE OU LORSQU'IL N'A PAS ÉTÉ IDENTIFIÉ DE FONCTIONNAIRE SPÉCIFIQUE — RÉSOLUTION 44/218 B DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EN DATE DU 29 JUILLET 1994 — UNDP/ADM/97/17

Le requérant, qui était au service de l'Organisation des Nations Unies depuis 15 ans, a été muté au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) en vertu d'une nomination pour une durée déterminée d'un an à la classe P-5 le 1^{er} mars 1999 en qualité de représentant du FNUAP en Ouzbékistan et simultanément directeur de pays pour les cinq autres pays du groupe Kattuk. Le FNUAP a par la suite renouvelé son engagement pour une durée déterminée.

Le 10 octobre 2000, quatre employées ont signé une note pour le dossier dans laquelle elles alléguaient que, lors d'une réception qui avait eu lieu à l'occasion d'un voyage officiel au Kazakhstan en août 1999, le requérant avait eu une conduite inappropriée.

En décembre 2001, un jury informel a été dépêché en Ouzbékistan pour enquêter à la suite d'une allégation de vol du coffre-fort du FNUAP. Quand le jury a publié son rapport, il y a joint un « additif » qui faisait référence à un « climat généralisé d'intimidation » et à la possibilité de harcèlement sexuel et de conflits ouverts entre les membres du personnel. À la demande du requérant, on lui a fourni une copie du rapport, mais pas de l'additif.

Le 5 juin 2002, le requérant a été convoqué à New York pour discuter des allégations figurant dans l'additif. Il a été officiellement offert au requérant un départ négocié, mais celui-ci a décliné cette offre. Le 21 juin, il a été informé qu'il était suspendu avec plein traitement en attendant l'issue d'une enquête sur des allégations, entre autres, de harcèlement sexuel et d'insubordination. Le 22 juillet, il a été informé qu'il avait 48 heures pour quitter l'Ouzbékistan.

En septembre 2002, une équipe d'établissement des faits s'est rendue à Tachkent, puis à Paris où résidait le requérant, afin d'enquêter sur la question. L'équipe a par la suite allégué que le requérant avait refusé de coopérer. De son côté, le requérant a prétendu qu'on avait méconnu ses droits à une procédure régulière. Dans son rapport, l'équipe a conclu que le requérant avait :

« créé un environnement intimidant, hostile ou offensif au travail..., et que cette conduite, tant au bureau qu'en dehors, était totalement inappropriée du point de vue professionnel, constituait un abus d'autorité et tendait à compromettre la réputation de l'Organisation, contrairement aux normes énoncées dans le Statut du personnel et aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ».

Copie du rapport a été communiquée au requérant le 26 novembre.

⁹ M. Spyridon Flogaitis, vice-président, assurant la présidence; Mme Jacqueline R. Scott et M. Dayendra Sena Wijewardane, membres.

Le 10 février 2003, le requérant a été officiellement accusé des quatre fautes ci-après : harcèlement, y compris harcèlement sexuel, de trois collègues de sexe féminin, création d'un environnement hostile au travail, conduite contraire aux normes attendues d'un fonctionnaire international de haut rang et insubordination. Le 22 avril, l'affaire a été soumise au Comité paritaire de discipline du Programme des Nations Unies pour le développement/Fonds des Nations Unies pour la population/Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets comme cas de faute grave et, le 9 juin, le requérant en a été informé officiellement. Dans son rapport du 24 octobre, le Comité paritaire de discipline a déterminé que les éléments de preuve étaient suffisants pour étayer trois des quatre chefs d'accusation, mais pas celui d'insubordination. Il a recommandé que le requérant soit licencié conformément à l'alinéa vii de la disposition 110.3 du Règlement du personnel, sans préavis ni indemnité en tenant lieu. Le 3 novembre, le requérant a été informé que l'Administrateur du PNUD avait déterminé que son « comportement et [son] attitude » constituaient une faute et avait décidé d'accepter la recommandation du Comité paritaire de discipline et de le licencier. Le 28 janvier 2004, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal.

Dans la présente affaire, le Tribunal n'était pas à même de statuer sur le fond des allégations formulées à l'endroit du requérant, mais il a fait porter son attention sur les droits à une procédure régulière pendant les enquêtes et les procédures disciplinaires. Rappelant qu'il a maintes fois souligné l'importance qu'il attachait à la procédure, à la garantie des droits de la défense et à l'équité pour tous, le Tribunal a examiné le droit applicable en l'espèce et a noté que l'Assemblée générale, dans sa résolution 48/218 B du 29 juillet 1994, priait le Secrétaire général, entre autres, « de veiller à ce que des procédures soient ... en place pour ... garantir une procédure régulière à toutes les parties intéressées et l'équité pendant les enquêtes [et] à ce que les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une dénonciation calomnieuse soient entièrement innocentés ». Dans l'affaire du requérant, cette résolution a été réaffirmée au paragraphe 2.1, *a* de la circulaire UNDP/ADM/97/17 du 12 mars 1997, intitulée « Responsabilité, mesures disciplinaires et procédures », qui dispose ce qui suit :

« L'Organisation fait enquête sur les circonstances des pertes, dommages ou irrégularités apparentes lorsqu'il n'a pas été formulé d'allégation spécifique de faute ou lorsqu'il n'a pas été identifié de fonctionnaire spécifique. ... De telles enquêtes ont un caractère administratif et se distinguent des enquêtes disciplinaires ouvertes par une lettre officielle exposant les allégations formulées, dans le cas desquelles les fonctionnaires participants ou impliqués doivent voir leurs droits à une procédure régulière dûment protégés. »

Le paragraphe 2.3 de la circulaire ajoute :

« Toutes les procédures et mesures en rapport avec l'enquête doivent respecter les droits et les intérêts de l'Organisation et des victimes potentielles ainsi que de tout fonctionnaire visé ou impliqué par une allégation de faute... Si une faute est alléguée, le fonctionnaire intéressé est informé par écrit de toutes les allégations ainsi que de son droit d'y répondre, reçoit copie de toutes les preuves documentaires concernant la faute alléguée et est informé de son droit de se faire assister par un autre fonctionnaire ou par un fonctionnaire à la retraite pour que celui-ci l'aide à préparer sa réponse. »

En l'espèce, les allégations touchant la conduite du requérant avaient commencé dès la signature de la note pour le dossier, c'est-à-dire le 10 octobre 2000. Par la suite, le jury informel qui avait mené des investigations sur l'allégation de vol à la fin de 2001 avait fait porter son attention sur d'autres questions et en particulier sur la conduite du requérant. Celui-ci n'avait pas été informé de la tournure des événements et la consignation des conclusions

et des préoccupations du jury dans l'additif s'était faite à son insu. Le Tribunal a noté que ce n'est qu'après que le requérant eut refusé un départ négocié et fut sommé de quitter Tachkent dans les 48 heures qu'une enquête formelle sur son éventuelle faute a commencé et qu'il s'est vu refuser les droits à une procédure régulière. Le Tribunal a trouvé étrange que le requérant ait été poussé à cesser ses fonctions avant que ne soit même entreprise l'enquête et, d'une manière plus générale, il a considéré que le requérant avait été privé de ses droits à une procédure régulière.

De l'avis du Tribunal, dès qu'une personne est considérée ou a de bonnes raisons de conclure qu'elle a été considérée comme coupable de faute dans une quelconque procédure d'enquête, elle peut à tout moment invoquer ses droits à une procédure régulière, avec tout ce que cela garantit. Il a conclu que le requérant avait probablement été considéré comme ayant pu être fautif dès octobre 2000 mais, en tout état de cause, tel avait certainement été le cas lors de la publication de l'additif au rapport d'enquête. Le Tribunal a estimé que, à partir de ce moment-là, le requérant avait droit à la protection prévue par les dispositions de la circulaire UNDP/ADM/97/17, qui stipule que les enquêtes n'ont un caractère administratif que lorsqu'il n'a pas été formulé d'allégation spécifique de faute ou lorsqu'il n'a pas été identifié de fonctionnaire spécifique. Le Tribunal a conclu que le requérant aurait dû jouir de ses droits à une procédure régulière, lesquels comprenaient le droit d'être informé par écrit des allégations portées contre lui, d'avoir accès à toutes les preuves documentaires et d'être autorisé à se faire assister par un conseil. Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence selon laquelle il y a des cas, et celui-ci en était un, où les irrégularités de procédure commises au début ont inévitablement un impact direct sur les décisions prises par la suite et ne peuvent pas être rétroactivement réparées. Par ces motifs, le Tribunal a accordé au requérant une indemnisation représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net selon le barème en vigueur à la date de son licenciement.

8. Jugement n° 1249 (22 juillet 2005) :

***Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁰**

CONDITIONS D'EMPLOI — RENOUVELLEMENT TACITE D'UN ENGAGEMENT À DURÉE LIMITÉE — REFUS D'UNE DÉMISSION SIMULTANÉE À UN RENVOI SANS PRÉAVIS

Le requérant est entré au service de l'Administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) le 3 mars 2000 en qualité de spécialiste des affaires civiles à la classe P-3. Son engagement de durée limitée a été renouvelé jusqu'au 31 octobre 2000, date à laquelle, en attendant l'issue d'une enquête sur des allégations d'irrégularités financières, le requérant a été suspendu avec traitement. Par la suite, son engagement a été prolongé sur une base mensuelle jusqu'au 28 février 2001.

Dans une note pour le dossier datée du 4 mars 2001, le chef du personnel civil de la MINUK a déclaré que, la veille, il avait été informé que le Secrétaire général avait accepté la recommandation tendant à ce que le requérant soit renvoyé sans préavis. Selon la note, le requérant a été informé de cette décision le 4 mars. Toutefois, le 5 mars, le requérant s'est rendu au bureau du chef du personnel civil et lui a soumis un mémorandum daté du 1^{er} mars 2001 dans lequel il déclarait que la dernière prolongation de son contrat avait

¹⁰ M. Julio Barboza, président; Mme Jacqueline R. Scott et M. Goh Joon Seng, membres.

expiré le 28 février 2001 et qu'il ne voulait plus accepter d'autres prolongations. Le chef du personnel civil a fait savoir au requérant que sa démission ne serait pas acceptée étant donné qu'il avait déjà été renvoyé sans préavis. Par la suite, le 1^{er} avril, la MINUK a réaffirmé que le requérant était encore fonctionnaire lorsqu'il avait été renvoyé sans préavis le 4 mars et que ses émoluments lui seraient versés jusqu'à cette date. Le requérant a par la suite fait savoir à l'Organisation qu'il lui retournait un chèque portant sur une période pendant laquelle il n'était plus employé par celle-ci.

Le 18 avril, le requérant a demandé la révision de la décision administrative de la MINUK de ne pas confirmer que son engagement avait expiré le 28 février. Le 25 juin, le requérant a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport daté du 10 décembre 2003, la Commission paritaire de recours « a pris acte du fait que, dans la pratique, ... la signature de la lettre d'engagement ne coïncide habituellement pas avec la date de prise d'effet de la nomination ... [et] a relevé que les lettres d'engagement du requérant n'avaient jamais été signées à la date effective de leur prise d'effet... ». Elle est convenue avec le défendeur que la démission du requérant n'était pas valable, puisque le mémorandum daté du 1^{er} mars 2001 n'avait été reçu que le 5 mars et, qu'entre-temps, le requérant s'était vu signifier la notification de son renvoi sans préavis. La Commission s'est interrogée sur la date de la démission du requérant et a été d'avis que le requérant, en tout état de cause, ne pouvait pas raisonnablement ni juridiquement présenter une lettre de démission dans la mesure où cela supposait l'existence d'un engagement, qu'il prétendait ne plus avoir depuis le 28 février 2001. En conséquence, la Commission a décidé de ne formuler aucune recommandation à l'appui du recours. Le 19 décembre 2003, le requérant a été informé que le Secrétaire général souscrivait au raisonnement et aux conclusions de la Commission paritaire de recours. Le 22 janvier 2004, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a relevé que la période contractuelle précisée dans la dernière lettre d'engagement du requérant avait pris fin le 28 février 2001 et que les nominations de durée limitée n'autorisaient pas leur titulaire à compter sur un renouvellement de leur engagement ou la conversion de celui-ci et que ni l'Administration ni le fonctionnaire n'avaient à donner de préavis pour que le non-renouvellement d'un engagement prenne effet. Cependant, le Tribunal, tout en étant d'avis que « [l]a lettre de nomination est la meilleure preuve de l'emploi, et ses dispositions définissent les obligations de chacune des parties », a également rappelé sa jurisprudence selon laquelle « les conditions d'emploi d'un fonctionnaire à l'Organisation des Nations Unies peuvent être expresses ou tacites et peuvent être déduites de la correspondance ainsi que des faits et des circonstances de l'espèce » [jugement n° 95, *Sikand* (1965)]. Vu la situation d'emploi du requérant, il apparaissait clairement qu'en attendant l'issue de l'enquête dont il faisait l'objet il avait été suspendu avec traitement et son engagement avait été prolongé sur une base mensuelle. Le Tribunal était convaincu « qu'aussi bien le requérant que l'Administration considéraient qu'à la date d'expiration du contrat du requérant, le 28 février, ce contrat serait renouvelé », notant que ses lettres mensuelles d'engagement avaient été régulièrement signées après la date d'expiration de l'engagement précédent et une lettre d'engagement au moins paraissait ne jamais avoir été signée.

Ainsi, le Tribunal a considéré que l'engagement du requérant avait été renouvelé le 28 février pour une autre période d'un mois, dans les mêmes conditions, « et que cette conclusion [pouvait] être déduite non seulement de la pratique établie entre le requérant et l'Administration., mais également du fait que les deux parties considéraient qu'une me-

sure ou une autre était requise pour mettre fin à leur relation », le requérant ayant présenté sa démission et l'Administration ayant renvoyé le requérant sans préavis.

Ayant déterminé que le requérant était, en fait, employé au moment de son licenciement sans préavis, le Tribunal a jugé que le seul but du refus de celui-ci d'accepter d'autres renouvellements « était d'éviter l'amère issue de l'enquête ». Par ces motifs, la requête a été rejetée dans sa totalité.

9. Jugement n° 1253 (22 juillet 2005) : *Le requérant* ***c. la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies***¹¹

DROITS ACQUIS À UNE PENSION — RÉTROACTIVITÉ DES MODIFICATIONS AUX STATUTS DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES — FACILITER L'APPLICATION DES DÉCISIONS JUDICIAIRES EN MATIÈRE DE PENSION ALIMENTAIRE — BON USAGE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE QUANT AU MONTANT PRÉLEVÉ

Le requérant est entré au service de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et, partant, s'est affilié à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies le 1^{er} novembre 1972. Le 10 septembre 1999, il a pris une retraite anticipée de l'OACI et a choisi de convertir une partie de sa pension en une somme en capital et, par conséquent, de recevoir une prestation mensuelle réduite.

Le 9 mars 2001, la Caisse a été informée que le requérant n'avait versé de pension alimentaire ni pour son ex-épouse ni pour son fils depuis le divorce en 1987. Plusieurs jugements rendus contre le requérant par la Cour supérieure du Québec étaient joints à la demande ainsi qu'un jugement déclarant le requérant coupable d'outrage au Tribunal pour non-versement de la pension alimentaire. Le 4 mai, la Caisse a demandé au requérant de lui indiquer par écrit pourquoi l'Administrateur de la Caisse devrait s'abstenir d'exercer le pouvoir discrétionnaire dont il peut user, en vertu de la version modifiée de l'article 45 des Statuts de la Caisse, pour faciliter l'application des décisions judiciaires des jugements susmentionnés. Le requérant a répondu que l'article 45 n'existait pas dans sa version la plus récente au moment de son départ à la retraite et que ses droits acquis le mettaient à l'abri des modifications des statuts susceptibles d'avoir des incidences négatives sur ses droits à pension. Le 19 mars 2002, l'Administrateur de la Caisse l'a informé qu'à compter du 1^{er} mai la moitié de sa pension mensuelle serait versée à son ex-épouse, à qui il avait l'obligation de verser une pension alimentaire pour elle et pour leur fils. Le 1^{er} avril, l'Administrateur adjoint de la Caisse a réaffirmé que les nouvelles dispositions prendraient effet le 1^{er} mai mais a informé le requérant que le secrétariat de la Caisse demeurait :

« disposé à examiner avec bienveillance une demande ... [du requérant si celui-ci souhaitait] revenir sur [son] choix d'une pension de retraite anticipée assortie de la conversion d'une partie de la prestation en une somme en capital et opter à la place pour un versement de départ au titre de la liquidation des droits (ce qui mettrait fin à [ses] relations avec la Caisse et à toute autre prestation) ».

Le requérant a refusé cette offre.

¹¹ M. Spyridon Flogaitis, vice-président, assurant la présidence; Mme Brigitte Stern et M. Goh Joon Seng, membres.

Le 22 août 2002, le requérant a formé un recours devant le Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies contre la décision de verser 50 % de sa pension mensuelle à son ex-épouse. Le Comité permanent a examiné la question et, dans son rapport du 11 juillet 2003, a confirmé la décision de l'Administrateur qui, à son avis, avait fait bon usage du pouvoir discrétionnaire que lui conférait l'article 45. Le 24 juillet, cette conclusion a été communiquée au requérant. Le 18 décembre 2003, le requérant a introduit sa requête auprès du Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a d'abord noté que l'article 45 des Statuts de la Caisse avait été modifié en 1998, la nouvelle version prévoyant qu'une partie de la pension due à un participant pouvait être versée à un ancien conjoint, pour satisfaire les obligations découlant de décisions de justice ou de règlements amiables figurant dans les jugements de divorce, à la demande du participant concerné. En 2000, l'article 45 a de nouveau été modifié pour se lire comme suit :

« ... la Caisse peut, pour satisfaire à une obligation légale à laquelle serait soumis un participant ou un ancien participant et qui résulterait d'une relation conjugale ou parentale et serait attestée par une décision de justice ou un règlement amiable figurant dans un jugement de divorce ou autre, verser une partie de la prestation dont elle est redevable à un tel participant la vie durant à un ou plusieurs ex-conjoints...

« b) Pour qu'il y soit satisfait, l'obligation découlant de la décision de justice doit être conforme aux Statuts de la Caisse, dans la mesure où l'Administrateur de la Caisse peut raisonnablement le présumer au vu des éléments dont il dispose. »

Le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel il avait un droit acquis à une pension non cessible sa vie durant, estimant qu'il avait acquis un droit à une pension et que l'application de l'article 45 n'avait pas pour effet, et ne devait pas avoir pour effet, de le priver de ses droits à pension. Il a noté que les régimes de retraite des organisations internationales publiques étaient administrés selon des règles statutaires, qui pouvaient être modifiées à la discrétion de l'Administration et a conclu que :

« Dans la mesure où le droit à pension du fonctionnaire retraité n'est pas touché, il n'est pas porté atteinte à son droit acquis, surtout si les mesures prises visent à faire respecter des obligations familiales qui lui incombent et, portant sur une partie raisonnable de sa pension, ne grèvent pas exagérément sa prestation mensuelle. »

En conséquence, le Tribunal a estimé que la mesure prise par la Caisse ne portait pas atteinte au droit acquis du requérant à une pension mensuelle.

En ce qui concerne l'autre argument avancé par le requérant, à savoir que la décision de déduire 50 % de sa pension était arbitraire et déraisonnable, et que l'Administrateur de la Caisse n'avait pas fait bon usage de son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal a fait remarquer que le requérant avait refusé obstinément, depuis 1987, de se conformer aux ordonnances de versement de pension alimentaire et a conclu, compte tenu de ce refus et du fait que le requérant avait déjà, au moment de son départ à la retraite, transformé un tiers de sa pension en une somme en capital, qu'il n'était pas convaincu que la décision de l'Administrateur de déduire 50 % de sa pension mensuelle était entachée de vice parce qu'arbitraire ou déraisonnable ou résultant d'un abus de pouvoir discrétionnaire.

