

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

2011

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

A.	TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES.....	439
1.	Jugement n° UNDT/2011/005 (10 janvier 2011) : <i>Comerford-Verzuu c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	440
	Recevabilité <i>ratione materiae</i> et <i>ratione temporis</i> — Le Tribunal est tenu de soulever d'office les questions relatives à la compétence et à la recevabilité — La décision du Bureau des services de contrôle interne de ne pas ouvrir une enquête est une décision administrative susceptible d'être contestée devant le Tribunal — Le droit d'un fonctionnaire d'accéder à la justice — Décision confirmative — Une demande de nouvel examen ne constitue pas une nouvelle décision administrative aux fins du calcul des délais	440
2.	Jugement n° UNDT/2011/012 (13 janvier 2011) : <i>Tolstopiatov c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	441
	Indemnisation — Détermination d'une période ouvrant droit à indemnisation — Rubriques consacrées à l'indemnisation — Perte de gain — Assurance médicale et dentaire — Droits tels que primes de rapatriement et frais de voyage — Prestations de retraite — Compensation — Obligation d'atténuer les pertes.....	441
3.	Jugement n° UNDT/2011/032 (10 février 2011) : <i>Obdeijn c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	443
	La notification de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est une décision administrative — Obligation d'indiquer les raisons du non-renouvellement — Déduction défavorable tirée du refus de l'Administration d'indiquer les raisons de la décision contestée — Une décision administrative prise sans raison est arbitraire, capricieuse et illégale — Le droit de tout fonctionnaire à un examen adéquat d'une décision administrative le concernant	443
4.	Jugement n° UNDT/2011/050 (10 mars 2011) : <i>Ostensson c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	444
	Recevabilité <i>ratione materiae</i> — Portée de la circulaire ST/SGB/2008/5 — Les fonctionnaires ont le droit de porter plainte pour harcèlement et de s'attendre à ce que celle-ci soit dûment examinée — La politique suivie pour ouvrir une enquête est énoncée dans la circulaire ST/SGB/2008/5 — Obligation d'agir rapidement — Indemnisation pour préjudice moral — Principe de proportionnalité	444
5.	Jugement n° UNDT/2011/098 (10 juin 2011) : <i>Mezoui c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	446
	Irrégularités de procédure dans une procédure de sélection — Le contrôle sur la légalité d'une décision se limite pour le Tribunal à examiner la régularité de la procédure suivie pour prendre la décision et vérifier qu'aucune erreur de fait ou une erreur manifeste d'appréciation n'a été commise — La fixation de l'indemnité est guidée par la nature de l'irrégularité et l'appréciation de la chance sérieuse — Calcul du préjudice matériel — Préjudice moral — Aucune indemnisation	

	lorsque la somme déjà versée est supérieure au montant fixé par le Tribunal — Abus de procédure.....	446
6.	Jugement n° UNDT/2011/115 (27 juin 2011) : <i>Ibrahim c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	448
	Procédure disciplinaire — Objet de l'application de l'instruction administrative ST/AI/371 — « Conduite ne donnant pas satisfaction » et « raison de penser » qu'une faute a été commise — Procédure régulière et droit à une assistance juridique au cours d'une enquête préliminaire — Droits à une procédure régulière lors d'une procédure disciplinaire — Charge de la preuve dans des allégations de parti pris ou de motivations illicites — Critères de suspension d'un fonctionnaire au cours d'une procédure disciplinaire — Responsabilité du défendeur pour les retards dans une procédure disciplinaire — Retirer un chien d'utilité à un fonctionnaire.....	448
7.	Jugement n° UNDT/2011/126 (12 juillet 2011) : <i>Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	450
	Suspension de l'effet des décisions administratives — Article 2.2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Urgence — Présomption d'illégalité — Dommage irréparable — Interruption de service — Les textes administratifs régissent les questions d'application générale et concernent directement les droits et obligations des fonctionnaires et de l'Organisation — Hiérarchie de la législation interne de l'Organisation — Exigences générales relatives aux textes administratifs — Toutes les règles, politiques et procédures d'application générale ne peuvent être arrêtées que dans le cadre des circulaires et instructions administratives du Secrétaire général — Législation arrêtée par des moyens autres que des textes administratifs dûment promulgués — Le droit de demander une dérogation au Règlement du personnel est un droit contractuel qui ne peut être retiré unilatéralement.....	450
8.	Jugement n° UNDT/2010/138 (2 août 2011) : <i>Bagula c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	452
	Renvoi sans préavis — Abus de procédure manifeste de la part du requérant — Paragraphe 6 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif — Risques inhérents à la conduite d'une action en justice par téléconférence — Tentatives de tromper le Tribunal — Outrage au tribunal qualifié commis par le requérant — Dépens accordés contre le requérant — Obligations juridiques privées des fonctionnaires — Responsabilité pénale des fonctionnaires des Nations Unies et des experts en mission.....	452
9.	Jugement n° UNDT/2011/162 (16 septembre 2011) : <i>Mushema c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	454
	Renvoi pour faute — Rôle du Tribunal dans l'examen des affaires disciplinaires — Faits constitutifs d'une faute — Faute professionnelle lourde — Risque prévisible — Sanction proportionnelle — Droits à une procédure régulière lors d'une enquête préliminaire et d'un processus disciplinaire — Délai de réponse à des allégations — Irrégularité	