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

10. Jugement n° 1268 (23 novembre 2005) :
Le requérant c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹²

RETARDS DANS L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE — INDEMNISATION ADÉQUATE — PRÉJUDICE CAUSÉ PAR L'ADMINISTRATION À LA RÉPUTATION PROFESSIONNELLE D'UN FONCTIONNAIRE — DÉLIVRANCE D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL — INDEMNISATION PROPORTIONNÉE

Le requérant a été nommé au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) le 1^{er} mai 2000 au poste de spécialiste des projets de médecine légale pour la Bosnie et la Croatie à la classe P-4. Avant sa nomination, il était au service de la Gendarmerie royale canadienne et était chef de l'équipe canadienne de médecine légale participant au Programme d'exhumations mené au Kosovo en 1999 sous l'égide du Tribunal.

Le 8 février 2001, les supérieurs hiérarchiques du requérant ont signé le rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour la période allant de mai à décembre 2000, leur appréciation générale étant que ses services avaient donné « pleinement satisfaction ». Par la suite, son engagement pour une période de durée déterminée a été prolongé jusqu'au 1^{er} novembre par lettre de nomination datée du 3 mai. Cependant, le 16 mai, il a été informé que son engagement serait résilié dans 30 jours à compter de la présente date. Le jour suivant, le requérant a demandé une révision de la décision administrative de mettre fin à son engagement. Par la suite, il a demandé que l'application de cette décision soit suspendue et, le 12 juin, la Commission paritaire de recours a formulé une recommandation à l'appui de sa demande. Le Secrétaire général ayant accepté cette recommandation et suspendu l'application de la décision contestée, le requérant a perçu son salaire jusqu'à la date initialement prévue pour l'expiration de son engagement de durée déterminée.

Le 28 juin 2001, le chef par intérim de la Section des enquêtes du TPIY, dans un mémorandum de quatre pages, a donné un compte rendu détaillé des défaillances du requérant. Malgré le rapport d'appréciation positif de son comportement professionnel, il serait apparu comme « n'étant pas fiable ni digne de confiance et comme dépourvu d'esprit d'équipe... et comme une source de difficulté pour le travail scientifique de l'équipe ». Aucune documentation n'a été fournie pour corroborer ces allégations ou indiquer que le requérant avait reçu des instructions ou une occasion de s'améliorer.

Le 4 septembre 2001, le requérant a formé un recours sur le fond devant la Commission paritaire de recours. Dans un « rapport intérimaire » daté du 14 mai 2002, la Commission paritaire de recours a rejeté l'argument du défendeur que, étant donné que la décision administrative de mettre fin à l'engagement du requérant avait été suspendue, l'intéressé n'avait pas subi de préjudice, estimant qu'il serait naïf de croire que la réputation professionnelle et les possibilités d'emploi du requérant ne s'en étaient pas trouvées compromises. Elle est parvenue à la conclusion que le requérant s'était vu refuser ses droits à une procédure régulière par suite de la décision de résilier son emploi et a déclaré qu'elle :

« n'a pas pu exclure la possibilité que l'Administration du TPIY ait été mue par une intention plus répréhensible, c'est-à-dire que la résiliation de l'engagement du requérant ait eu pour but de faire taire le requérant ou de salir sa réputation afin de dissi-

¹² M. Kevin Haugh, premier vice-président, assurant la présidence; M. Spyridon Flogaitis, deuxième vice-président; M. Dayendra Sena Wijewardane, membre.

muler une situation embarrassante, voire peut-être un scandale, en ce qui concerne les projets d'exhumations ».

La Commission paritaire de recours a recommandé qu'il soit délivré au requérant un certificat de travail; qu'il lui soit versé trois mois de traitement de base net à titre de réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière; que le dossier de l'affaire et le présent rapport soient transmis au Secrétaire général adjoint du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour qu'il lui donne la suite appropriée; et que la Commission soit convoquée à nouveau, dès réception du rapport du BSCI ou six mois à compter de la date de signature du présent rapport, si cette date est antérieure, pour qu'elle puisse formuler en connaissance de cause d'autres recommandations au sujet de plusieurs autres questions soulevées. Le 2 décembre, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait savoir au Secrétaire de la Commission paritaire de recours ce qui suit :

« Comme le Secrétaire général décide sur la base de rapports finals de la Commission paritaire de recours, aucune décision n'est adoptée à ce stade touchant les recommandations concernant la délivrance d'un certificat de travail et le versement d'une indemnisation... Il en va de même de la recommandation tendant à ce que le BSCI entame des investigations, ... mais il y a lieu de noter en outre qu'aux termes de son mandat c'est en définitive le BSCI lui-même qui décide s'il y a lieu d'enquêter sur une question déterminée, eu égard en particulier au fait que le projet dont il s'agit est achevé depuis novembre 2001 et que le personnel affecté au projet n'est plus au service du [TPIY]. La Commission voudra peut-être avoir ces considérations présentes à l'esprit lorsqu'elle établira son rapport final sur cette affaire. »

Le 13 mai 2003, la Commission paritaire de recours a publié son « rapport final », considérant qu'il ne faisait aucun doute pour elle que la façon dont le requérant avait été traité par le TPIY était répréhensible et que le mémorandum du Secrétaire général adjoint à la gestion, arrivé 6 mois et 16 jours après la publication du rapport de la Commission et des demandes répétées du secrétariat de celle-ci, était totalement inacceptable. En conséquence, la Commission paritaire de recours a réitéré sa recommandation tendant à délivrer au requérant un certificat de travail et à lui verser trois mois de traitement de base net à titre de réparation et a recommandé en outre qu'il lui soit versé trois ans de traitement de base net en réparation du préjudice causé à sa réputation professionnelle, qu'auraient aggravé les retards intervenus dans l'examen de son affaire. Le 21 juillet, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait pris note de la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle ses droits à une procédure régulière avait été violés par la décision contestée et avait décidé d'accepter la recommandation formulée par la Commission à ce sujet et de lui verser trois mois de traitement de base net. Toutefois, il n'avait pas accepté la recommandation tendant à ce qu'il lui soit versé une indemnisation de trois ans de traitement de base net, mais avait décidé de lui verser un montant de 3 000 dollars à titre de réparation pour les retards intervenus dans l'examen de son affaire. Enfin, le certificat de travail étant un droit dont pouvait se prévaloir le requérant en vertu de la disposition 109.11 du Règlement du personnel, celui-ci a été informé qu'un certificat lui serait délivré s'il le souhaitait. Le 28 avril 2004, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a fait observer qu'il existait :

« un principe général du droit administratif selon lequel la régularité de toute décision administrative doit être appréciée sur la base des éléments de preuve et des documents qui existaient avant son adoption, de sorte qu'aucun élément a posteriori ne peut être invoqué pour régulariser la décision attaquée ».

Dans la mesure où l'administration avait reconnu, au moins en partie, que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés et avait accepté de lui verser une indemnisation du chef des retards intervenus dans l'examen de son affaire, le Tribunal a précisé que :

« Pour que l'administration soit tenue de verser une indemnisation supplémentaire, c'est-à-dire pour avoir causé préjudice à la réputation du requérant en mettant prématurément fin à son engagement, il doit être établi que le requérant a subi un préjudice et que ce préjudice est imputable à l'Administration, et la valeur du préjudice devant être réparé doit être déterminée. »

Le Tribunal a pris note de l'affirmation du requérant selon laquelle sa réputation avait été compromise parce que la nouvelle de son licenciement avait immédiatement couru dans le monde, mais il n'avait pas apporté la preuve que l'Administration avait fait quoi que ce soit pour diffuser cette information parmi le grand public ou qu'elle ait participé à un quelconque débat public au sujet des faits en question. À cet égard, le Tribunal a admis que le licenciement du requérant avait pu nuire à sa réputation et a considéré que l'important pour le requérant était qu'il lui soit délivré un certificat de travail. En outre, le Tribunal a ordonné au défendeur d'éliminer toute information défavorable versée à son dossier individuel après qu'il fut décidé de mettre fin à son engagement.

Enfin, le Tribunal a estimé que le seul acte véritablement dommageable de l'Administration résidait dans les retards intervenus dans l'examen de son affaire étant donné que, pendant une période de plus de quatre ans, la réputation scientifique du requérant avait été « emprisonnée » par la lenteur de la procédure. Il a rappelé qu'il avait maintes fois condamné l'Administration pour ses retards, qui causaient un préjudice aux fonctionnaires cherchant à obtenir que justice leur soit rendue mais a conclu que l'Administration n'avait pas délibérément porté préjudice aux intérêts du requérant. Cela étant, tout en estimant que le montant accordé par l'administration à titre d'indemnisation des retards intervenus n'était pas suffisant en raison de la corrélation qui existait entre ces retards et la réputation professionnelle du requérant, il a conclu que l'indemnisation proposée par la Commission paritaire de recours n'était pas proportionnée. Le Tribunal a considéré que 10 000 dollars devrait constituer une réparation suffisante et a rendu son ordonnance en conséquence.

11. Jugement n° 1273 (23 novembre 2005) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹³

ABSENCE DU CERTIFICAT MÉDICAL D'APTITUDE PHYSIQUE REQUIS AVANT UN DÉPART EN MISSION — MANQUEMENT SÉRIEUR DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE À SES DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS EN CE QUI CONCERNE LE BIEN-ÊTRE ET LA SÉCURITÉ DES FONCTIONNAIRES PENDANT UNE MISSION SUR LE TERRAIN — MALADIE IMPUTABLE À L'EXERCICE DE FONCTIONS OFFICIELLES — INDEMNISATION AU TITRE D'UN SYNDROME DE STRESS POST-TRAUMATIQUE — INDEMNITÉ POUR PERTE D'ANCIENNETÉ

La requérante est entrée au service de l'Organisation le 24 mai 1993 comme secrétaire à la classe G-3. Son engagement a par la suite été prolongé, puis elle a été promue à la classe G-4.

En mai 1996, la requérante a été envoyée en mission en République populaire démocratique de Corée avec son supérieur hiérarchique. Avant son départ, elle avait rendez-vous au Service médical pour obtenir le certificat médical d'aptitude physique requis avant un départ en mission, mais n'avait pu s'y présenter, affirmant plus tard que son supérieur l'en avait empêchée. Alors qu'elle se trouvait en République populaire démocratique de Corée, la requérante a commencé à ressentir certains malaises. Elle a néanmoins continué à travailler et n'a reçu aucun soin médical. Le 25 mai, elle a eu deux syncopes cardiaques alors qu'elle se trouvait en transit à destination de Beijing. Elle a été hospitalisée à Beijing et a quitté l'hôpital le 27 mai. Le lendemain, elle est, pour la troisième fois, tombée en syncope et a été hospitalisée en unité de soins intensifs, à la suite de quoi un médecin de la clinique a indiqué qu'elle « devrait rentrer chez elle à New York sous surveillance médicale pour un examen cardiologique complet ». La requérante est sortie de l'hôpital le 14 juin et, trois jours plus tard, accompagnée d'une infirmière, elle a quitté Beijing pour New York.

Le 13 janvier 1999, la requérante a envoyé un mémorandum au Bureau de la gestion des ressources humaines l'informant que, dès le premier jour de son retour au bureau, son chef l'avait relevée de ses fonctions de secrétaire et qu'elle avait perdu une possibilité de promotion.

Le 15 janvier 1999, la requérante a saisi le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès d'une demande de remboursement des frais médicaux découlant de la maladie survenue durant sa mission en 1996. Le Secrétaire du Comité consultatif lui a répondu que sa maladie n'était pas imputable à l'exercice de ses fonctions au service de l'Organisation des Nations Unies. Toutefois, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a ultérieurement considéré que :

« bien que la maladie ne soit pas médicalement imputable à l'exercice de fonctions officielles, la demande peut être accueillie et une indemnisation accordée pour des raisons de procédure, puisque la requérante n'avait pas obtenu un certificat d'aptitude physique avant son départ en mission officielle, comme le prévoit la procédure établie, et qu'il est possible qu'elle n'ait pas été convenablement soignée dès que sa maladie s'est déclarée ».

En conséquence, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation a recommandé que la maladie de la requérante soit reconnue comme étant imputable à l'exercice

¹³ M. Julio Barboza, président; M. Spyridon Flogaitis, vice-président; M. Dayendra Sena Wijewardane, membre.

de fonctions officielles et que tous les frais médicaux que le directeur du Service médical juge raisonnables et directement liés à la maladie soient remboursés. Il a également recommandé de soumettre à l'examen du Service médical la demande d'indemnisation présentée par la requérante au titre d'un syndrome de stress post-traumatique et d'une invalidité permanente. Ces recommandations ont été approuvées au nom du Secrétaire général le 13 janvier 2001.

Entre-temps, le 24 juillet 2000, la requérante avait demandé un réexamen de la décision administrative relative à ses conditions d'emploi, précisément les procédures applicables en cas de maladie grave ou d'accident au service de l'Organisation. Le 23 octobre, elle a saisi la Commission paritaire de recours. Dans son rapport daté du 26 décembre 2003, la Commission paritaire de recours :

« [a] condamn[é] avec la plus grande vigueur et la plus grande fermeté le comportement du [supérieur hiérarchique de la requérante] tout au long de ces événements. Du jour où il lui a ordonné de ne pas s'absenter pour se faire délivrer un certificat médical, en passant par le travail qu'il a exigé d'elle en République populaire démocratique de Corée alors qu'elle était malade, son refus de reconnaître la gravité de son état à Beijing, sa décision de l'abandonner à la garde relativement éloignée du Représentant résident par intérim et son refus d'informer son département et le Service médical [de l'Organisation des Nations Unies] de la nécessité d'une évacuation, il a fait preuve d'une irresponsabilité et d'une insensibilité remarquables. »

En outre, la Commission a conclu que l'Organisation et ses représentants avaient complètement failli à leur devoir de prendre rapidement les mesures qui s'imposaient dans une situation de vie ou de mort. Elle a recommandé de verser à la requérante, outre le remboursement de la totalité de ses frais médicaux et psychiatriques, une indemnité correspondant à trois ans de traitement net de base. Cependant, la Chambre, n'y voyant que de simples spéculations, a rejeté l'allégation de la requérante selon laquelle sa promotion avait été retardée du fait que son supérieur hiérarchique l'avait relevée de son poste de secrétaire.

Le 25 mai 2004, la requérante a introduit sa requête devant le Tribunal. Le 28 juillet, elle a été informée de ce qui suit :

« Si le Secrétaire général compatit à votre situation et reconnaît qu'être hospitalisée dans un pays étranger a dû être effrayant pour vous, il regrette de ne pouvoir convenir avec la Commission que l'Organisation a été négligente dans la gestion de l'affaire... »

Il avait donc décidé de ne pas accepter la majorité des conclusions de la Commission paritaire de recours ni sa recommandation à cet égard. Néanmoins, il a accepté la conclusion selon laquelle la requérante aurait dû être évacuée de la Chine immédiatement et avait décidé de lui allouer une indemnité de trois mois de traitement net de base. S'agissant de la demande de la requérante concernant sa promotion retardée, le Secrétaire général a convenu avec la Commission paritaire de recours que c'était là de simples spéculations et avait décidé de considérer cette affaire comme close.

Lors de l'examen des faits de la cause, le Tribunal a distingué trois périodes différentes : la période précédant la mission et pendant la mission en République démocratique populaire de Corée, le temps passé à Beijing et le retour à New York de la requérante. En ce qui concerne la première de ces périodes, le Tribunal a constaté que le supérieur de la requérante lui avait demandé une fois d'annuler son rendez-vous au Service médical mais que rien ne l'avait empêchée d'en prendre un autre. Il a estimé que l'absence du certificat médical requis était une omission assez grave, mais que cela n'était aucun des arguments

juridiques avancés par la requérante. Dès les premiers symptômes de sa maladie, le Tribunal a conclu que le supérieur hiérarchique lui avait donné trop de travail et n'avait pas prêté suffisamment attention à ses symptômes, encore que ceux-ci étaient semblables à ceux de la grippe et que la requérante était relativement jeune et apparemment en bonne santé.

En revanche, le Tribunal n'a guère apprécié l'attitude qu'avait adoptée le supérieur hiérarchique envers la requérante à Beijing, étant d'avis que celui-ci avait manqué sérieusement à ses devoirs et responsabilités concernant le bien-être et la sécurité des fonctionnaires qui lui étaient confiés pendant une mission sur le terrain. Le Tribunal a noté qu'il avait le pouvoir d'ordonner son évacuation médicale, conformément à la circulaire PD/1/92, mais qu'il avait choisi de ne pas le faire, la laissant dans un hôpital où elle pouvait à peine communiquer avec les médecins et les autres membres du personnel soignant à cause des difficultés liées à la langue et où le traitement médical n'était pas fiable. Compte tenu des circonstances géographiques et médicales, le Tribunal a qualifié l'attitude du supérieur hiérarchique de négligente, donnant droit à la requérante à une indemnisation. De plus, le Tribunal a accepté que les vicissitudes dont la requérante avait été victime durant cette période étaient à l'origine des symptômes post-traumatiques dont elle avait souffert par la suite et a décidé de lui allouer une indemnité.

S'agissant de la troisième période, le Tribunal a reconnu qu'à son retour à New York la requérante avait souffert de l'insensibilité qu'avait montrée envers elle son supérieur hiérarchique et la plupart des protagonistes dans l'Organisation. Il a noté qu'après avoir été affectée à un poste inférieur elle a perdu deux ans d'ancienneté et a conclu que cela lui donnait droit à une indemnité supplémentaire.

En conclusion, le Tribunal a ordonné le versement à la requérante d'une indemnité équivalant à deux années de traitement net de base et a recommandé d'accélérer la procédure relative à la demande d'indemnisation pour syndrome de stress post-traumatique et invalidité permanente déposée par la requérante.

12. Jugement n° 1276 (23 novembre 2005) : *La requérante et al.* c. *le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁴

DROIT À CE QU'UN CAS SOIT PLEINEMENT ET ÉQUITABLEMENT PRIS EN CONSIDÉRATION EN VUE DE LA CONVERSION D'UN ENGAGEMENT EN UN ENGAGEMENT PERMANENT — LES DROITS ACQUIS PAR DES FONCTIONNAIRES NE DOIVENT PAS ÊTRE DÉNIÉS EN RAISON DE LA NÉGLIGENCE DE L'ADMINISTRATION — DIFFÉRENCES ENTRE UN CONCOURS ET UN EXAMEN QUALIFIANT — RÉSOLUTION 51/226 DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EN DATE DU 3 AVRIL 1997

La requérante dénommée ainsi que 18 autres fonctionnaires ont introduit une requête devant le Tribunal. Les requérants sont des membres des groupes chinois, espagnol, français et russe de traitement de texte du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, qui ont été recrutés sur le plan international entre septembre 1987 et juin 1997 après avoir passé les examens prescrits par l'Organisation.

En avril 1997, l'Assemblée générale a adopté la résolution 51/226, dans laquelle, au paragraphe 19, elle prie le Secrétaire général :

¹⁴ M. Julio Barboza, président; M. Spyridon Flogaitis, vice-président; Mme Brigitte Stern, membre.

« d'offrir ou de continuer d'offrir des nominations pour une période de stage à tous les lauréats d'un concours de recrutement et d'envisager de leur offrir à tous une nomination à titre permanent à l'issue de leur période de stage ».

Dans un mémorandum daté du 13 avril 1998, le Bureau de la gestion des ressources humaines a confirmé que le texte de ce paragraphe était « assez large pour englober les fonctionnaires recrutés par concours, tant dans la catégorie des administrateurs que dans celle des services généraux ». Par la suite, le chef de la Section des examens et des tests a été prié de fournir une analyse des éléments pertinents des divers tests et examens administrés aux agents des services généraux afin de déterminer s'il en était qui pouvaient être considérés comme un « concours de recrutement ». Le 18 novembre 1999, le chef de la Section déclarait que seuls les examens pour les postes de commis comptable et statisticien et ceux d'assistant d'édition et d'assistant de références multilingue pouvaient être considérés comme des concours.