- matérielle ou procédurale dans la procédure disciplinaire — Possibilité de contre-interroger des témoins — Réintégration du requérant — Indemnisation pour perte de gain — Indemnisation pour irrégularité procédurale lors d'une enquête et d'un processus disciplinaire 454
10. Jugement n° UNDT/2011/174 (7 octobre 2011) : *Baron c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 456
 Demande d'indemnisation liée à des blessures imputables à l'exercice de fonctions officielles — Faute lourde qu'aurait commise l'Organisation en n'assurant pas la sécurité et la sûreté de fonctionnaires — Irrecevabilité de la requête liée à une faute lourde pour cause de non-présentation d'un recours préalable devant le Secrétaire général — Interprétation de l'article 17 de l'appendice D au Règlement du personnel — Nouvel examen par le Secrétaire général d'une décision prise sur la recommandation du Comité consultatif pour les questions d'indemnités — Une demande de réexamen est un préalable obligatoire au dépôt d'une requête devant le Tribunal — Recevabilité de la demande eu égard à l'ambiguïté de la rédaction de l'article 17 de l'appendice A — Ordonner une expertise médicale..... 456
11. Jugement n° UNDT/2011/202 (29 novembre 2011) : *Bangoura c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 458
 Exécution de jugements de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies — *Res judicata* — Compétence *ratione materiae* de l'ancien Tribunal administratif et du Tribunal du contentieux administratif de connaître des conséquences de la non-exécution d'un jugement — Compétence *ratione temporis* — Droit de recours — Organisation d'une conférence de presse en exécution du jugement — Dommages et intérêts pour non-exécution d'un jugement..... 458
12. Jugement n° UNDT/2011/205 (30 novembre 2011) : *Marshall c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 459
 Enquête menée par l'Organisation sur des différends juridiques privés impliquant des fonctionnaires — L'Organisation n'a pas à utiliser ses procédures administratives pour s'immiscer dans un différend personnel lorsque d'autres voies juridiques appropriées sont à la disposition des parties pour déterminer leurs droits et responsabilités — Procédure régulière — Conduite des enquêtes à l'Organisation des Nations Unies — Annulation d'une mise en garde — Indemnisation — Préjudice moral 459
- B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES 462
1. Arrêt n° 2011-UNAT-109 (11 mars 2011) : *Hastings c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 462
 La disposition 112.2 du Règlement du personnel autorise des dérogations à la section 5.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 établissant l'inadmissibilité des candidats à une promotion à un poste d'une classe plus élevée que la classe immédiatement supérieure à celle du poste qu'ils occupent — Une indemnisation pour la perte d'une « chance » de promotion peut parfois être versée sur la base d'un pourcentage — Le tribunal d'instance est le mieux placé pour évaluer les

- préjudices — Sauf dans les cas jugés probants, la durée des dommages accordés devrait être limitée — Une sentence pour préjudices moraux doit être étayée par des éléments de preuves précis..... 462
2. Arrêt n° 2011-UNAT-120 (11 mars 2011) : *Gabalton c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 463
- Retrait d'une offre d'engagement en l'absence d'une lettre de nomination — L'acceptation inconditionnelle d'une offre d'engagement peut créer une obligation juridiquement contraignante entre l'Organisation et son fonctionnaire — Interprétation du terme « fonctionnaire » au sens de l'article 3 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — L'accès au système d'administration de la justice des non-fonctionnaires est limité aux personnes qui peuvent légitimement se prévaloir de droits assimilables à ceux d'un fonctionnaire 463
3. Arrêt n° 2011-UNAT-121 (11 mars 2011) : *Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 465
- Droit d'ordonner la production de documents dans la mesure où cela est pertinent en vue d'un développement rapide et équitable de l'instance — Droit de demander la vérification du caractère confidentiel des documents — Les raisons pour refuser d'exécuter une ordonnance sur la production de documents doivent être précises et étayées — Le Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ne prévoit pas de sanction consistant à exclure une partie de la procédure dans le cas d'un refus d'exécuter une ordonnance du Tribunal — Violation du principe du respect des droits de la défense et du droit à un recours effectif en vertu de la Déclaration universelle des droits de l'homme..... 465
4. Arrêt n° 2011-UNAT-130 (8 juillet 2011) : *Koda c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 466
- Un congédiement déguisé donne à penser à toute personne raisonnable que l'employeur la « met à la porte » — Les décisions du Bureau de contrôle interne peuvent relever de la compétence du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies si elles altèrent les conditions d'emploi ou le contrat de travail d'un employé — Le Tribunal d'appel des Nations Unies requiert un enregistrement du tribunal d'instance pour l'examen des faits constatés..... 466
5. Arrêt n° 2011-UNAT-131 (8 juillet 2011) : *Cohen c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 468
- Renvoi sans préavis — Paragraphe 5, article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Une indemnisation supérieure à deux années de traitement de base net en lieu et place de l'exécution de l'obligation de réintégrer doit être justifiée — La preuve de facteurs aggravants peut justifier l'octroi d'une indemnisation plus élevée — Intérêts accordés au taux préférentiel des États-Unis en vigueur à la date d'échéance des sommes dues..... 468
6. Arrêt n° 2011-UNAT-139 (8 juillet 2011) : *Basenko c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*..... 469