Le 7 avril 2000, les requérants ont demandé la révision de la décision administrative de ne pas prendre en considération leur cas en vue de la conversion de leur engagement en un engagement permanent. Dans une lettre datée du 14 juin, le Bureau de la gestion des ressources humaines a conclu que les tests passés par le personnel de traitement de texte étaient des tests « de qualification » et non « des concours », et qu'en conséquence les requérants ne pouvaient être pris en considération en vue d'une conversion de leur engagement en un engagement permanent. Les 19 et 27 juillet, les requérants ont introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport daté du 31 décembre 2003, la Commission a conclu que cinq des requérantes francophones avaient passé un concours. Les lettres contenant leurs résultats précisaient que les candidates reçues étaient classées selon un ordre de mérite, mais que d'autres requérants avaient apparemment passé des examens qualifiants. Enfin, en raison de la non-disponibilité des résultats des examens passés par les requérants des groupes de traitement de texte chinois et russe, la Commission n'a pas pu trancher en leur faveur. En conséquence, elle a recommandé de prendre favorablement en considération les cinq requérantes francophones en vue d'un engagement permanent.

Le 28 mai 2004, les requérants ont introduit leur requête devant le Tribunal. Le 16 août, ils ont été informés que le Secrétaire général ne pouvait accepter les conclusions et la recommandation formulées par la Commission paritaire de recours concernant les cinq requérantes francophones pour des motifs juridiques et de politique générale, car la documentation insuffisante concernant les autres requérants ne suffisait pas à justifier une discrimination entre des fonctionnaires se trouvant dans des situations comparables et à les traiter différemment. De plus, le Secrétaire général a jugé que :

« La nature des examens passés par tous [les requérants] était la même dans chaque cas, c'est-à-dire ... montrer [qu'ils] satisfais[aient] à des normes minimales pré-établies dans les domaines de la dactylographie, de la grammaire et de la dictée directe. L'opportunité de [les] recruter dans les groupes de traitement de texte a été mesurée au regard d'une norme de compétence, et non en ... comparant avec d'autres candidats et en ... choisissant comme étant la personne la plus qualifiée pour le poste. »

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a d'abord déterminé que l'Assemblée générale n'avait pas eu l'intention de limiter la catégorie de fonctionnaires pouvant prétendre à un engagement permanent aux administrateurs qui avaient passé avec succès les concours nationaux de recrutement puisque le texte de la résolution utilisait le terme plus large de « concours de recrutement ». Il a fait remarquer que le mémorandum du Bureau de la ges-

tion des ressources humaines du 13 avril 1998 indiquait que l'Administration considérait également que le texte de la résolution englobait les fonctionnaires tant dans la catégorie des administrateurs que dans celle des services généraux.

Enfin, le Tribunal a soigneusement examiné la question de savoir si les requérants avaient été recrutés par voie de concours. Il a pris note du fait que les examens en question étaient initialement appelés « concours » par l'Organisation, comme il ressort à l'évidence des diverses circulaires publiées pour annoncer leur organisation, qui comportaient toutes le titre « concours ». Il a conclu que la distinction présentée a posteriori par l'Administration entre « concours » et « examen qualifiant » n'était pas applicable en l'espèce. De plus, le Tribunal a conclu que les termes n'étaient pas incompatibles car, si :

« Une norme minimale peut être fixée pour déterminer quels candidats sont qualifiés et sont reçus à l'examen [,] ... ceux qui sont qualifiés peuvent toujours, et devraient, être classés par ordre de mérite. De même, s'il y a moins de postes vacants que de personnes qualifiées, certaines doivent être éliminées, et la comparaison des résultats de l'examen est inévitable. Ainsi, un examen supposément "qualifiant" peut être transformé en concours par la force des circonstances. »

Ayant examiné les circulaires en question, le Tribunal a jugé que les examens avaient, en effet, été des concours. Il n'a pas partagé la conclusion formulée par la Commission paritaire de recours selon laquelle seuls certains examens pouvaient être considérés comme des concours, car, pour le Tribunal, l'Administration avait organisé des concours pour tous les requérants, et il n'avait pas à examiner :

« si lesdits examens [avaient] été organisés ou non sous forme de concours : ils auraient dû l'être, et l'Administration aurait dû prendre toutes les mesures nécessaires pour que la mise en concurrence de tous les candidats soit le premier critère de sélection ».

Ceci étant, le Tribunal a estimé qu'il ne saurait maintenant permettre à l'Administration d'invoquer le fait qu'elle avait négligé ses propres responsabilités pour dénier aux requérants un droit que leur conféraient les résolutions de l'Assemblée générale. De plus, le Tribunal a souligné que l'Administration devait tenir des comptes rendus fiables des faits qui étaient importants pour établir les droits des fonctionnaires et a estimé que les requérants ne devaient pas être tenus responsables du fait que l'Administration n'avait pas fourni ces données.

Le Tribunal, après avoir statué en faveur des requérants, a précisé qu'il ne pouvait ordonner que le défendeur accorde à chacun d'entre eux une nomination à titre permanent, mais ils avaient droit à ce que leur cas soit pleinement et équitablement pris en considération en vue de la conversion de leur engagement. Par ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur d'envisager de convertir l'engagement de chacun des requérants en un engagement permanent et de verser à chacun 7 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnisation pour violation de leur droit à ce que leur cas soit dûment pris en considération.

13. Jugement n° 1281 (23 novembre 2005) :

*La requérante c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁵

RÉINTÉGRATION APRÈS UN DÉTACHEMENT — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL À RECONNAÎTRE DES PROMOTIONS ACCORDÉES PENDANT UN DÉTACHEMENT — CHARGE DE LA PREUVE EN CE QUI CONCERNE LES ALLÉGATIONS DE DÉCISION ARBITRAIRE — DURÉE D'UNE INDEMNITÉ DE FONCTIONS — AFFECTATION À DES POSTES DE CLASSE SUPÉRIEURE — ACCORD INTERORGANISATIONS RELATIF AUX MUTATIONS, DÉTACHEMENTS OU PRÊTS DE FONCTIONNAIRES ENTRE ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DE TRAITEMENTS ET D'INDEMNITÉS DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES¹⁶

La requérante est entrée au service de l'Organisation en janvier 1963 comme commis-sténographe bilingue à la classe G-3. Son engagement a été prolongé à plusieurs reprises, puis converti en un engagement à titre permanent le 1^{er} janvier 1965.

Le 1^{er} janvier 1986, la requérante, qui avait été promue à la classe P-2, a été détachée auprès de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) pour une période de deux ans. Par la suite, son détachement a été prolongé tous les deux ans environ et l'ONUDI l'a promue à la classe P-3 puis à la classe P-4. À chaque prolongation, l'Organisation des Nations Unies a subordonné son accord à l'absorption de l'intéressée par l'ONUDI à la fin de la période de son détachement. Cependant, il n'a jamais été donné suite à cette absorption et aucun effort n'a été fait pour faire respecter la disposition. Le dernier détachement de la requérante a pris fin le 31 décembre 1998. Elle a été réintégrée à l'Organisation des Nations Unies à la classe P-3 et a ensuite été affectée à un poste P-4, où elle a servi pour le reste de sa carrière.

Le 6 juin 1999, la requérante a demandé la révision administrative de la décision de la réintégrer à la classe P-3. Le 3 août et le 23 septembre 1999, elle a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport daté du 6 juin 2002, la Commission paritaire de recours a conclu que, conformément aux dispositions de l'Accord interorganisations relatif aux mutations, détachements ou prêts de fonctionnaires entre organisations appliquant le régime commun de traitements et d'indemnités du système des Nations Unies, la décision de reconnaître les promotions accordées par l'ONUDI relevait des pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général. Comme la requérante n'avait pas allégué, pas plus que la Commission n'avait constaté, que la décision de la réintégrer à la classe P-3 était affectée par un parti pris ou des vices de procédure, la Commission a conclu qu'elle n'était pas en mesure de recommander que la requérante soit réintégrée à la classe P-4. Elle a cependant recommandé que la requérante soit prise favorablement en considération pour tout poste de classe P-4 auquel elle pourrait faire acte de candidature. Le 28 juillet 2003, la requérante a été informée que le Secrétaire général avait accepté le raisonnement qui a débouché sur cette recommandation et a décidé qu'elle serait prise favorablement en considération en vue d'une nomination à tout poste de classe P-4 auquel elle pourrait faire acte de candidature et pour lequel elle serait jugée qualifiée.

Le 31 décembre 2003, la requérante a pris sa retraite. Le 30 juin 2004, elle a déposé sa requête devant le Tribunal.

¹⁵ M. Kevin Haugh, vice-président, assurant la présidence; Mme Jacqueline R. Scott et M. Goh Joon Seng, membres.

¹⁶ CEB/2003/HLCM/CM/7.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a relevé que le troisième alinéa du paragraphe 9 de l'Accord interorganisations était dépourvu d'ambiguïté et stipulait expressément que :

« L'organisation d'origine ne sera pas tenue de reconnaître un quelconque changement du statut officiel du fonctionnaire pouvant survenir au sein de l'organisation d'accueil, sauf aux fins du calcul des paiements dus en vertu de l'alinéa *b* du paragraphe 18 [indemnisation en cas de maladie, accident ou décès imputable au service] et du paragraphe 20 [assurance maladie et assurance-vie groupe]... »

Il était clair pour le Tribunal que l'Organisation des Nations Unies, en sa qualité d'organisation d'origine, n'avait aucunement l'obligation de reconnaître la promotion accordée à la requérante pendant qu'elle était au service de l'ONUDI, organisation d'accueil.

Le Tribunal a examiné l'allégation de la requérante selon laquelle la décision du Secrétaire général de ne pas reconnaître sa promotion était « arbitraire et entachée de parti pris et de vices de procédure ». Il a rappelé qu'il avait constamment jugé que, lorsqu'un requérant alléguait ces motifs, c'est à lui qu'incombait la charge de la preuve. Il a conclu que la requérante ne s'était pas acquittée de la charge de la preuve à cet égard. En conséquence, le Tribunal était convaincu que le Secrétaire général n'avait nullement outrepassé ses pouvoirs discrétionnaires en reconnaissant une promotion mais pas l'autre, n'ayant aucune obligation de reconnaître l'une ou l'autre. En effet, il a noté que le Secrétaire général aurait pu tout aussi bien décider de réintégrer la requérante à la classe P-2.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si la décision de réintégrer la requérante à la classe P-3 et de l'affecter ensuite à un poste P-4 sur lequel elle est restée pendant le reste de sa carrière était irrégulière. Le Tribunal a conclu que la décision de la réintégrer à la classe P-3 avait été un événement indépendant et relevait entièrement des pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général et que la décision de l'affecter à un poste bloqué de classe P-4, dont le titulaire était en mission, avait été prise quelques mois plus tard. Il a rappelé sa jurisprudence antérieure selon laquelle :

« les fonctionnaires sont fréquemment invités à s'acquitter de tâches "d'une nature ou d'un niveau supérieur à celles pour lesquelles ils ont été nommés" [voir le jugement n° 336, *Maqueda Sanchez* (1984)]. Cela est particulièrement vrai dans des circonstances comme celles de l'espèce, alors qu'aucun poste approprié n'était disponible pour la requérante lors de son retour. »

Enfin, le Tribunal a examiné l'argument de la requérante selon lequel le fait même qu'elle avait reçu une indemnité de fonctions pendant une bonne part de son affectation au poste P-4 en question et qu'elle était restée affectée à ce poste jusqu'à son départ à la retraite prouvait qu'elle n'avait pas été classée et rémunérée comme il convenait et que les décisions du Secrétaire général avaient été arbitraires et entachées de parti pris et de vices de procédure. Le Tribunal n'était pas de cet avis et a admis que :

« l'affectation de fonctionnaires à des postes de classes supérieures à la leur et le versement d'une indemnité de fonctions sont censés être un arrangement temporaire, mais si cet arrangement a été maintenu, c'était parce que le poste auquel la requérante était affectée n'était que temporairement disponible ».

En fait, la requérante ne pouvait y être affectée de manière définitive, et le poste n'était disponible qu'aussi longtemps que son titulaire demeurait en mission. Dans ce cas également, le Tribunal a conclu que la requérante ne s'était pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver que la décision du Secrétaire général était viciée.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête dans son intégralité.

B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL¹⁷

1. Jugement n° 2389 (2 février 2005) : *B. H. c. l'Union postale universelle (UPU)*¹⁸

DROIT À UN CONGÉ DANS LES FOYERS — PERSONNEL RECRUTÉ SUR LA PLAN INTERNATIONAL — PAYS D'ORIGINE ET PAYS DE RÉSIDENCE — LE CONGÉ DANS LES FOYERS N'A PAS POUR OBJET D'ACCORDER UN AVANTAGE MATÉRIEL MAIS DE MAINTENIR DES LIENS AVEC LE PAYS D'ORIGINE — POSSIBILITÉ DE PRENDRE UN CONGÉ DANS LES FOYERS DANS UN PAYS AUTRE QUE CELUI DE LA NATIONALITÉ — COMPATIBILITÉ AVEC LE RÈGLEMENT ET LE STATUT DU PERSONNEL

¹⁷ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les autres organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir l'Organisation internationale du Travail, y compris le Centre international de formation, l'Organisation mondiale de la Santé, y compris l'Organisation panaméricaine de la santé, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, y compris le Programme alimentaire mondial, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, l'Organisation mondiale du commerce, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien (EUROCONTROL), l'Union postale universelle, l'Observatoire astronomique européen dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, l'Organisation européenne des brevets, le Centre africain de formation et de recherche administratives pour le développement, l'Organisation intergouvernementale pour les transports ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange, l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, le Service international pour la recherche agricole nationale, l'Organisation internationale pour les migrations, le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie, l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, l'Organisation hydrographique internationale, la Conférence sur la Charte de l'énergie, la Fédération internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, l'Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes, l'Institut international des ressources phytogénétiques, l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, la Cour pénale internationale, le Conseil oléicole international, le Centre consultatif sur le droit de l'OMC et le Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, l'Agence de coopération et d'information pour le commerce international (depuis mars 2005) et l'Organisation européenne de télécommunications par satellite et l'Organisation internationale de métrologie légale (depuis novembre 2005). Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats pour l'Organisation internationale du Travail ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail. Pour plus de renseignements au sujet du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et le texte intégral de ses jugements, voir www.ilo.org/public/french/tribunal/.

¹⁸ M. Michel Gentot, président; MM. Seydou Ba et Claude Rouiller, juges.

Le requérant est né en 1948 en République fédérale d'Allemagne, pays dont il a conservé la nationalité. Il a quitté la République fédérale d'Allemagne en 1951 et a résidé dans plusieurs pays jusqu'à ce qu'il s'installe en Suisse en 1963.

Le 14 novembre 1994, le requérant est entré au service de l'Union postale universelle (UPU) aux termes d'un contrat de courte durée et a été nommé à titre permanent le 1^{er} avril 1998. Au moment de son engagement, il résidait depuis plus de 30 ans en Suisse, et y réside encore aujourd'hui, et bénéficiait d'une autorisation d'établissement d'une durée indéterminée. À la suite de son engagement au service de l'UPU, le requérant a reçu une carte de légitimation de catégorie D que le Département fédéral des affaires étrangères délivre aux fonctionnaires internationaux.

En 2002, le requérant a demandé que son nom soit ajouté sur la liste des fonctionnaires pouvant prétendre à un congé dans les foyers. Sa demande a été acceptée par une communication de service n° 15/2002 datée du 11 mars 2002. Suite à une intervention du Directeur des finances, son droit à un congé dans les foyers a été réexaminé et, par lettre du 21 juin 2002, le Directeur général a informé le requérant que l'inscription de son nom sur la liste était « intervenue par erreur et n'[était] pas conforme à l'article 4.4 du Statut du personnel du Bureau international de l'UPU ». Il a expliqué que, puisque le requérant était domicilié en Suisse au moment de son recrutement, il avait été « recruté sur le plan local ». Le Directeur général a donc annulé la décision concernant l'admissibilité du requérant au congé dans les foyers. Suite à une demande formulée par le requérant de réexaminer la décision, le Directeur général a décidé d'entreprendre un examen approfondi des dispositions en vigueur. Cependant, le 3 avril 2003, le Directeur général a confirmé sa décision de retirer le nom du requérant de la liste et a expliqué que le requérant était considéré comme « recruté sur le plan international », mais que, n'ayant pas eu besoin de s'expatrier pour exercer ses fonctions à l'UPU, puisqu'il était domicilié en Suisse avant sa nomination, il ne remplissait pas les conditions fixées pour bénéficier du congé dans les foyers.

Le 1^{er} mai 2003, le requérant a déposé un recours devant le Comité paritaire de recours, lequel est arrivé à la même conclusion que le Directeur général et a recommandé dans son rapport du 5 juin 2003 le rejet du recours. Sur la base de cette recommandation, par une lettre datée du 10 juin 2003, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a rejeté le recours. Le 5 septembre 2003, le requérant a déposé sa requête devant le Tribunal.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a rappelé que le droit au congé dans les foyers était régi par l'article 4.5 du Statut du personnel du Bureau international de l'UPU et par la disposition 105.3 du Règlement du personnel. Sa portée a été précisée dans l'instruction administrative (PER) n° 12/Add.1 du 14 juin 1993. Il y est indiqué que les fonctionnaires recrutés sur le plan international ont droit au congé dans les foyers à la condition, notamment, que pour exercer leurs fonctions officielles ils se trouvent dans l'obligation de résider de façon continue dans un pays autre que celui dont ils sont ressortissants. Le congé dans les foyers ne s'applique pas aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans le pays de leurs foyers.

Il a en outre été rappelé que le congé dans les foyers n'a pas fondamentalement pour objet d'accorder aux membres du personnel un avantage en espèces et se justifie par le fait qu'il est dans l'intérêt des organisations internationales que les membres de leur personnel maintiennent des liens avec le pays de leurs foyers. Ce pays est normalement, mais pas nécessairement, celui de la nationalité du fonctionnaire. Ce peut être celui avec lequel l'intéressé a les liens les plus étroits en dehors du pays où il travaille. Ainsi, le Directeur général, dans des cas exceptionnels, peut autoriser un fonctionnaire à prendre le congé dans

les foyers dans un pays autre que celui dont il est ressortissant, à condition que ce dernier fournisse la preuve qu'il a eu sa résidence habituelle dans ce pays pendant une période prolongée avant sa nomination, qu'il y a toujours d'étroites attaches familiales ou personnelles et que le fait d'y prendre son congé n'est pas incompatible avec l'esprit de l'article 5.3 du Statut, qui prive du congé dans les foyers le fonctionnaire qui est en poste dans son pays d'origine ou qui continue d'y résider.

Le défendeur a reconnu que le requérant était considéré comme ayant été « recruté sur le plan international », mais il a conclu que celui-ci ne faisait pas de l'Allemagne son « foyer » dès lors qu'au moment de son recrutement il était établi en Suisse depuis de nombreuses années et n'avait conservé que des relations épisodiques avec son pays d'origine. En résidant en permanence en Suisse, le requérant avait fixé ses foyers dans son pays de résidence, quelle que soit sa nationalité. En outre, le terme « normalement » présent dans diverses dispositions concernant l'octroi du congé dans les foyers réservait clairement la possibilité d'exceptions. Enfin, le défendeur a affirmé qu'il était « faux de prétendre ... que la définition du congé dans les foyers est uniquement fondée sur la nationalité », la notion de résidence devant également être prise en compte.

Le requérant a soutenu que cette position était contraire aux textes des Statut et Règlement du personnel qui, selon lui, reconnaissent le droit au congé dans les foyers à tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international n'ayant pas la nationalité suisse mais résidant en Suisse lors de leur recrutement, tout au moins lorsqu'ils avaient encore des contacts avec le pays dont ils étaient ressortissants.

Le Tribunal a relevé que le but du congé dans les foyers est de permettre au fonctionnaire qui se trouve, du fait du service, éloigné pendant une période déterminée du pays auquel il est le plus lié personnellement et matériellement, de s'y rendre afin de maintenir ces liens. Il a ainsi estimé que l'article 5.3 du Statut allait de soi. Il a relevé que l'article 4.5 répondait à la même logique, dès lors qu'il prévoit qu'un fonctionnaire peut perdre le bénéfice du congé dans les foyers si, à la suite d'un changement de ses conditions de résidence, il est, de l'avis du Directeur général, considéré comme résident permanent d'un pays autre que celui dont il est ressortissant, pour autant que le Directeur général estime que le maintien de cet avantage serait contraire à l'esprit dans lequel il a été institué.

S'agissant du requérant, le Tribunal n'était pas convaincu que les liens du requérant avec son pays de nationalité aient été d'une continuité et d'une intensité telles qu'ils lui donneraient le droit au congé dans les foyers. Il a noté qu'il ne suffisait pas que les fonctionnaires recrutés sur le plan international soient en poste ailleurs que dans leur pays d'origine pour bénéficier du congé dans les foyers, il fallait de surcroît qu'ils remplissent les conditions requises.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

2. Jugement n° 2392 (2 février 2005) : *H. J. T. c. le Fonds international de développement agricole (FIDA)*¹⁹

CONTESTATION DE NON-SÉLECTION POUR UN POSTE — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DANS LA PROMOTION D'UN FONCTIONNAIRE — NÉCESSITÉ DE TENIR COMPTE DE CRITÈRES TELS QUE LA CANDIDATURE INTERNE, LE SEXE ET LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE LORS DE LA SÉLECTION D'UN CANDIDAT — EXAMEN LIMITÉ DES DÉCISIONS DISCRÉTIONNAIRES — OBLIGATION DE L'ORGANISATION D'OFFRIR À SES FONCTIONNAIRES DES MOYENS DE RECOURS INTERNE EFFICACES — OBLIGATION DE FOURNIR LES MOTIFS D'UNE DÉCISION DE NON-SÉLECTION — RÉSOLUTION 53/119 DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES EN DATE DU 5 FÉVRIER 1999

La requérante, ressortissante autrichienne, est entrée au service du FIDA en 1984, au poste de contrôleur de projet à la classe P-4. Elle a ensuite été promue au poste de chargé de portefeuille (de pays) à la classe P-5 en 1991 et a obtenu un contrat à durée indéterminée. Elle a pris sa retraite en mai 2004, date à laquelle elle occupait un poste de conseiller principal en gestion de portefeuille à la classe P-5.

Le 18 juin 2000, la requérante a présenté sa candidature au poste de directeur. Le 15 septembre, la requérante a été informée qu'elle avait été présélectionnée pour le poste et qu'elle serait contactée pour des entrevues. Le 27 octobre, le Président adjoint chargé du Département gestion des programmes a rédigé un mémorandum dans lequel il résumait les principales qualifications de trois des candidats, au nombre desquels figurait la requérante, et concluait qu'il s'abstenait de faire une recommandation à ce stade, demandant au Comité des nominations et des promotions de prendre une décision à cet égard. Il ajoutait également ce qui suit :

« En tant que groupe, les [directeurs du Département gestion des programmes] ont donné un léger avantage à [la requérante]. En revanche, lorsqu'on les a interrogés individuellement, chaque candidat a été choisi par au moins l'un d'entre eux. À mon avis, les candidats présentent chacun des caractéristiques très différentes mais aucun d'entre eux ne se démarque notablement des autres. »

Le 9 novembre 2000, le Comité des nominations et des promotions a choisi par consensus un candidat externe afin de pourvoir le poste. La requérante en a été informée le 17 janvier 2001 et, le 31 janvier, elle a demandé que cette décision soit réexaminée. N'ayant pas reçu de réponse, elle a saisi la Commission paritaire de recours le 24 mars 2001. Après plusieurs tentatives infructueuses de médiation, la réponse au recours n'a été officiellement fournie que le 28 février 2002. Le 8 avril 2002, la Commission a suspendu ses activités pendant presque un an, ne les reprenant qu'en février 2003.

Le 14 juillet 2003, la Commission paritaire de recours a soumis son rapport dans lequel elle relevait un certain nombre d'irrégularités dans les procédures de sélection et laissait entendre, sans formuler de conclusion claire sur ce point, que le FIDA avait agi de mauvaise foi. Elle recommandait que le FIDA reconnaisse que la requérante était une candidate parfaitement qualifiée pour le poste (mais non pas qu'elle y soit nommée) et qu'il n'aurait fourni aucune explication écrite sur ce qui avait motivé la nomination d'un candidat externe et qu'il paie à la requérante des dommages-intérêts d'un montant égal à au moins une année de traitement et qu'il la nomme à la classe D-1.

¹⁹ M. Michel Gentot, président; M. James K. Hugessen, vice-président; Mme Mary G. Gaudron, juge.

Le 13 octobre 2003, le Président du FIDA a rejeté la conclusion de la Commission paritaire de recours concernant la mauvaise foi et a refusé par conséquent d'octroyer à la requérante des dommages-intérêts ou toute autre réparation. C'était la décision attaquée.

En réponse au premier argument de la requérante concernant le fait que la procédure de recours avait pris beaucoup trop de temps, le Tribunal a relevé que s'il est vrai que selon la jurisprudence un requérant peut saisir directement le Tribunal lorsque la procédure interne prend trop de temps, le fait que celui-ci ne se prévale pas de cette possibilité ne saurait être retenu contre lui. De même, que le retard soit imputable au FIDA ou à un dysfonctionnement de la Commission paritaire de recours, cela n'a tout simplement aucune importance compte tenu de l'obligation du Fonds d'offrir à ses fonctionnaires des moyens de recours interne efficaces. Par conséquent, le Tribunal a décidé que la requérante avait droit à des dommages-intérêts.

En ce qui concerne le second argument avancé par la requérante selon lequel le candidat retenu ne possédait pas les qualifications universitaires exigées dans l'avis de vacance de poste, le Tribunal a estimé qu'il relevait entièrement du pouvoir d'appréciation du Comité des nominations et des promotions de recommander, et de celui du Président de nommer, le candidat retenu, qu'ils jugeaient qualifié pour le poste en raison de ses qualifications universitaires.

Par souci de commodité, le Tribunal a choisi d'examiner ensemble les deux arguments suivants de la requérante, dans la mesure où ils concernent la préférence qu'on aurait dû lui accorder parce que, d'une part, elle était une candidate interne et, d'autre part, elle était une femme, en se référant à la résolution 53/119 de l'Assemblée générale du 5 février 1999. Le Tribunal a rappelé qu'il était bien établi que des préférences telles que celles mentionnées devaient effectivement être accordées lorsqu'il fallait choisir entre des candidats égaux par ailleurs. En revanche, il a noté qu'il n'y avait pas lieu d'en tenir compte lorsqu'il existait une différence à la fois importante et pertinente entre les candidats. Se référant aux informations fournies par les membres du Comité des nominations et des promotions en ce qui concerne l'examen des candidatures, le Tribunal n'a pas partagé l'opinion de la requérante selon laquelle le mémorandum du 27 octobre 2000 contenait la preuve que les candidats étaient bien égaux. Le Tribunal a en outre fait observer que parmi les critères à prendre en considération, en plus des critères de sexe et de candidature interne, figurait la nécessité d'une répartition géographique équitable.

Le Tribunal a aussi souligné que la décision attaquée relevait d'un pouvoir d'appréciation et que, par conséquent, elle ne pouvait faire l'objet que d'un contrôle restreint. Le Tribunal ne pouvait en effet la censurer que si elle émanait d'un organe incompétent, était entachée d'un vice de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement erronées. De plus, le Tribunal ne pouvait exercer son pouvoir de contrôle qu'avec beaucoup de prudence et il ne saurait substituer sa propre évaluation des candidats à celle du Fonds. En tout état de cause, le Tribunal a conclu que la requérante n'avait pas prouvé que la procédure de sélection était entachée d'une erreur figurant parmi celles autorisant le Tribunal à la censurer.

En ce qui concerne l'affirmation de la requérante selon laquelle le FIDA ne l'avait pas informée des motifs pour lesquels sa candidature avait été rejetée, le Tribunal a noté que si cette obligation d'information n'était formulée qu'en termes généraux dans la jurisprudence du Tribunal, elle était en revanche énoncée beaucoup plus explicitement dans le Manuel de gestion des ressources humaines du FIDA. Il a en outre fait observer que la

recommandation du Comité des nominations et des promotions était muette sur ce sujet et il ressortait du dossier que la requérante n'avait, au mieux, été informée que verbalement et de façon partielle et incomplète des raisons pour lesquelles on ne lui avait pas donné la préférence, et ce, longtemps après que la procédure de recours interne eut été menée à son terme et la requête formée auprès du Tribunal. Pour que les motifs d'une décision de non-sélection soient d'une quelconque utilité, il faut qu'ils soient fournis à temps pour qu'un candidat non retenu soit en mesure de décider, le cas échéant, des recours qu'il doit engager. Par conséquent, le Tribunal a conclu que l'argument était parfaitement fondé.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé que le FIDA devrait verser à la requérante la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, à savoir le retard anormal dans les procédures de recours interne et le fait que les motifs de la recommandation du Comité des nominations et des promotions n'avaient pas été fournis à temps, ainsi que 2 500 euros à titre de dépens. Toutes les autres conclusions ont été rejetées.

3. Jugement n° 2396 (2 février 2005) : T. B. c. l'Union postale universelle (UPU)²⁰

MÉTHODES D'ENQUÊTE D'UNE FAUTE GRAVE PRÉSUMÉE — COMMUNICATIONS À DES TIERS — DIFFAMATION — PRÉSUMPTION D'INNOCENCE — ATTEINTE À LA DIGNITÉ D'UN FONCTIONNAIRE ET À SA RÉPUTATION — ÉPUISEMENT DES VOIES DE RECOURS INTERNES — INTERPRÉTATION DE DISPOSITIONS STATUTAIRES OU RÉGLEMENTAIRES AMBIGUËS OU INCOMPLÈTES D'UNE FAÇON FAVORABLE AUX INTÉRÊTS DU PERSONNEL

Cette affaire est la septième requête déposée par le requérant dans une longue série de procédures judiciaires entre lui et l'UPU dans le cadre d'une enquête pour faute grave commise par celui-ci et son licenciement ultérieur²¹.

Ayant constaté des irrégularités dans l'établissement de décomptes de missions que le requérant avait effectuées à l'étranger entre octobre 2000 et décembre 2001, l'UPU a ouvert une procédure disciplinaire contre ce dernier le 16 mai 2002. Le Directeur général a ordonné un complément d'enquête sur les événements après avoir reçu un rapport confidentiel du Comité disciplinaire le 6 septembre 2002. Au cours de l'enquête, le requérant a refusé à maintes reprises de produire les pièces relatives à ses missions. Par conséquent, afin de vérifier les dates exactes de ces missions, des demandes de renseignements ont été adressées confidentiellement à des compagnies aériennes et à la Direction générale d'administrations postales nationales, par courrier ou télécopie portant la signature du Directeur général, celle du Directeur général adjoint ou celle de la Directrice chargée des affaires économiques et réglementaires.

Les cinq télécopies adressées aux compagnies aériennes étaient rédigées sur le même modèle, commençant par un exposé des motifs à l'appui de la demande (investigation sur une présomption de fraudes systématiques) et précisant, à une exception près, le nom du requérant. Dans une télécopie adressée par la suite au Directeur général d'une administration postale nationale, le Directeur général de l'UPU a souligné que les renseignements

²⁰ M. Michel Gentot, président; MM. Seydou Ba et Claude Rouiller, juges.

²¹ La présentation des faits pertinents peut être consultée dans le jugement n° 2364 rendu le 14 juillet 2004 concernant la quatrième requête du requérant.

avaient un caractère confidentiel et devaient lui être transmis par télécopie à son numéro personnel « avec mention confidentiel ».

Le 31 octobre 2002, le requérant, qui avait reçu une copie des télécopies et d'autres pièces de l'enquête, a adressé au Directeur général une réclamation pour s'insurger contre les « déclarations diffamatoires » que contenaient les télécopies. Il a ajouté que ces déclarations constituaient des agissements inacceptables pour lesquels il entendait obtenir réparation. Le 10 décembre 2002, le requérant s'est plaint au Directeur général de ne pas avoir reçu de réponse à cette réclamation. Il a indiqué qu'« aux termes des dispositions pertinentes du Statut du Tribunal administratif de l'OIT, [il était] fondé à saisir directement cette juridiction de toute réclamation sur laquelle l'administration de l'Organisation ne s'[était] pas prononcée dans un délai de soixante jours ». N'ayant reçu aucune réponse, il a déposé sa requête le 15 février 2003.

Le Tribunal a d'abord examiné le principal argument de l'UPU selon lequel la requête était irrecevable pour plusieurs motifs dont le fait que le requérant ne s'était pas conformé à la procédure statutaire de recours interne et n'avait pas épuisé les moyens de recours mis à sa disposition comme l'exige l'article VII du Statut du Tribunal. L'UPU a en outre conclu que les courriers litigieux n'avaient pas la qualité de décisions faisant grief, susceptibles d'être contestées en elles-mêmes car ils n'avaient aucun caractère obligatoire sur le requérant. Il a aussi soutenu que le requérant avait indûment élargi devant le Tribunal la portée des conclusions formulées dans sa réclamation.

Le Tribunal a fait observer que, au vu des circonstances de l'espèce, seules les deux premières objections méritaient un examen. Ce faisant, le Tribunal a conclu qu'elles étaient infondées.

Premièrement, le Tribunal a relevé que la procédure de recours interne était régie par les articles 11.1 et 11.2 du Statut du personnel du Bureau international de l'UPU et par les dispositions 111.1 à 111.3 du Règlement du personnel. Ces textes prescrivent qu'avant de former un recours contre une décision administrative le fonctionnaire doit adresser une lettre au Directeur général pour lui demander que la décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Si le fonctionnaire désire recourir contre la décision notifiée par le Directeur général, il doit présenter une demande auprès du président du Comité paritaire de recours dans le mois qui suit la notification de cette décision. Si le fonctionnaire n'a reçu aucune réponse du Directeur général dans le mois suivant l'envoi de sa lettre, il adresse sa demande par écrit au président du Comité paritaire de recours dans le mois qui suit. En accord avec le Directeur général, le fonctionnaire peut renoncer à un avis du Comité paritaire et s'adresser directement au Tribunal. Cependant, aucune disposition ne prévoit de recours interne en l'absence de décision administrative.

Le Tribunal a rappelé que les dispositions statutaires ou réglementaires ambiguës ou incomplètes devaient être interprétées d'une façon favorable aux intérêts du personnel [voir le jugement n° 1755 (9 juillet 1998) : *M. Johannes Karl Wilhelm Goettgens c. l'Organisation européenne des brevets*]. Il a en outre estimé que cette règle valait tant pour les normes du droit formel que pour celles du droit matériel. Compte tenu de la teneur des dispositions susmentionnées, le Tribunal a conclu qu'on ne saurait reprocher au requérant d'avoir estimé que sa réclamation avait été implicitement rejetée et qu'il lui était loisible de se pourvoir directement devant le Tribunal, conformément au paragraphe 3 de l'article VII du Statut du Tribunal, puisque l'administration n'avait pris aucune décision au sujet de sa réclamation dans le délai de soixante jours.

Le Tribunal a en outre fait observer qu'il pouvait se dispenser d'examiner la question de savoir si les télécopies incriminées étaient ou non des décisions faisant grief. En effet, ce n'était pas leur envoi comme tel qui était l'objet essentiel de la réclamation du requérant, mais plutôt la réparation du préjudice que la teneur des télécopies litigieuses lui aurait causé. La recevabilité de la requête elle-même ne saurait être contestée dans la mesure où elle se rapportait à ces prétentions. Il y avait donc lieu de déterminer si le contenu des télécopies incriminées était de nature à porter atteinte à la dignité et à la réputation du requérant.

Le Tribunal a rappelé que les organes administratifs ou disciplinaires d'une organisation qui s'adressent à des tiers pour obtenir des renseignements sur le comportement professionnel d'un de ses fonctionnaires doivent naturellement s'abstenir de porter atteinte à la dignité et à la réputation de ce fonctionnaire. Il leur incombe de veiller au respect de la présomption d'innocence dont il jouit et, si leur démarche est de nature à porter atteinte à la présomption d'innocence ou aux droits fondamentaux du fonctionnaire, il ne leur est d'aucun secours de la placer sous le sceau de la confidentialité.

Le Tribunal s'est dit étonné de la légèreté avec laquelle avaient été rédigées les télécopies critiques et a jugé que les arguments avancés par le défendeur dans ses écritures n'étaient pas une justification du comportement de ses responsables qui s'étaient adressés à des tiers d'une manière pour le moins discutable. Il a néanmoins fait observer que ce constat ne conduisait pas à l'admission de la requête. Les phrases contestées devaient en effet être replacées dans l'ensemble du texte des télécopies, dont l'expéditeur pouvait présumer qu'elles étaient lues avec l'attention professionnelle et objective qu'il était en droit d'attendre de leurs destinataires, même si ceux-ci n'étaient pas les principaux responsables des compagnies et administrations auxquels elles avaient été adressées. Ces phrases se situaient en effet en deçà de la limite qu'il n'eût été possible au défendeur de franchir sans violer les droits fondamentaux du requérant.

Compte tenu de ce qui précède, après avoir constaté que les arguments du requérant étaient recevables mais non fondés, il a décidé de rejeter la requête.

4. Jugement n° 2408 (2 février 2005) :

E. C. c. l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)²²

DÉCISION DE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT AU MOTIF D'UNE POLITIQUE DE RENOUVELLEMENT DE PERSONNEL — EXAMEN JUDICIAIRE DE DÉCISIONS DISCRÉTIONNAIRES — MOTIVATIONS ILLICITES CONCERNANT UN NON-RENOUVELLEMENT — ABUS DE POUVOIR ET PREUVE DE MAUVAISE FOI

La requérante est entrée au service de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques le 7 août 2000 en qualité de chef du Service du budget et des finances à la classe P-5 au bénéfice d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans. La présente requête fait suite à la première requête adressée au Tribunal dans son jugement n° 2324 prononcé le 14 juillet 2004, dans lequel le Tribunal a ordonné à l'Organisation d'indemniser la requérante pour l'avoir placée en congé spécial avec traitement dans des circonstances contestables.

²² M. Michel Gentot, président; M. James K. Hugessen, vice-président; Mme Mary G. Gaudron, juge.

La plainte actuelle conteste la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, qui était censée être justifiée par la politique de renouvellement du personnel, recommandée par le Conseil exécutif de l'Organisation en mars 2003 et adoptée par la Conférence des États parties en avril de la même année, et qui a abouti à sa cessation de service le 13 novembre 2003.

Le Tribunal a examiné une partie des problèmes de la carrière de la requérante au sein de l'OIAC, en rappelant les difficultés et la détérioration constante des relations entre la requérante et son supérieur hiérarchique, le Directeur de l'administration. Il a fait largement état des diverses communications entre la requérante et son supérieur se rapportant à leurs désaccords mutuels quant à la méthodologie utilisée concernant l'établissement des états financiers et leurs conclusions concrètes, qui se traduisaient par des critiques de la part des deux parties et des insinuations implicites de la requérante quant à une éventuelle faute commise par le Directeur.

Le 23 avril 2003, la requérante s'était entretenue brièvement avec le Directeur de l'administration. Selon elle, celui-ci aurait notamment dit, au cours de cet entretien, qu'elle essayait de ruiner sa réputation et qu'il avait bien l'intention de « lui rendre la vie très difficile, quel qu'en soit le prix ». Le lendemain, le Directeur lui a écrit pour l'informer qu'il « ne tolérerait aucune autre insinuation... quant à la modification des chiffres dans les comptes ou les rapports ».

Lors d'un entretien qu'elle a eu le 30 avril 2003 avec le Directeur général adjoint, la requérante a déclaré qu'elle était prête à accepter une mutation. Le 15 mai, le Directeur du Bureau de contrôle interne lui a fait savoir qu'elle était transférée à ce bureau mais que son contrat ne serait pas renouvelé en août. Entre-temps, dans un mémorandum daté du 13 mai, le Directeur de l'administration a recommandé la non-prorogation du contrat de la requérante en raison des changements matériels importants intervenus dans l'étendue des fonctions ainsi que dans les responsabilités afférentes à son poste et du fait qu'elle ne s'était « pas conduite d'une manière acceptable ».

Le 19 mai, la requérante a reçu une lettre du chef par intérim du Service des ressources humaines, l'informant que, en raison de l'obligation de renouvellement annuel du personnel, son contrat ne serait pas prorogé, sauf pour une période limitée correspondant aux six mois de préavis à donner avant la cessation de service. Le 11 juillet 2003, elle a écrit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de non-renouvellement de son contrat. Au cas où il ne serait pas en mesure de donner suite à sa demande, elle sollicitait l'autorisation de saisir directement le Tribunal sans passer par la Commission de recours. Elle a été informée par la suite que cette autorisation lui avait été accordée. Le 8 août, le chef par intérim du Service des ressources humaines lui a fait savoir que, compte tenu de l'obligation de renouvellement annuel du personnel, sa cessation de service interviendrait à l'expiration de la prorogation spéciale de six mois de son contrat. Le 21 août, la requérante a introduit une requête devant le Tribunal pour attaquer la décision du 8 août 2003.

La requérante a reconnu que les décisions relatives au non-renouvellement d'un contrat relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général, mais elle a insisté sur le fait que la décision était arbitraire et, à ce titre, pouvait faire l'objet d'un réexamen par le Tribunal. Elle a aussi prétendu que la décision était entachée d'un abus de pouvoir puisqu'elle avait été prise pour satisfaire la vindicte personnelle du Directeur de l'administration à son encontre. La requérante a également affirmé qu'il y avait eu violation de l'obligation de protéger sa dignité en tant que fonctionnaire et de ne pas lui causer de tort inutile.

Malgré les affirmations de l'OIAC que la décision attaquée avait été prise en application de la politique de renouvellement du personnel et pour nulle autre raison, le Tribunal a noté que la recommandation de ne pas renouveler le contrat ne faisait aucunement référence à cette politique. Au contraire, la recommandation reposait sur le motif que la définition des responsabilités afférentes au poste de la requérante avait changé, ce qui nécessitait la publication d'un avis de vacance, et sur le comportement professionnel non satisfaisant de l'intéressée.

Dans sa réponse, l'OIAC a affirmé, d'un côté, qu'aucun des points soulevés dans la recommandation du Directeur de l'administration n'avait été pris en compte dans la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante et, de l'autre, que, pour prendre sa décision, le Directeur général avait tenu compte, entre autres, du rapport d'évaluation des services de l'intéressée. Le Tribunal a jugé que cette contradiction apparente serait explicable si l'on avait dû procéder aux fins de la politique de renouvellement du personnel à une sélection entre des fonctionnaires travaillant dans le même domaine que la requérante. Or, rien ne permettait de penser que l'on ait procédé à une telle sélection, ni qu'une procédure quelconque liée à la politique de renouvellement du personnel ait été mise en œuvre.

En analysant les éléments susmentionnés en les replaçant dans le climat d'hostilité déclarée qui caractérisait depuis longtemps les relations entre la requérante et le Directeur de l'administration, qui avait été expressément porté à l'attention du Directeur général, compte tenu de cette hostilité et du fait qu'aucune procédure n'avait été mise en œuvre ni aucune recommandation formulée en application de la politique de renouvellement du personnel, le Tribunal a conclu que la décision avait été prise dans le but de permettre à l'Organisation de liquider un grave différend opposant sur les plans personnel et professionnel deux hauts fonctionnaires de son secrétariat et de lui éviter ainsi d'avoir à prendre des mesures pour résoudre ce différend. Or, le fait de prendre une décision à cet effet tout en invoquant la mise en œuvre de la politique de renouvellement du personnel constituait à la fois un abus de pouvoir et une preuve de mauvaise foi.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé d'annuler la décision du Directeur général du 8 août 2003 et que l'OIAC verse à la requérante le traitement net qu'elle aurait perçu du 15 novembre 2003 au 6 août 2004 si elle avait été employée jusqu'à cette date, 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que 3 000 euros à titre de dépens.

5. Jugement n° 2459 (6 juillet 2005) :
F. C., M. F. G. et M. E. V.-C. c. l'Organisation des Nations Unies
pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)²³

PRINCIPE DE NON-RÉTROACTIVITÉ D'UN RÈGLEMENT — LIBERTÉ D'ASSOCIATION — RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS — MODIFICATION DANS LES CONDITIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ DU PERSONNEL — COMPÉTENCE POUR CONNAÎTRE DES RECOURS COLLECTIFS — PROCÉDURES COLLECTIVES ET DROITS COLLECTIFS — LES NOUVELLES DISPOSITIONS NE DOIVENT PAS VIOLER LE PRINCIPE DE BONNE FOI NI PORTER ATTEINTE À DES DROITS ACQUIS — PROPORTIONNALITÉ DU RÈGLEMENT — COMPATIBILITÉ AVEC LES NORMES DE RANG SUPÉRIEUR — REQUÊTE DIRIGÉE CONTRE LE REJET IMPLICITE D'UN RECOURS

Le 19 décembre 2000, 53 membres du personnel se sont réunis pour créer une association du personnel dénommée le « Syndicat des fonctionnaires internationaux de l'UNESCO » (ci-après le « Syndicat »). Par lettre du 22 décembre, une des requérantes, agissant au nom d'un « groupe de transition », a transmis au Directeur général, « [c]onformément à la disposition 108.1 du Statut et Règlement du personnel et du point 2805 du Manuel de l'UNESCO, les statuts du Syndicat en vue de sa reconnaissance par l'Organisation ».

Alors que cette requête était à l'étude, le Directeur général, le 27 mars 2001, a annoncé dans une note adressée à l'ensemble du personnel que le point 2805 du Manuel, qui faisait référence à des « associations représentatives » et à des « associations reconnues », n'était pas conforme à l'article 8.1 du Statut du personnel. La notion d'« association reconnue » avait été supprimée dans la nouvelle version du Manuel et seules les « associations représentatives » du personnel bénéficieraient désormais des droits, facilités et subventions accordés par l'Administration. Pour qu'une association soit représentative, elle devait rassembler au moins 15 % des membres du personnel en activité. Néanmoins, les associations existantes qui, sous l'empire de l'ancienne version du point 2805 du Manuel, étaient reconnues mais non représentatives, étaient autorisées à conserver les droits et facilités dont elles bénéficiaient auparavant. Le 28 mars, le Directeur général adjoint, se référant à la note du 27 mars, a informé le « groupe de transition » que le Directeur général ne pouvait procéder à la reconnaissance officielle des statuts du Syndicat. Le 24 avril, le Directeur général adjoint a rappelé au « groupe de transition » que le Syndicat bénéficierait des droits et facilités réglementaires dès qu'il aurait rempli les conditions de représentativité définies par le point 2805 du Manuel.

Le 25 mai 2001, les trois requérantes ont présenté au Directeur général des réclamations conformément à l'alinéa *a* de l'article 7 des Statuts du Conseil d'appel. Elles considéraient que l'application rétroactive des nouvelles dispositions du Manuel constituait un vice de forme et de fond évident et elles se plaignaient de discrimination à l'encontre de leur syndicat. N'ayant pas reçu de réponse, elles ont déposé des avis d'appel le 24 juillet 2001. Dans son rapport daté du 3 juillet 2003, le Conseil d'appel a recommandé au Directeur général de « trouver une solution équitable pour résoudre le différend ».

Le 19 décembre 2003, les requérantes ont formé trois requêtes distinctes auprès du Tribunal pour défendre leur droit à la liberté syndicale. Les trois requêtes posaient en fait et en droit des questions identiques et tendaient au même résultat. Il y avait donc lieu de les joindre et de statuer à leur sujet par un seul et même jugement.

²³ M. James K. Hugessen, vice-président; MM. Seydou Ba et Claude Rouiller, juges.

Les requêtes des requérantes portaient sur l'annulation de la note du Directeur général du 27 mars 2001 et de la décision du Directeur général adjoint du 24 avril 2001, le rétablissement de leur droit à la liberté syndicale et l'application de l'article 2805 du Manuel dans sa version de 1991. Aucune des requêtes ne faisait référence à la lettre du 15 décembre 2003 par laquelle le Directeur général avait informé les intéressées de sa décision « d'entamer les discussions visant à trouver une solution au litige dans le respect des textes en vigueur, notamment le point 2805 du Manuel révisé en date du 27 mars 2001 ».

La défenderesse a soutenu que ces conclusions étaient irrecevables et que le Tribunal était incompétent pour connaître de recours collectifs dirigés par un syndicat de surcroît contre une décision à caractère réglementaire. À son avis, les requérantes auraient dû attaquer la décision du 15 décembre 2003 et non la lettre du 24 avril 2001. Dans la mesure où elles sont dirigées contre la décision du 24 avril 2001, leurs requêtes seraient frappées de forclusion parce que les recours internes auraient été introduits après l'expiration du délai prévu à l'alinéa c de l'article 7 des Statuts du Conseil d'appel.

Le Tribunal a relevé que les requérantes avaient formé trois requêtes distinctes, chacune d'elles affirmant agir pour défendre sa propre liberté individuelle d'association. Cela suffisait pour admettre, contrairement à ce que soutenait la défenderesse, qu'on ne se trouvait pas en présence de recours collectifs pour lesquels le Tribunal n'était pas compétent.

Il a également soutenu que la note du 27 mars 2001, dont les requérantes demandaient à l'origine l'annulation, était un acte réglementaire destiné à l'ensemble des fonctionnaires de l'UNESCO. Au moment de leur adoption, de telles dispositions générales ne portaient qu'une atteinte virtuelle aux intérêts personnels protégés de chaque fonctionnaire. Un fonctionnaire ne pouvait mettre en cause leur légalité que par voie d'exception en attaquant un acte d'application portant une atteinte concrète et réelle à ses intérêts personnels. L'objection de la défenderesse basée sur la nature juridique de cette note était donc en principe fondée. Cependant, les requérantes ont souligné dans leur réplique qu'elles n'entendaient « censurer » ni la note du 27 mars 2001 ni la nouvelle version du point 2805 du Manuel. Il y avait lieu d'en prendre acte et de considérer que les conclusions des requérantes tendaient simplement à l'annulation de la décision du 24 avril 2001 dans la mesure où celle-ci se fondait sur un texte qui n'aurait pas dû être appliqué aux demandes qu'elles avaient déposées avant l'entrée en vigueur de celui-ci.

En ce qui concerne la conclusion de la défenderesse selon laquelle les requêtes avaient été introduites après l'expiration du délai prévu, le Tribunal a relevé que le rapport du Conseil d'appel avait été communiqué au Directeur général au plus tard le 11 août 2003, quand il a été transmis aux requérantes. Cette communication équivalait à une nouvelle présentation au Directeur général des réclamations qu'il n'avait pas traitées, ce qui avait conduit les requérantes à s'adresser à l'organe de recours interne. Or, de nouveau, le Directeur général n'y a donné aucune suite pendant plus de quatre mois. Les requérantes pouvaient considérer ce silence comme une décision implicite de rejet. Il leur était donc loisible de contester cette décision directement auprès du Tribunal dans le délai prescrit par l'article VII, paragraphe 3 du Statut du Tribunal. Les requêtes faisant l'objet du présent jugement étaient donc recevables dans la mesure où l'on pouvait considérer qu'elles étaient dirigées contre ce rejet implicite.

Le Tribunal a néanmoins jugé qu'il pouvait s'abstenir d'examiner la question de savoir si, à la suite de la lettre du Directeur général du 15 décembre 2003, les requêtes n'étaient pas prématurées, voire sans objet, de même que toutes les questions de recevabilité posées par la défenderesse, car les requêtes étaient manifestement dénuées de fondement.

Les requérantes ont soutenu que l'administration avait porté atteinte à leur liberté syndicale en se fondant, au mépris du principe de non-rétroactivité, sur le texte du Manuel en vigueur au moment où elle s'était prononcée et non sur le texte de ce Manuel en vigueur au moment où la demande de reconnaissance du Syndicat avait été déposée. La décision du 15 décembre 2003, qui n'était pas en cause, se fondait du reste également sur ce nouveau texte, contrairement à ce que recommandait le Conseil d'appel.

Une autorité administrative, saisie d'une demande du genre de celle dont le Directeur général était saisi en l'espèce, devait généralement se fonder sur les textes en vigueur au moment où elle statuait et non sur ceux qui étaient en vigueur au moment où la demande avait été présentée, cela sous réserve du principe du respect de la bonne foi et de la protection des droits acquis. Il n'en va autrement que si une disposition claire du nouveau droit applicable exclut cette solution ou entraîne une modification de la situation juridique, des droits, des obligations ou des intérêts des personnes à partir d'une date antérieure à sa promulgation. Le Tribunal a relevé qu'en l'espèce, aucune disposition n'excluait l'application du nouveau droit. Cette application n'avait pas violé le principe de bonne foi et n'avait pas porté atteinte à des droits acquis. Le dépôt de la demande de reconnaissance du Syndicat avait simplement attiré l'attention de la défenderesse sur le fait que le point 2805 du Manuel, dans sa version de 1991, était incompatible avec les normes de rang supérieur dans la mesure où il instituait deux catégories d'associations du personnel. La défenderesse a estimé que cette distinction compromettait les intérêts généraux que les normes de rang supérieur tendaient à sauvegarder. Ce constat et cette comparaison des intérêts en présence ont donc conduit l'Organisation à modifier les dispositions du Manuel sur la reconnaissance des associations. Si elle n'avait pas procédé à cette modification, la défenderesse aurait été tenue d'appliquer les anciennes dispositions et « reconnaître » le Syndicat en violation des normes de rang supérieur.

Le Tribunal a également jugé que la modification critiquée du point 2805 du Manuel respectait le principe de proportionnalité. Les nouvelles dispositions reconnaissaient en effet sans réserve aux membres du personnel le droit de s'organiser en associations conformément à la liberté syndicale. La nouvelle version ne faisait que limiter la représentativité de ces associations, notamment leur droit de participer au processus d'élaboration des décisions relatives au personnel et de présenter des observations. Par ailleurs, les requérantes n'ont avancé aucun argument sérieux propre à démontrer que les conditions posées pour que la représentativité de leur association soit reconnue rendent en pratique cette perspective illusoire au point qu'il faille considérer ces conditions comme une mesure prohibitive qui irait à l'encontre de la liberté syndicale.

Ainsi, la décision de traiter, selon les nouvelles dispositions du point 2805 du Manuel, la demande des requérantes tendant à la reconnaissance du Syndicat ne violait ni le principe de non-rétroactivité ni le droit de chacune des requérantes à la liberté syndicale. Par ces motifs, le Tribunal a rejeté les requêtes.

6. Jugement n° 2468 (6 juillet 2005) :
B. Q. c. l'Organisation internationale du Travail (OIT)²⁴

RÉSILIATION D'UN CONTRAT SANS LIMITATION DE DURÉE — RAPPORTS D'ÉVALUATION DES PERFORMANCES — RECOURS À UNE EXPERTISE INDÉPENDANTE — OBLIGATION DE TRANSPARENCE ET PROCÉDURE CONTRADICTOIRE POUR ÉVALUER LES PERFORMANCES DES FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX — PLAINTES POUR HARCÈLEMENT — RELATIONS DE TRAVAIL HOSTILES — INSUBORDINATION

Le requérant a été recruté par l'OIT en septembre 1982 en qualité de traducteur de langue arabe à la classe P-3. Il a obtenu une nomination sans limitation de durée à compter du 1^{er} juillet 1989 et a été promu à la classe P-4 en tant que traducteur-réviseur en avril 1993. En juin 1994, après une réorganisation des services, le requérant, qui avait assumé des responsabilités considérables du fait qu'il était le linguiste ayant la plus grande ancienneté dans l'unité à laquelle il avait jusqu'alors été rattaché, a été rejoint par un traducteur-réviseur de même classe, M. H. Les relations de travail entre le requérant et M. H. étaient tendues et, en 1997, le requérant s'est plaint à son supérieur hiérarchique d'une répartition inéquitable du travail dans l'unité, en ce sens notamment qu'il devait traduire alors que l'essentiel du travail de révision était confié à M. H. En janvier 1998, M. H. a quitté l'unité pour aller occuper un poste sur le terrain, puis est revenu au siège et a été nommé chef de l'unité arabe à la classe P-5, devenant ainsi le supérieur hiérarchique immédiat du requérant.

Les tensions entre M. H. et l'intéressé ont immédiatement réapparu. En avril 2000, le nouveau chef de l'unité a adressé au requérant un avertissement, en se référant à la réticence de l'intéressé à rendre compte directement à M. H., à son refus d'effectuer certains travaux et à ses tentatives visant à imposer des conditions générales quant à la nature du travail qui lui était confié. En outre, le rapport d'évaluation du requérant pour la période allant de juin 1997 à mai 1999 avait été rédigé en septembre 2000 et, par conséquent, mentionnait l'avertissement. Dans les rapports suivants couvrant la période allant du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2001, les services du requérant ont été qualifiés de « non satisfaisants ».

À la lumière de ce qui précède, le requérant a conclu qu'il fallait envisager la possibilité d'un transfert. Le Directeur a approuvé cette recommandation et a conseillé au Département du développement des ressources humaines de prendre les mesures nécessaires dans les meilleurs délais. Cependant, après le rapport d'évaluation négatif de 2001, une enquête engagée par un expert indépendant a confirmé que la qualité du travail du requérant était inférieure à la normale et laissait à désirer, bien que quelques-uns des 14 documents utilisés pour l'évaluation, qui avaient été sélectionnés à cette fin par M. H., ne pouvaient être attribués avec certitude au requérant. Le 27 février 2002, le Comité des rapports a unanimement recommandé qu'il soit mis fin au contrat du requérant pour services insatisfaisants.

Dans l'intervalle, en mars 2001, le requérant avait adressé une plainte au Département du développement des ressources humaines, dans laquelle il prétendait faire l'objet de discrimination et de harcèlement de la part de M. H. et du chef du Service des documents officiels.

Le Directeur du Département du développement des ressources humaines a informé le requérant dans une lettre datée du 26 juin 2002 de la proposition de résiliation d'enga-

²⁴ M. Michel Gentot, président; M. James K. Hugessen, vice-président; Mme Mary G. Gaudron, juge.

gement. Le requérant a formé un recours contre cette proposition auprès du Comité paritaire. Il a été décidé de joindre l'appel et la plainte pour harcèlement qu'il avait soumise auparavant. Dans une recommandation datée du 23 septembre 2003, le Comité paritaire a conclu qu'aucune preuve n'avait été produite en ce qui concerne la plainte pour harcèlement et que l'évaluation du travail du requérant au moment des faits « n'était pas erronée ». Cependant, le Comité a recommandé que, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, le Directeur général envisage des solutions de substitution à la résiliation d'engagement proposée, notamment un transfert.

Le 27 octobre 2003, le Directeur général, a confirmé au requérant la décision de résiliation, avec effet le 31 janvier 2004, car aucun poste susceptible de lui convenir n'avait été trouvé. La plainte pour harcèlement a été implicitement rejetée. Il s'agissait de la décision attaquée.

En ce qui concerne la plainte pour harcèlement, le Tribunal a partagé l'opinion du défendeur selon laquelle le Comité paritaire avait entendu tous les témoignages et, au moment d'émettre sa recommandation, il avait estimé, à juste titre, qu'aucun d'entre eux ne permettait d'établir l'existence d'un harcèlement. Il y avait certes des problèmes sérieux résultant des tensions existant entre le requérant et son ancien collègue devenu son supérieur hiérarchique, mais le refus du premier de reconnaître l'autorité du second expliquait largement une situation pour le moins regrettable mais qui n'était pas constitutive de harcèlement.

En ce qui concerne la légalité du licenciement prononcé à son encontre, le requérant a avancé que la recommandation du Comité paritaire était entachée d'irrégularités car l'appréciation de sa valeur professionnelle était fondée sur les conclusions du Comité des rapports reposant sur une expertise qui n'était pas contradictoire. Il a également soutenu que le Directeur général n'avait pas indiqué les raisons pour lesquelles il n'avait pas suivi la recommandation du Comité paritaire qui concluait à la nécessité de son transfert. À son avis, aucun fait relatif tant à la qualité de son travail qu'à sa productivité et à son comportement ne permettait de conclure à un comportement professionnel non satisfaisant.

La défenderesse a soutenu pour sa part qu'aucune erreur manifeste n'avait été commise dans l'appréciation du travail de l'intéressé et que le Directeur général s'était conformé à la recommandation du Comité paritaire de rechercher des postes susceptibles de convenir au requérant. Sur ce dernier point, le Tribunal a convenu avec la défenderesse que des efforts sérieux avaient été faits pour identifier des postes pour lesquels l'intéressé aurait pu convenir. Le Directeur général n'avait donc pas à motiver spécialement sa décision sur ce point autrement qu'il ne l'avait fait. Par conséquent, le Tribunal a décidé que le moyen tiré d'une insuffisance de motivation ne pouvait donc être retenu.

De l'avis du tribunal, les appréciations auxquelles il a été procédé pour conclure au comportement professionnel non satisfaisant du requérant posaient des problèmes plus délicats. La défenderesse n'avait pas tort de souligner que, sauf erreur manifeste, le Tribunal n'a pas à substituer sa propre appréciation des services des fonctionnaires à celle des organes compétents des organisations internationales. Mais encore faut-il que ces appréciations soient émises en toute connaissance de cause et que les éléments sur lesquels elles reposent soient exacts et régulièrement établis. Déjà attentif à ces considérations lorsque les requêtes dont il est saisi concernent des licenciements après une période probatoire ou des non-renouvellements de contrat de durée déterminée fondés sur un comportement professionnel non satisfaisant, le Tribunal doit être encore plus vigilant lorsqu'il s'agit pour une organisation de mettre un terme à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat

de durée indéterminée qui en principe le protège contre tout risque de précarité et d'insécurité. Or, en l'espèce, la vigilance s'imposait d'autant plus que le fonctionnaire concerné par le licenciement pour services insatisfaisants avait, dans l'ensemble, fait l'objet d'appréciations satisfaisantes, voire excellentes, pendant 15 années.

Si les éléments pris en considération pour justifier le licenciement de l'intéressé concernaient en particulier son comportement et si, sur ce point, il était difficile de déceler une erreur manifeste dans les appréciations émises par les organes compétents de l'Organisation, il ressortait clairement du dossier que la qualité du travail de l'intéressé et sa productivité avaient fait l'objet d'appréciations défavorables par le Comité des rapports, qui avaient été reprises par le Comité paritaire. Or, les constatations du Comité des rapports sur le travail de l'intéressé étaient largement fondées sur les conclusions d'un expert indépendant qui avait examiné la qualité des traductions et des révisions du requérant sur la base de 14 documents dont seulement cinq pouvaient être considérés comme ayant effectivement été traduits ou révisés par le requérant et dont certains étaient relatifs à des périodes où, apparemment, les qualités linguistiques de l'intéressé n'étaient pas contestées. Le Tribunal a conclu que les mécanismes d'évaluation des performances des fonctionnaires internationaux devaient être soumis à une obligation de transparence et à une procédure contradictoire. Si l'on pouvait admettre que le Comité des rapports avait, en l'espèce, eu recours à une expertise indépendante pour juger de la validité des appréciations figurant dans des rapports d'évaluation établis en fonction des règles applicables, encore fallait-il que cette « expertise » ne fût pas effectuée en méconnaissance des droits de l'intéressé à une procédure contradictoire qui lui aurait permis, en temps utile, de critiquer le choix des documents devant servir de base aux analyses de l'expert, dont on ignorait d'ailleurs comme il avait été choisi. Cette méconnaissance des principes qui auraient dû s'appliquer, même en l'absence de toute règle écrite, à une investigation qui se déroulait en marge de la procédure normale d'évaluation, a conduit à des résultats qui ont été de toute évidence préjudiciables au requérant. De même, le fait que la productivité du requérant ait été faible pendant la période suivant la nomination de M. H. pouvait s'expliquer par le nombre peu élevé de documents transmis à l'intéressé pour traduction, et surtout pour révision. À partir du moment où il a été remédié à cette situation, la productivité du requérant est revenue à un bon niveau et n'est pas restée inférieure à la normale, contrairement à ce qu'a soutenu l'Organisation.

Le Tribunal a conclu que, même si le comportement du requérant à l'égard de son supérieur hiérarchique n'a pas été celui que l'on était en droit d'attendre d'un fonctionnaire international et aurait probablement justifié de la part de l'Organisation une intervention préventive, les éléments retenus pour établir l'insuffisance des compétences et des performances du requérant n'étaient pas de nature à justifier la résiliation de son engagement pour services insatisfaisants.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé d'annuler la décision du Directeur général de l'OIT en date du 27 octobre 2003, que le requérant devait être réintégré au sein du personnel du Bureau à compter du 1^{er} février 2004, avec toutes les conséquences de droit, que l'Organisation devait verser au requérant une indemnité pour préjudice moral de 25 000 francs suisses ainsi qu'une somme de 15 000 francs à titre de dépens, et de rejeter le surplus des conclusions de la requête.

7. Jugement n° 2470 (6 juillet 2005) : M. I.
c. l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture²⁵

ACCORD INTERORGANISATIONS RELATIF AUX MUTATIONS, DÉTACHEMENTS OU PRÊTS DE FONCTIONNAIRES ENTRE LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES EN MATIÈRE DE TRAITEMENTS ET D'INDEMNITÉS²⁶ — PROCÉDURE DISCIPLINAIRE POUR INCONDUITE PENDANT UN DÉTACHEMENT — RÉTROGRADATION DÉCIDIÉE PAR L'ORGANISATION D'ENVOI À LA SUITE DE PLAINTES POUR INCONDUITE DÉPOSÉES PAR L'ORGANISATION D'ACCUEIL — PROCÉDURES D'APPEL DEVANT DEUX TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DISTINCTS POUR DES PLAINTES PORTANT SUR LES MÊMES FAITS — QUESTION DE JURIDICTION COMPÉTENTE — JURIDICTION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF LIÉE À L'ORGANISATION AYANT EXERCÉ UN POUVOIR DISCIPLINAIRE À L'ÉGARD DE LA REQUÉRANTE — PRINCIPE DE LA CHOSE JUGÉE

La requérante a été détachée auprès de la FAO par le Programme des Nations Unies pour le développement pour une période de deux ans, à partir du 1^{er} juin 1999. Au moment des faits, elle était à la classe D-1.

Dans le cadre d'un examen du régime d'allocation-logement de la FAO, le Bureau de l'inspecteur général a examiné les demandes d'allocation-logement présentées par la requérante entre juin 1999 et mars 2000. Il a constaté que les demandes de la requérante concernaient un loyer versé pour le même appartement que celui d'un fonctionnaire du Fonds international de développement agricole, qui était son compagnon. L'enquête a révélé que la requérante avait falsifié la copie d'un chèque concernant le loyer de l'appartement en question. Des procédures disciplinaires ont été engagées contre elle et, de ce fait, il a été recommandé qu'elle soit renvoyée pour inconduite. Toutefois, à la fin de la procédure, étant donné que la requérante devait regagner l'ONU à la fin de son détachement, il a été décidé que l'application de mesures disciplinaires aux fins de protéger l'Organisation était désormais sans objet. Néanmoins, la question a été signalée à l'ONU, comme l'exige l'alinéa *a* du paragraphe 7 de l'Accord interorganisations relatif aux mutations, détachements ou prêts de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et d'indemnités, selon lequel à la fin d'une affectation, l'organisation d'accueil doit fournir des informations concernant la conduite d'un fonctionnaire pendant le détachement.

La FAO a adressé à l'ONU un document concernant la requérante et intitulé « Précisions administratives », daté du 24 mai 2001. La requérante a affirmé que le 28 mai 2001, elle avait appris par des « voies officieuses » que l'ONU allait la suspendre de ses fonctions. Le 29 mai, elle a remboursé l'allocation-logement que la FAO considérait comme indûment perçue. Le 1^{er} juin, elle a repris son service à l'ONU, où une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre. Le 4 juin, la requérante a été suspendue de ses fonctions et, le 25 juin 2002, elle a été rétrogradée de deux classes pour les motifs d'inconduite indiqués dans la déclaration de la FAO et pour avoir falsifié un chèque, comme elle l'avait elle-même admis.

Dans une lettre du 10 août 2001, la requérante a formé un recours auprès du Directeur général de la FAO contre les conclusions du Bureau de l'inspecteur général et contre l'accusation de faute portée par l'Organisation. Elle a en outre fait valoir que la FAO avait pris

²⁵ M. Michel Gentot, président; Mme Flerida Ruth P. Romero et M. Agustín Gordillo, juges.

²⁶ CEB/2003/HLCM/CM/7.

« des mesures administratives déraisonnables et inappropriées » en fournissant à l'ONU des renseignements concernant les fautes qu'elle avait commises à la FAO. Le Sous-Directeur général chargé de l'administration et des finances a rejeté ce recours par une lettre datée du 9 octobre 2001. Elle a alors saisi le Comité de recours le 24 décembre 2001, contestant en particulier la fourniture de renseignements concernant les fautes qu'elle avait commises dans le document intitulé « Précisions administratives ».

Dans l'intervalle, le 15 août 2002, elle a saisi le Tribunal administratif des Nations Unies pour contester sa rétrogradation.

Dans son rapport du 13 juin 2003, le Comité de recours de la FAO a conclu que toutes les demandes de réparation de la requérante devaient être rejetées et qu'il était conscient du fait que la décision attaquée était aussi un élément de la procédure disciplinaire engagée au sein de l'ONU. Le Directeur général de la FAO a également rejeté intégralement le recours de l'intéressée.

Le 5 décembre 2003, la requérante a saisi le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle demandait l'annulation de la décision prise par le Directeur général de la FAO de rejeter son recours, la correction des indications figurant dans son dossier personnel et des informations communiquées à l'ONU, la restitution des sommes qu'elle avait remboursées et des dommages-intérêts pour torts moral et matériel.

Le 23 juillet 2004, le Tribunal administratif des Nations Unies a prononcé le jugement²⁷ sur une requête formée par l'intéressée et a maintenu la sanction de rétrogradation que lui avait imposée l'ONU à titre de mesure disciplinaire pour la faute qu'elle avait commise lorsqu'elle était détachée auprès de la FAO.

Le Tribunal administratif de l'OIT a conclu qu'il était certes compétent pour examiner les demandes présentées par d'anciens fonctionnaires contre les décisions de l'organisation défenderesse, en l'espèce la FAO, mais que la présente requête avait déjà fait l'objet d'un jugement de la part d'un autre tribunal, le Tribunal administratif des Nations Unies. En effet, celui-ci, au cours de ses délibérations, a examiné la question de savoir s'il était ou non la juridiction compétente et a conclu que, puisque la FAO avait refusé d'exercer son pouvoir disciplinaire et que c'était l'ONU qui avait pris des sanctions, il l'était nécessairement. Le Tribunal administratif de l'OIT a souscrit entièrement à cette opinion et a estimé que le principe de la chose jugée s'appliquait aux faits contestés par la requérante.

Par conséquent, le Tribunal administratif de l'OIT a rejeté toutes les conclusions.

²⁷ Voir jugement n° 1175, *Ikegame c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* (2004). Voir également *Annuaire juridique des Nations Unies, 2004* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.07.V.1), chapitre V, section A.2.

C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE²⁸

1. Décision n° 330 (13 mai 2005) : *Rodriguez-Sawyer* *c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*²⁹

PRESTATIONS DE DÉCÈS — DÉSIGNATION DE BÉNÉFICIAIRE — RÉGIME DES PENSIONS DU PERSONNEL — RÉVOCATION IMPLICITE DE LA DÉSIGNATION D'UN BÉNÉFICIAIRE — CORRÉLATION DU TRIBUNAL ET DE LA BANQUE AVEC LA LÉGISLATION NATIONALE, QU'ELLE SOIT RÉGLEMENTAIRE OU JUDICIAIRE — POUVOIRS ET FONCTIONS DU COMITÉ D'ADMINISTRATION DES PRESTATIONS AU TITRE DU SYSTÈME DE PENSION DE LA BANQUE — PRÉSOMPTIONS RELATIVES AUX INTENTIONS DE LA PERSONNE DÉCÉDÉE

La requérante, la fille d'un fonctionnaire décédé, M. Fritz Rodriguez, de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque) a formé un recours contre une décision du Comité d'administration des prestations au titre du système de pension de la Banque ordonnant que le paiement de la prestation de décès du défunt en vertu du Régime des pensions du personnel de la Banque soit effectué à sa seconde épouse, Mme Hafida Rodriguez.

M. Rodriguez était entré au service de la Banque en 1972. Il a eu deux enfants avec sa première épouse, dont il a divorcé en mai 1990, dont l'un d'eux est la requérante. En septembre 1990, il a épousé Mme Hafida Rodriguez et l'a officiellement désignée comme la seule bénéficiaire de certaines prestations à son décès. Le formulaire standard qu'il a signé à cet effet, intitulé « Changement de la désignation de bénéficiaire », stipule qu'il a révoqué comme suit « toutes les désignations de bénéficiaires, le cas échéant, jusque-là faites par moi » à l'égard des prestations de décès au titre du Régime des pensions du personnel de la Banque.

M. Rodriguez a pris sa retraite de la Banque en 1997 et a divorcé de Mme Hafida Rodriguez en décembre 1999. Leur accord de séparation et de partage des biens (accord en matière de règlement) prévoyait qu'il conservait, s'agissant de certains transferts monétaires, « tous ses droits et intérêts dans ledit régime des pensions [de la Banque] et que [Mme Hafida Rodriguez] renon[çait] à faire valoir toute réclamation de toute partie de ceux-ci ». Ces

²⁸ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée. Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant du personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif de la Banque mondiale et le texte intégral de ses décisions, voir wbln0018.worldbank.org/crn/wbt/wbtwebsite.nsf.

²⁹ M. Bola A. Ajibola, président; Mme Elizabeth Evatt et M. Jan Paulsson, vice-présidents; MM. Robert A. Gorman, Francisco Orrego Vicuña, Mme Sarah Christie et M. Florentino P. Feliciano, juges.

termes faisaient partie du jugement de divorce prononcé par le Circuit Court du comté de Montgomery, Maryland.

M. Rodriguez est décédé le 30 novembre 2002 sans avoir révoqué ou révisé la désignation écrite de Mme Hafida Rodriguez en tant que bénéficiaire de sa prestation de décès en vertu du Régime des pensions du personnel de la Banque. La section 4.1, *b* du Régime des pensions du personnel de la Banque prévoit le calcul et le paiement d'une prestation forfaitaire en cas de décès d'un membre du personnel retraité non marié à la date du décès, et stipule que cette prestation de décès « doit être versée aux bénéficiaires désignés par le participant ou le participant retraité dans un document attesté par un témoin reçu par l'Administrateur des prestations avant le décès du participant ou du participant retraité ».

Le 30 juin 2003, l'avocat de la requérante et de la succession a présenté une pétition demandant au Comité d'administration des prestations au titre du système de pension de la Banque d'invalider la désignation de Mme Hafida Rodriguez en tant que bénéficiaire et de verser la prestation de décès directement à la succession. En octobre 2003, l'Administrateur des prestations a informé Mme Hafida Rodriguez à propos de son statut de bénéficiaire et de la demande formulée par la requérante et la succession. Le 22 mars 2004, l'Administrateur des prestations a informé le procureur de la requérante que le Comité d'administration des prestations au titre du système de pension de la Banque avait décidé qu'il n'existait aucun fondement à rendre invalide la désignation de bénéficiaire de M. Rodriguez à cause du jugement de divorce et l'accord en matière de règlement, puisque sa désignation écrite n'avait pas été modifiée et devait donc être honorée. En outre, le Comité d'administration a considéré qu'une enquête sur les intentions du défunt dépassait son domaine de compétence.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a relevé que les dispositions pertinentes du Régime des pensions du personnel de la Banque n'avaient pas été contestées et que la seule question dont il était saisi consistait à savoir si le jugement de divorce et l'accord en matière de règlement avaient révoqué la désignation de Mme Hafida Rodriguez comme bénéficiaire.

Le Tribunal a fait observer que la législation d'un État membre, qu'elle soit réglementaire ou judiciaire, ne gouvernait pas la Banque ou un organe tel que le Comité d'administration des prestations au titre du système de pension de la Banque. Le Tribunal a jugé que la détermination de la Banque tendant à n'appliquer que sa règle interne concernant les désignations de bénéficiaires était tout à fait raisonnable en raison des incertitudes concernant l'état du droit aux États-Unis et au choix de la loi, notamment le « lieu » du fonds de pension (Washington, D.C.), la délivrance par un tribunal d'État du Maryland du jugement de divorce et l'accord en matière de règlement et le site du décès du défunt et de la succession (Floride). Le Tribunal a également conclu que d'exiger que le Comité d'administration des prestations se réfère à la législation d'un État rendrait potentiellement sa prise de décision absolument impraticable, compte tenu du fait que les membres du personnel sont originaires de 184 nations, avec des approches très différentes pour ce qui est des droits respectifs des époux divorcés.

Le Tribunal a noté que l'hypothèse sous-jacente du Régime des pensions du personnel réside dans le fait que le meilleur indicateur de l'intention du fonctionnaire décédé est la désignation de bénéficiaire signée en bonne et due forme. À cet égard, le Tribunal a estimé qu'il était bien à la discrétion de la Banque de conclure que le divorce seul n'annulait pas la désignation écrite du bénéficiaire et que les termes de l'accord en matière de règlement ne constituaient pas assez clairement une renonciation par Mme Hafida Rodriguez de ses

droits en tant que bénéficiaire. Le Tribunal a également jugé qu'il était raisonnable pour la Banque de présumer que le fonctionnaire devait assumer la charge d'apporter sciemment et formellement toute modification sur une question aussi importante que la désignation d'un bénéficiaire d'une prestation substantielle de décès. En outre, constatant les difficultés à prouver que certaines circonstances justifieraient l'hypothèse que le fonctionnaire décédé aurait souhaité que sa désignation de bénéficiaire soit révoquée, le Tribunal a considéré que la réticence du Comité d'administration des prestations à enquêter sur les intentions du défunt était plus que raisonnable.

Le Tribunal a en outre noté que les tribunaux fédéraux des États-Unis et les tribunaux étatiques différaient entre eux à propos du caractère juridique des déclarations écrites et de la pertinence des enquêtes sur les intentions du défunt. Le Tribunal a constaté que tant l'article 4.1, *d* du Régime des pensions du personnel que ses politiques et justifications sous-jacentes étaient raisonnables et avaient été appliqués dans ce cas sans aucun abus de pouvoir discrétionnaire. Néanmoins, le Tribunal a jugé concevable que, dans certaines circonstances, il serait un abus de pouvoir discrétionnaire de ne pas tenir compte des événements survenus après la désignation susceptibles d'avoir un impact sur l'équité de la règle. Toutefois, dans de tels cas, la charge de la preuve reposerait sur la personne qui attaque la désignation écrite de bénéficiaire, tant en raison de sa connaissance de ces faits inhabituels et de son accès à de tels faits qu'en raison de la forte présomption de régularité accordée à une telle désignation.

Le Tribunal a conclu que les deux séries d'arguments défendables présentés par les parties concernant le sens des dispositions de la renonciation dans le jugement de divorce et l'accord en matière de règlement étaient suffisants pour renforcer la décision du Comité d'administration des prestations selon laquelle les raisons d'ignorer la désignation écrite de bénéficiaire du défunt étaient insuffisantes. Le Tribunal a relevé que les termes du Régime des pensions du personnel, tels qu'interprétés par le Comité d'administration des prestations et le Tribunal, ont pour but d'informer la Banque quant à la disposition des prestations de décès éventuellement contestées. Le Tribunal a indiqué que le Régime des pensions du personnel ne prétend pas résoudre définitivement les prétentions respectives des bénéficiaires désignés et des tiers qui font valoir des droits supérieurs au titre de contrats, des jugements judiciaires ou autres instruments auxquels la Banque n'est pas partie. Le Tribunal a également déclaré que le Comité d'administration des prestations a le pouvoir discrétionnaire continue de déterminer si un litige est en train d'être réglé, et d'en tirer les conclusions qu'il peut juger appropriées à cet égard conformément à l'article 12.2 du Régime des pensions du personnel.

Par ces motifs, le Tribunal a confirmé la décision du Comité d'administration des prestations.

2. Décision n° 338 (4 novembre 2005) : *Prasad* c. *la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³⁰

PROCÉDURE D'APPRECIATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL — DISCUSSION ET RÉTROACTION NÉCESSAIRES CONCERNANT L'EXAMEN DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL — RÉVISION DE L'AUGMENTATION DE TRAITEMENT — RAPPORT ENTRE LE COMPORTEMENT PROFESSIONNEL ET L'ÉVALUATION DE L'AUGMENTATION DE TRAITEMENT — L'ÉVALUATION EST UN ACTE DISCRÉTIONNAIRE DE LA DIRECTION — L'IRRÉVOCABILITÉ DES ACTES DISCRÉTIONNAIRES EST SUBORDONNÉE AU NON-EXERCICE D'UN ABUS DE POUVOIR — RÉVOCATION DE LA NOMINATION D'UN FONCTIONNAIRE — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE — ABUS DE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE — ATTEINTE AUX PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Le requérant en l'espèce a déposé de nombreuses plaintes d'irrégularités en matière de gestion et d'abus de pouvoir discrétionnaire contre la Banque internationale de reconstruction et de développement (la Banque) concernant, entre autres, l'évaluation globale de ses performances pour la période 2001-2002, la révision de l'augmentation de son traitement et la décision de la Banque de révoquer sa nomination en qualité d'administrateur de pays pour le Liban.

Le requérant était au service de la Banque depuis 1979 et les évaluations de son comportement professionnel avaient toujours été bonnes. Le 1^{er} novembre 1999, le requérant a été nommé à un poste nouvellement créé de représentant résident à Beyrouth pour un mandat de trois ans. Par la suite, le poste a été renommé administrateur de pays. À ce titre, le requérant relevait directement du Directeur de la région du Moyen-Orient et du Vice-Président de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Les deux hauts fonctionnaires qui occupaient ces postes à l'origine et dont relevait le requérant ont été remplacés par deux nouvelles personnes. Le nouveau Vice-Président a introduit un certain nombre de changements dans l'organisation et le travail, notamment en procédant à une redistribution des pays et en mettant un accent particulier sur la gestion des portefeuilles de pays.

Au cours de la première année dans son poste, le requérant a obtenu des évaluations dans l'ensemble positives, tant dans le cadre de l'évaluation globale de ses performances pour 2000-2001 que dans son rapport d'évaluation panoramique. Ces deux évaluations avaient été signées par l'ancien Directeur du requérant. Entre-temps, certaines correspondances indiquaient que le nouveau Vice-Président avait émis quelques réserves quant au comportement professionnel du requérant. En juin 2001, le Vice-Président a rencontré le requérant pour lui exprimer ses préoccupations au sujet de l'absence d'amélioration économique du portefeuille du Liban et de la manière dont il s'acquittait de la gestion du bureau de pays. Les commentaires du Vice-Président ont été reflétés dans l'évaluation globale des performances pour 2000-2001.

Au cours de l'année suivante, le travail du requérant s'est révélé encore plus difficile, étant donné les critiques négatives de son nouveau Directeur qui lui avait suggéré d'envisager de retourner à Washington avant l'expiration de sa nomination. Le requérant est retourné à Washington en mai 2002, soit sept mois avant la fin initialement prévue de sa nomination.

³⁰ M. Bola A. Ajibola, président; MM. Robert A. Gorman et Francisco Orrego Vicuña, juges.

L'évaluation globale des performances du requérant pour 2001-2002 reflétait l'idée défavorable que se faisaient de plus en plus le Directeur et le Vice-Président du comportement professionnel du requérant et sa notation avait radicalement changé par rapport à celle de la période précédente. Le Directeur a signé l'évaluation globale des performances quelque six mois après qu'elle lui fut présentée, mais ni le requérant ni le Vice-Président ne l'avaient signée.

En décembre 2002, le requérant a engagé une procédure auprès du Comité de recours pour contester son évaluation globale des performances pour 2001-2002. Au cours de la procédure, la Banque a retiré l'évaluation attaquée, mais le Comité de recours a néanmoins jugé que ce retrait ne réglait pas les plaintes du requérant et a conclu que la Banque n'avait pas suivi ses procédures en complétant l'évaluation globale des performances. Il a jugé que le requérant avait été lésé par des vices de procédure et s'était vu refuser un traitement équitable, en particulier en ce qui concerne les manquements du Directeur à : i) discuter avec le requérant de l'examen de son comportement professionnel; ii) fournir une information claire sur les domaines à améliorer; iii) signer diligemment l'évaluation globale des performances; et iv) suivre un processus systématique pour recueillir les commentaires. Le Comité de recours a conclu que les irrégularités en matière de gestion du processus d'évaluation globale des performances pour 2001-2002 avaient influé sur les droits du requérant à une procédure régulière et il s'était vu refuser toute possibilité d'expliquer et de défendre son comportement. Le Comité de recours n'a toutefois pas constaté que l'évaluation du comportement professionnel consignée dans l'évaluation globale des performances pour 2001-2002, ou la manière dont elle avait été menée, avait été motivée par un désir d'exercer des représailles contre le requérant ou de le harceler. La Banque a accepté la recommandation du Comité de recours tendant à ce qu'elle alloue au requérant une indemnité et lui accorde les dépens.

Dans son examen de l'affaire, le Tribunal a d'abord examiné la question de savoir si des violations de procédure s'étaient produites au cours du processus d'évaluation globale des performances pour 2001-2002. Il a noté qu'au paragraphe 2.02 de la disposition 5.03 du règlement du personnel, il est stipulé que l'administrateur ou le supérieur hiérarchique désigné et le fonctionnaire doivent « se réunir et examiner ensemble le comportement professionnel du fonctionnaire... » et que les étapes essentielles du processus doivent toutes être consignées par écrit et porter sur la période à l'examen. Le Tribunal a également noté que l'examen du comportement professionnel ne remplace pas la nécessité de fournir au fonctionnaire une information continue tout au long de l'année en question afin qu'il soit « en mesure d'anticiper la nature des discussions devant avoir lieu en fin d'année et la notation résultante de l'évaluation globale des performances ». Le Tribunal a confirmé qu'une évaluation était un acte discrétionnaire impliquant l'exercice d'un jugement de la part de l'administration et que cette évaluation était définitive, mais il a également réitéré ses conclusions dans *Saberi*, décision n° 5 [1981], par. 24, selon lesquelles l'irrévocabilité des actes discrétionnaires était subordonnée au non-exercice d'un abus de pouvoir ou de toutes autres formes d'arbitraire ou de discrimination.

Le Tribunal a relevé que des exigences strictes régissaient le retour d'informations aux membres du personnel et a noté qu'aucune discussion portant spécifiquement sur le comportement professionnel n'avait eu lieu avec le requérant, ni pendant la période examinée, ni depuis le retrait de l'évaluation globale des performances pour 2001-2002. Il a en outre jugé que les discussions d'ordre général, ou celles qui avaient eu lieu avant le processus même d'évaluation globale des performances, n'avaient pas été satisfaisantes, et

que la Banque devait jouer un rôle proactif puisque l'obligation d'orienter le fonctionnaire lésé lui incombait et non l'inverse. Le Tribunal a également réaffirmé que l'évaluation des performances devait tenir compte de tous les faits pertinents et significatifs se rapportant à la période d'examen considérée et a conclu que la collecte d'informations dans le cas du requérant ne semblait pas avoir été suffisamment exhaustive.

En outre, le Tribunal a jugé plus grave le fait que le requérant n'avait pas eu l'occasion d'examiner en temps voulu les critiques formulées à son endroit et a relevé que celui-ci était même en droit de rectifier certaines erreurs possibles de la haute direction. Le Tribunal a réitéré ses conclusions dans l'affaire *Marshall*, décision n° 226 [2000], par. 24, selon lesquelles tout changement dans l'évaluation d'un fonctionnaire, par rapport aux évaluations antérieures, ne saurait en soi être considéré comme un abus de pouvoir, mais un changement brusque non accompagné de déclarations descriptives adéquates pourrait laisser supposer « certaines contradictions dans l'exercice des responsabilités en matière de gestion ». Le Tribunal a conclu que la Banque avait violé la disposition 5.03 du règlement du personnel et les droits du requérant à une procédure régulière en ce qui concerne l'évaluation globale des performances pour 2001-2002.

Le Tribunal a ensuite examiné la prétention du requérant selon laquelle la Banque avait abusé de son pouvoir discrétionnaire concernant la révision de l'augmentation de son traitement, qui était significativement plus faible par rapport aux années précédentes, et qu'aucune explication n'avait été fournie quant à la justification de cette décision.

À cet égard, malgré les efforts de la Banque de dissocier la révision de l'augmentation du traitement et les procédures d'évaluation globale des performances, le Tribunal a relevé qu'un rapport existait forcément entre les deux et a rappelé sa conclusion dans *Desthuis-Francis*, décision n° 315 [2004], par. 32, selon laquelle « s'il existe une différence appréciable entre ces deux processus, il s'agit selon toute probabilité d'une différence de préférence plutôt que d'un clivage fondamental ». Le Tribunal a noté qu'il n'existait aucune preuve que la révision de l'augmentation du traitement était la conséquence de l'évaluation globale des performances du requérant, laquelle n'avait jamais été achevée et, de ce fait, avait perdu tout rapport avec sa contribution individuelle. Il a également noté qu'il n'y avait aucun lien entre la révision contestée de l'augmentation de traitement et les augmentations de traitement antérieures du requérant et que la Banque n'avait pas réussi à justifier cette décision de façon satisfaisante. Le Tribunal a conclu que la Banque avait abusé de son pouvoir discrétionnaire concernant la révision de l'augmentation de traitement du requérant et a établi que, d'une façon plus générale, l'évaluation globale des performances et la révision de l'augmentation de traitement ne pouvaient se contredire sans une explication plus convaincante.

Lors de l'examen du rappel anticipé du requérant du Liban, le Tribunal a rappelé ses conclusions dans *Sengamalay*, décision n° 254 [2001], par. 30, selon lesquelles la réaffectation n'était pas un abus de pouvoir discrétionnaire « simplement parce que ... l'impression qu'a le service du Vice-Président des compétences en matière de gestion du fonctionnaire est nettement moins enthousiaste que celle du supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire ». Toutefois, dans le cas du requérant, le Tribunal a conclu que si ses nouveaux supérieurs hiérarchiques avaient partagé des vues critiques à son égard, leur évaluation contrastait de façon plutôt dramatique avec les précédentes. Le Tribunal a également conclu que seuls les aspects négatifs du comportement professionnel du requérant avaient été retenus dans l'adoption de la décision de rappel, ce qui mettait en doute l'impartialité et l'objectivité de la décision. Si le Vice-Président n'était pas formellement associé à l'éva-

luation du comportement professionnel du requérant ou à la décision de rappel, tel n'était pas le cas en substance, puisque le Directeur et lui-même faisaient partie de ces processus. Tous deux étaient également au courant de la position du Président de la Banque sur la nécessité de réorganiser la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Le Tribunal a déterminé que la décision de rappel avaient répondu à cette réalité plus qu'à tout autre problème particulier de comportement, et n'avait plus rien à voir avec l'évaluation globale des performances qui appuyait prétendument cette décision. Le Tribunal a par conséquent jugé que la Banque, devant le manque de transparence et d'ouverture dont elle avait fait preuve dans le processus de décision, avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne le rappel du requérant.

Le Tribunal a conclu qu'une décision de réaffectation ne pouvait raisonnablement être prise qu'aux termes d'une série d'évaluations appropriées, et qu'une telle décision prise isolément ou la révision d'une augmentation de traitement pouvait constituer un abus de pouvoir, et ce, même lorsque la décision adoptée pouvait être entièrement justifiée. Il a fait remarquer qu'il y avait parfois des cas où une réaffectation devait se faire rapidement dans le meilleur intérêt de l'institution, mais l'affaire devait quand même être traitée dans le respect des droits à une procédure régulière et d'une manière ouverte et transparente devant régir les relations professionnelles, y compris très certainement une discussion sur les problèmes de comportement en cause.

Lors de l'examen des recours, le Tribunal a relevé que l'évaluation globale des performances pour 2001-2002 ne pouvait être annulée car elle avait été retirée, mais il a accueilli la demande du requérant tendant à ce que la révision de l'augmentation de traitement liée à l'évaluation et le taux d'augmentation soient supprimés de son dossier personnel. Le Tribunal a estimé que, contrairement à l'opinion du requérant selon laquelle son poste actuel nuisait à sa carrière et le forçait à prendre sa retraite, le poste n'avait nullement entraîné de diminution de classe et rien ne prouvait que sa carrière touchait à sa fin. Le Tribunal a reconnu, toutefois, que les perspectives de carrière du requérant à la Banque avaient été affectées par l'ensemble des décisions et mesures examinées. Le Tribunal a donc ordonné à la Banque d'aider le requérant dans sa recherche d'emploi et de lui accorder une indemnité en sus de celle accordée par le Comité de recours ainsi que des dépens.

3. Décision n° 340 (4 novembre 2005) :

G. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement³¹

RELATIONS DE TRAVAIL INAPPROPRIÉES — CONFLIT D'INTÉRÊT — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DE DÉCIDER DE MENER UNE ENQUÊTE — LE CONGÉ ADMINISTRATIF N'EST PAS UNE MESURE DISCIPLINAIRE — AVIS D'ENQUÊTE — PORTÉE ET NORMES D'EXAMEN CONCERNANT UNE PROCÉDURE D'ENQUÊTE ET UN CONGÉ ADMINISTRATIF

La requérante, une analyste des finances au service de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque), a contesté la décision de la Banque de la mettre en congé administratif au cours d'une enquête sur une éventuelle faute commise entreprise par le Département d'intégrité institutionnelle de la Banque.

³¹ Mme Elizabeth Evatt, vice-présidente, assurant la présidence; M. Jan Paulsson, vice-président; Mme Sarah Christie et M. Florentino P. Feliciano, juges.

En novembre 2002, la requérante a effectué une mission en Afghanistan pendant trois semaines, période pendant laquelle le Gouvernement a décidé de faire appel à une banque commerciale pour assurer des services à sa banque centrale. La requérante a été invitée à accompagner les responsables gouvernementaux à Dubaï au début de janvier 2003 afin de rencontrer les différentes banques commerciales pour déterminer leur aptitude à cet effet. Le voyage de la requérante avait été approuvé par son supérieur hiérarchique, en l'avisant qu'elle ne devait pas donner l'impression que la Banque favorisait une banque en particulier. Elle n'a finalement pas fait le voyage.

La requérante est retournée en Afghanistan le 22 janvier 2003 et y est restée jusqu'au 1^{er} avril 2003. Pendant ce temps, le Gouvernement a reçu des propositions de trois banques commerciales désireuses d'offrir les services bancaires demandés. Le Gouvernement a décidé d'embaucher un consultant pour évaluer les propositions et a demandé à la requérante de lui proposer quelqu'un qui pourrait effectuer le travail en question. La requérante a proposé un certain M. I., un ancien membre du personnel de la Banque qui lui avait servi de mentor quand elle était entrée à la Banque.

M. I. a été embauché en mars 2003 et ses honoraires s'élevaient à environ 2 500 dollars des États-Unis. M. I. et la requérante ont été invités à accompagner les responsables gouvernementaux pour des réunions à Dubaï en avril, auxquelles ils ont tous deux participé. La requérante n'a demandé aucune permission explicite à un quelconque supérieur pour cette mission en avril, et ce, comme elle l'a expliqué plus tard, pour deux raisons : i) son supérieur hiérarchique avait précédemment approuvé qu'elle se joigne à la délégation afghane pour les réunions de janvier 2003 relatives à la même question; et ii) le coût du voyage à Dubaï en avril était minime puisqu'il était déjà prévu qu'elle quitterait de toute façon l'Afghanistan pour Washington en passant par Dubaï le 1^{er} avril et qu'elle pourrait donc facilement prolonger de deux jours son escale à Dubaï.

Après son retour à Washington, la requérante a soumis à la Banque une demande de retrait pour le paiement des honoraires et des dépenses de M. I. au montant de 1 927,38 dollars des États-Unis. Un agent des finances a examiné la demande et approuvé le paiement. Le 4 juin 2003, deux membres du personnel de la Banque, en examinant les instructions de paiement, ont remarqué le paiement à M. I. et, après avoir appris qu'il entretenait une relation personnelle avec la requérante, ont réexaminé la documentation pertinente. Ils ont découvert qu'un récépissé pour le séjour de M. I. à Dubaï avait été adressé au domicile de la requérante en Virginie, que la requérante se trouvait à Dubaï aux mêmes dates que M. I., qu'elle avait recommandé au Gouvernement afghan d'embaucher un consultant (en l'occurrence M. I.) et qu'elle avait traité la demande de paiement de M. I.

Les deux fonctionnaires ont informé leurs supérieurs de leurs constatations, et la requérante a ensuite été interrogée par son chef de Division sur ces questions. Le chef de Division a par la suite communiqué avec le Département d'intégrité institutionnelle, qui a entamé une enquête préliminaire portant sur la question de savoir si les premiers soupçons et allégations de faute grave justifiaient une enquête complète quant au fond. Dans l'intervalle, le Département d'intégrité institutionnelle avait également été informé des préoccupations devant le fait que la requérante avait recommandé une banque en particulier au Gouvernement afghan avec laquelle il devait faire affaires.

Le Département d'intégrité institutionnelle a examiné les renseignements et les documents fournis par le département de la requérante et a formellement interrogé son chef de Division, le Directeur régional et le Directeur financier régional pour la région de l'Asie du Sud. Une fois établis les éléments de fait, le Département d'intégrité institutionnelle a

également consulté et examiné les courriels archivés de la requérante. Le Département n'a pas informé la requérante au sujet de l'enquête préliminaire et ne l'a pas interrogée sur les allégations au cours de l'enquête préliminaire.

En octobre 2003, le Département a informé le chef et le Directeur de Division de la requérante de sa conclusion selon laquelle les circonstances de l'affaire justifiaient une enquête approfondie sur un certain nombre de questions. Le Département ne leur a toutefois pas fourni, ni à la requérante, de rapport écrit. Le 15 octobre 2003, le Département a informé la requérante par un memorandum qu'il menait une enquête sur quatre allégations spécifiques à son endroit et l'a interrogée le jour suivant. Étant donné son enquête préliminaire et compte tenu du fait que la requérante avait des responsabilités de fiduciaire en tant qu'analyste des finances, le chef de Division et le Directeur ont décidé de recommander que la requérante soit mise en congé administratif pendant toute la durée de l'enquête.

Le rapport final du Département d'intégrité institutionnelle du 9 juillet 2004 démontrait le bien-fondé des allégations les plus graves à l'égard de la requérante et concluait qu'une allégation d'abus de pouvoir, bien qu'apparemment fondée, était en fait sans importance et en tout cas atténuée par le bon travail de la requérante. Même si aucune sanction n'a finalement été infligée à la requérante, elle a soumis sa demande auprès du Tribunal afin d'obtenir réparation au motif que la décision de la placer en congé administratif était arbitraire et capricieuse.

En examinant l'affaire, le Tribunal a observé que si les faits reprochés à la requérante s'étaient avérés sans fondement, ils étaient néanmoins à première vue inquiétants et avaient exigé une enquête approfondie. Il a en outre fait observer que la question dont il était saisi ne se rapportait pas aux relations de la requérante avec M. I., mais à la question de savoir « si la Banque a[vait] violé les droits de la requérante en la plaçant en congé administratif ».

Le Tribunal a noté que le placement en congé administratif n'était pas une mesure disciplinaire et était donc sujet à révision seulement pour abus de pouvoir. Le Tribunal a conclu que l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'aurait pas dû être mise en congé administratif parce que son travail n'était pas de nature fiduciaire était non convaincante, et il ne voyait aucune raison de contester la décision de la Banque selon laquelle il était impossible de réaffecter la requérante à d'autres tâches n'impliquant aucune responsabilité financière. Le Tribunal a également rejeté l'argument de la requérante selon lequel son placement en congé administratif avait irrémédiablement nui à sa carrière. Le Tribunal a conclu que l'enquête n'avait en rien entaché son intégrité, que la Banque l'avait laissée libre de reprendre sa carrière, qu'il n'y avait aucune preuve que la requérante avait été empêchée de poursuivre sa carrière et que sa réclamation relevait de la conjecture.

En examinant l'allégation de la requérante concernant les motivations irrégulières lors de l'enquête, le Tribunal a rappelé qu'une telle constatation devait être clairement prouvée par des faits et que la charge de la preuve incombait à la requérante. En rejetant l'allégation de la requérante, le Tribunal a relevé que ce qui était exigé du Département d'intégrité institutionnelle n'était pas que chaque enquête soit un modèle parfait d'efficacité, mais qu'elle soit menée en toute bonne foi sans violer les droits individuels.

En ce qui concerne l'affirmation de la requérante selon laquelle ses droits avaient été violés par la manière dont le Département d'intégrité institutionnelle avait mené son enquête préliminaire, le Tribunal a noté qu'il était difficile de bien articuler un critère positif pour déterminer qu'un fondement probatoire existe pour entreprendre une telle enquête, et a conclu qu'il lui semblait que c'était là une question de pouvoir discrétionnaire étant donné le manque d'orientation des règles et normes de la Banque. Le Tribunal a en outre

fait observer qu'un critère négatif significatif avait été énoncé par le Tribunal dans *Kou-dogbo*, décision n° 246 [2001], à l'effet qu'une enquête préliminaire ne peut être lancée sur la base de rumeurs ou d'allégations provenant de sources douteuses, et ne devrait pas être déclenchée simplement à partir d'indices verbaux, isolés, anonymes et indirects. Le Tribunal a déclaré que de telles déclarations devaient être examinées d'un œil critique. Il a conclu que les faits ayant justifié l'enquête de la requérante étaient objectifs et de la propre faute de la requérante, et qu'il n'y avait eu aucun harcèlement ou abus d'initiatives d'enquête.

Le Tribunal a rejeté l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'avait pas été notifiée en temps opportun de l'enquête préliminaire. De l'avis du Tribunal, étant donné qu'une enquête préliminaire n'était pas une procédure judiciaire, elle ne pouvait pas être contestée sur une gamme de motifs aussi étendus que ceux pouvant invalider une procédure judiciaire, et en particulier en ce qui concerne l'absence de préavis. Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence selon laquelle le sujet d'une enquête préliminaire devait être informé de ce fait, dans les plus brefs délais raisonnablement possibles, mais il a aussi jugé qu'une telle notification n'était pas nécessaire dans chaque circonstance [*D*, décision n° 304 (2003)]. Le Tribunal a noté que le premier interrogatoire en l'espèce de la requérante par son chef de Division a précédé de plusieurs mois l'avis formel qui lui avait été donné et qu'elle avait de toute évidence été en mesure de se préparer à l'entretien. Le Tribunal a déclaré qu'il n'était pas en mesure de conclure que la notification tardive avait influé dans une mesure appréciable sur la décision de placer la requérante en congé administratif.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

4. Décision n° 343 (4 novembre 2005) :

*I. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*³²

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL S'ÉTENDANT À D'ANCIENS FONCTIONNAIRES RETRAITÉS — SURVIVANCE DES TERMES DU CONTRAT D'EMPLOI — EXISTENCE D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE DEVANT ÊTRE REVUE — UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE PEUT ÊTRE POSITIVE OU NÉGATIVE — DÉCLARATIONS *OBITER DICTUM* PAR LE TRIBUNAL

Dans la présente affaire, le requérant, un fonctionnaire retraité de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque), a affirmé que l'enquête de la Banque au sujet d'un fonctionnaire actuel³³ avait été menée à tort et lui avait porté préjudice. Le Tribunal dans le présent arrêt n'a examiné que la question de compétence.

Le requérant, qui avait pris sa retraite de la Banque en 1994, a été recruté en qualité de consultant pour une courte période pour un projet financé par la Banque en Afghanistan en mars 2003. En octobre 2003, le Département d'intégrité institutionnelle de la Banque a ouvert une enquête sur Mme G., fonctionnaire au Département des prêts, sur la base d'allégations selon lesquelles elle avait commis une faute à l'égard du requérant. Le Département d'intégrité institutionnelle a examiné plus particulièrement la question de savoir si la relation personnelle de Mme G. avec le requérant l'avait influencée pour recommander au Gouvernement afghan l'embauche du requérant en qualité de consultant. Dans le cadre de son enquête, le Département s'est penché sur la question des conflits d'intérêt potentiels dans la manière dont le contrat de consultant avait été offert au requérant et pour lequel il avait été rémunéré.

Au cours de l'enquête, le Département a interrogé le requérant et plusieurs autres témoins. Certains des témoins ont informé le Département que le requérant et Mme G. avaient une relation intime, tandis que d'autres ont indiqué qu'ils n'étaient que de proches amis. Le Département a conclu son enquête en juillet 2004 et a déclaré qu'il n'y avait pas de preuves suffisantes pour étayer une conclusion de faute commise par Mme G. en ce qui concerne des accusations plus graves. Le Département a en outre conclu que les allégations de relation intime entre Mme G. et le requérant ne pouvaient être justifiées.

Pendant ce temps, le 3 mai 2004, le requérant avait écrit au Président de la Banque pour lui faire part de ses préoccupations au sujet des allégations concernant sa relation avec Mme G., qu'il considérait comme diffamatoires et a exigé leur démenti immédiat. Le requérant a également demandé que la Banque prenne des mesures correctives et mène une enquête sur le processus. Le 29 juin 2004, le conseil du requérant a écrit des lettres au Directeur du Département d'intégrité institutionnelle et au Président de la Banque en réitérant les préoccupations du requérant et protestant contre un mémorandum de la Banque diffamant prétendument le requérant. Ce mémorandum, dont le requérant ignorait l'existence, faisait apparemment mention d'une interdiction de réengager celui-ci. Le conseil du requérant a demandé une copie non expurgée du mémorandum.

Le Directeur par intérim du Département d'intégrité institutionnelle a répondu le 5 août 2004, rassurant le requérant que l'enquête n'avait pas de conséquence sur son aptitude à recevoir des contrats de consultant financés par la Banque mais qu'il n'avait pris

³² Mme Elizabeth Evatt, vice-présidente, assurant la présidence; M. Jan Paulsson, vice-président; Mme Sarah Christie et M. Florentino P. Feliciano, juges.

³³ G., décision n° 340 [2005]. Pour un résumé de cette affaire, voir le chapitre V, section C.1 ci-dessus.

aucune mesure de réparation supplémentaire. Le requérant a intenté un recours devant le Comité de recours contestant, entre autres, le refus du Directeur par intérim de rétracter les allégations diffamatoires; de corriger les dossiers d'emploi du requérant à la Banque qui avaient été publiés à tort dans le rapport du Département d'intégrité institutionnelle; et de prendre les mesures appropriées pour atténuer les dommages causés à sa réputation. Le recours a finalement été rejeté pour manque de compétence *ratione materiae*. Le Comité de recours a conclu que le recours n'était pas dirigé contre une décision administrative qui aurait altéré ou violé les conditions de nomination du requérant ou ses conditions d'emploi, ni contre aucune mesure disciplinaire formelle fondée sur une faute.

Dans l'examen de sa propre compétence dans cette affaire, le Tribunal a rejeté l'utilisation de la Banque de l'affaire *Walden*, décision n° 167 (1997), en soutenant que la déclaration d'un chargé des questions d'éthique professionnelle ne constituait pas une « décision » pouvant faire l'objet d'un examen administratif. La Banque a en outre déclaré que sa déposition dans l'affaire *Walden* avait été *obiter dictum*, car l'application dans cette affaire avait été rejetée pour forclusion. Le Tribunal a conclu que le requérant avait réfuté de façon convaincante l'argument de la Banque selon lequel il n'existait aucune décision administrative pouvant faire l'objet d'un examen par le Tribunal. L'affaire n'était pas une simple contestation d'un rapport du Département d'intégrité institutionnelle, au contraire, elle impliquait un processus d'enquête qui se serait déroulé de façon injuste et préjudiciable.

Le Tribunal a jugé que les questions dans l'affaire impliquaient clairement les droits du requérant à sa vie privée et à sa réputation ainsi que des violations présumées de ses conditions d'emploi. Le Tribunal a convenu avec le requérant que ces droits subsistaient après sa séparation et sa retraite de la Banque, et que les décisions administratives pouvaient être soit positives ou négatives (par exemple, une incapacité à exercer un pouvoir affectant les droits d'un membre du personnel). Le Tribunal a en outre convenu que l'argument de la Banque selon lequel elle n'avait dirigé aucune accusation contre le requérant devait être rejeté, car l'allégation d'une relation intime et la réception d'un contrat de consultant sur cette base mettait en cause davantage le requérant que Mme G. Le Tribunal a convenu que l'argument de la Banque, s'il était accepté, priverait le requérant de la seule tribune où il pourrait faire valoir ses droits.

Le Tribunal a rejeté la conception étroite de sa compétence qui empêcherait un ancien membre du personnel de déposer un recours fondé sur une violation présumée de ses droits. Le Tribunal a identifié à cet égard une parité de raisonnement entre lui-même et la Cour internationale de Justice dans son avis consultatif de 1956 relatif à des jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail³⁴. La Cour internationale de Justice dans ce cas recommandait qu'un contrat d'emploi ne soit pas interprété littéralement, de manière à priver un employé du droit de l'invoquer au moment de contester son non-renouvellement. Le Tribunal a déclaré que la question de savoir si les règles pertinentes s'étendaient au bénéfice des membres du personnel à la retraite dans les circonstances de l'affaire du requérant était une question de fond et non pas de compétence.

Le Tribunal a salué la présentation des arguments du requérant et a déclaré que l'objection juridictionnelle de la Banque n'aurait pas dû être soulevée. Pour ces motifs, le Tri-

³⁴ *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur requêtes contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture*, Avis consultatif du 23 octobre 1956, CIJ Recueil 1956, p. 77.

bunal a rejeté la requête de la Banque tendant à ce que la demande soit déclarée irrecevable, et a alloué au requérant des dépens relatifs à la phase juridictionnelle de la procédure.

D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL³⁵

Jugement n° 2005-1 (18 mars 2005) : ***F. c. le Fonds monétaire international***

RÉVISION DE LA DÉCISION DE SUPPRIMER UN POSTE — SUPPRESSION DE POSTE RELEVANT DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DE LA DIRECTION DEVANT ÊTRE RÉEXAMINÉE AU MOTIF D'ABUS DE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE — MOTIVATIONS NÉCESSAIRES POUR SUPPRIMER UN POSTE — L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS D'UN CANDIDAT À UN POSTE EST UNE RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION ET NON UNE RESPONSABILITÉ JUDICIAIRE — OBLIGATION DE PROCÉDURES ÉQUITABLES ET RAISONNABLES POUR LA SUPPRESSION D'UN POSTE — AVIS INADÉQUAT DE LA SUPPRESSION D'UN POSTE — ALLÉGATIONS DE DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA RELIGION — DÉFAUT DE PRENDRE DES MESURES EFFICACES EN RÉPONSE À L'INTOLÉRANCE RELIGIEUSE ET AU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL — EFFORTS SÉRIEUX À ENTREPRENDRE PAR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES POUR RÉAFFECTER LEURS EMPLOYÉS DONT LES POSTES ONT ÉTÉ SUPPRIMÉS — REMBOURSEMENT DES FRAIS DE JUSTICE DÉCOULANT DE LA REPRÉSENTATION DANS UNE PROCÉDURE ANTÉRIEURE AU PROCESSUS D'EXAMEN DU TRIBUNAL

Le requérant est entré au service du Fonds monétaire international (le Fonds) le 4 février 1980 en qualité de transcripteur. En 1990, il a été nommé au poste d'assistant à la préparation des traductions à la classe A-6 puis, en octobre 1998, il a été promu à la classe A-7, occupant le poste d'assistant à la coordination des traductions. Le requérant occupait ce poste lorsque celui-ci a été supprimé, à compter du 1^{er} novembre 2001.

La section linguistique où travaillait le requérant depuis plus de 20 ans a subi des modifications structurelles au sein de l'organisation du Fonds, entraînant la suppression du poste du requérant. Il n'a pas été contesté que depuis des années la section linguistique était aux prises avec des problèmes de conflits interpersonnels, non exempts de certains problèmes religieux. La restructuration de la section linguistique avait pour objectif de renforcer l'efficacité du nouveau Département de la technologie et des services généraux dans son ensemble et, en même temps, de résoudre les problèmes mentionnés ci-dessus.

Le 21 février 2002, le requérant a demandé un examen administratif de la décision de supprimer son poste et de plusieurs questions liées à la discrimination, aux repré-

³⁵ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est entré en activité le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour juger de toute demande : a) d'un membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif l'affectant de manière défavorable; ou b) d'un participant à un régime de retraite ou à tout autre régime d'indemnisation, ou d'un bénéficiaire de l'un de ces régimes assurés par le Fonds en tant qu'employeur, contestant la légalité d'un acte administratif portant sur l'un de ces régimes ou en découlant qui affecte le requérant de manière défavorable. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et le texte intégral de ses jugements, voir www.imf.org/external/imfat/index.htm.

et au harcèlement. L'examen administratif a été transféré à la Directrice des ressources humaines qui, le 8 août 2002, a conclu que la décision de supprimer le poste du requérant et de le renvoyer avait été prise en conformité avec les règles du Fonds. Elle a également réfuté les allégations de discrimination et de harcèlement. Le 3 octobre 2002, le requérant a déposé un grief auprès du Comité d'appel interne, qui a publié sa recommandation et son rapport le 31 juillet 2003, recommandant le rejet du grief. Le 20 novembre, le requérant a introduit sa requête devant le Tribunal.

Le requérant a présenté plusieurs réclamations, notamment que la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son emploi avait été motivée par une discrimination fondée sur des motifs religieux et, par conséquent, par des motifs illicites. Il a en outre fait valoir que la suppression du poste constituait en réalité une redistribution des fonctions en vue de résoudre des problèmes personnels fondés sur une intolérance religieuse qui n'avaient jamais été examinés par le Fonds, malgré ses demandes répétées. Le requérant a également allégué que la procédure de renvoi n'avait pas suivi les règles relatives au préavis et que les efforts fournis par le Fonds afin de lui trouver un autre poste avaient été insuffisants. Le défendeur a catégoriquement nié chacun des arguments du requérant et a fait valoir que le requérant lui-même contribuait aux problèmes interpersonnels indéniables au sein de la section et à son incapacité à trouver un autre poste.

En examinant l'affaire, le Tribunal a noté qu'il s'agissait du premier cas dont il était saisi dans lequel un requérant contestait directement la légalité d'une suppression de poste, et aussi le premier cas où elle devait traiter d'allégations selon lesquelles la carrière d'un fonctionnaire avait été compromise par des préjugés religieux.

Le Tribunal a observé que la décision de suppression avait été prise dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la direction et était donc soumise à une révision limitée pour abus de pouvoir discrétionnaire, qui ne pouvait « être infirmée que s'[il était] démontré qu'elle était arbitraire, capricieuse, discriminatoire, abusivement motivée, fondée sur une erreur de droit ou de fait ou effectuée en violation d'une procédure équitable et raisonnable ». En conséquence, le Tribunal a décidé d'examiner si : i) la décision était fondée sur une erreur de droit ou de fait; ii) était abusivement motivée de façon à entacher une décision autrement légale; iii) était discriminatoire en raison de la religion du requérant; iv) le requérant était en butte à l'hostilité dans son milieu de travail; et v) la décision de suppression avait été prise en violation de procédures justes et raisonnables.

S'agissant de la question de savoir si la décision de suppression impliquait un abus de pouvoir discrétionnaire, le Tribunal a examiné si le poste avait été supprimé ou redéfini pour répondre aux besoins institutionnels et si le titulaire du poste n'était plus qualifié pour répondre à ses exigences. Le Tribunal a conclu que les raisons avancées par le Fonds pour justifier les changements structurels au niveau de la Section étaient crédibles et suffisantes, et que les nouveaux postes impliquaient des responsabilités matériellement différentes de celles assumées par le requérant.

Le Tribunal a aussi conclu que la constatation du Fonds selon laquelle le requérant n'était pas qualifié pour le poste redéfini était convaincante et que « la question de savoir si les qualifications professionnelles étaient satisfaisantes [était] une responsabilité de la direction et non pas une responsabilité judiciaire ». Par conséquent, de l'avis du Tribunal, la décision de supprimer le poste n'était pas motivée par une discrimination fondée sur la religion. Néanmoins, le Tribunal a rappelé l'étroite relation entre la discrimination et le harcèlement et qu'à cet égard, il y avait des preuves que le comportement de la Section du requérant n'avait pas respecté les normes énoncées dans le Code de conduite du Fonds,

et que les supérieurs hiérarchiques du Fonds n'avaient pas pris de mesures efficaces pour remédier à ce problème. En conséquence, il a jugé qu'il y avait lieu de conclure que le requérant avait subi du harcèlement au travail en raison de sa religion.

Passant à la question des procédures appliquées pour la suppression du poste, le Tribunal a jugé qu'un préavis officiel de huit jours suivant la décision de suppression n'était pas raisonnable et qu'il conviendrait de le distinguer du préavis de cessation de service ultérieur. En effet, lorsqu'une décision de suppression lui est transmise, le fonctionnaire devrait être en mesure d'exposer les motifs qu'il pourrait avoir pour contester le bien-fondé ou l'équité de cette décision.

Enfin, le Tribunal s'est référé à un principe général de droit exigeant que les organisations internationales fassent des efforts véritables, sérieux et actifs pour trouver un autre emploi au fonctionnaire déclaré excédentaire. Toutefois, étant donné la faible initiative dont a fait preuve le requérant à se trouver un autre poste au sein du Fonds, le Tribunal a conclu que la faute devait être assumée par les deux parties.

En ce qui concerne les coûts, le Tribunal a estimé qu'une requête pour coûts découlant de la représentation dans une procédure antérieure à l'examen du Tribunal avait été jugée dans le cadre des pouvoirs de redressement du Tribunal :

« Le membre de phrase "représentation en justice" ... comprend la représentation de la requérante à l'examen administratif qu'elle doit épuiser... avant le dépôt d'une demande auprès du Tribunal, ainsi que la procédure devant le Tribunal³⁶. »

Sur la base de ce qui précède, le Tribunal a décidé à l'unanimité que la suppression du poste du requérant dans le cadre de la réorganisation du Département a été un acte du pouvoir discrétionnaire de la direction, dont la conception et l'exécution n'ont pas fourni de motif de réexamen par le Tribunal pour raison d'abus de droit ou autrement. Toutefois, le Tribunal a accordé au requérant une compensation financière de 100 000 dollars des États-Unis pour l'inertie du Fonds à prendre des mesures efficaces face à l'intolérance religieuse et au harcèlement en milieu de travail dont il avait été l'objet et le défaut de présentation d'un préavis raisonnable suite à la suppression de son poste. En outre, il a été décidé que le Fonds rembourse au requérant les dépens raisonnables de sa représentation légale.

³⁶ Arrêt n° 1-1997-1 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, *Interprétation du jugement n° 1997-1 (22 décembre 1997)*.