- Compétence du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Articles 2.1 et 3.1 du Statut du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Les stagiaires ne sont pas considérés comme des fonctionnaires des Nations Unies — Les stagiaires ne peuvent saisir le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies 469
7. Arrêt n° 2011-UNAT-145 (8 juillet 2011) : *Eid c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 470
- Demande de révision d'un jugement en application de l'article 29 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Définition d'un « fait » justifiant une révision des jugements — La publication d'une nouvelle jurisprudence est une question de « droit », non de « fait » 470
8. Arrêt n° 2011-UNAT-160 (3 octobre 2011) : *Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 471
- Article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies — Un appel interlocutoire formé au cours d'une procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies n'est recevable que dans les affaires où le Tribunal a clairement outrepassé sa compétence — Une ordonnance rendue par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies est exécutoire dans les affaires où l'ordonnance est portée en appel 471
9. Arrêt n° 2011-UNAT-164 (21 octobre 2011) : *Molari c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 473
- Norme de preuve requise en matière de mesures disciplinaires — La norme de preuve hors de tout doute raisonnable appliquée par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail n'est pas appliquée par l'Organisation des Nations Unies — Une faute entraînant la possibilité d'un licenciement doit être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants, nécessitant plus qu'une prépondérance de preuve, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable 473
10. Arrêt n° 2011-UNAT-165 (21 octobre 2011) : *Cherif c. l'Organisation de l'aviation civile internationale* 474
- Le mandat du Tribunal d'appel des Nations Unies est limité aux situations où des fonctionnaires contestent l'application d'une décision administrative — Les décisions réglementaires ne relèvent pas de la compétence du Tribunal d'appel des Nations Unies — L'article 58 de la Convention de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) autorise certaines restrictions au pouvoir d'embauche du Secrétaire général 474
11. Arrêt n° 2011-UNAT-172 (21 octobre 2011) : *Vangelova c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 474
- Norme d'examen aux fins de décisions de non-promotion — Lien entre une irrégularité dans une procédure de promotion et une non-promotion — Le droit à une annulation ou à une indemnisation pour

	cause d'irrégularité procédurale appelle une chance prévisible de promotion	474
C.	DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	476
1.	Jugement n° 3003 (6 juillet 2011) : <i>A. T. S. G. c. le Fonds international de développement agricole (FIDA)</i>	476
	Article XII du Statut du Tribunal — Droit de demander un avis consultatif à la Cour internationale de Justice — Le Tribunal peut déferer l'exécution d'un jugement s'il considère la mesure justifiée — Le droit du fonctionnaire à bénéficier de l'application immédiate d'un jugement — Équilibre entre les droits de l'Organisation et ceux de ses fonctionnaires — Demande de sursis à exécution d'un jugement au vu d'une demande d'avis consultatif inadmissible	476
2.	Jugement n° 3046 (6 juillet 2011) : <i>M. V. (n° 8) c. l'Organisation météorologique mondiale (OMM)</i>	478
	Immunité de plaidoirie des déclarations faites dans le cadre de procédures judiciaires — Il serait incompatible avec les principes fondamentaux du droit et avec le rôle du Tribunal d'inclure une condition qui porte atteinte au droit d'une organisation internationale de choisir la manière dont elle se défendra dans une procédure engagée contre elle — Compétence du Tribunal aux termes de l'article II de son Statut	478
3.	Jugement n° 3020 (6 juillet 2011) : <i>F. M. c. l'Organisation mondiale du commerce (OMC)</i>	479
	Accord de Sièges — Exonération fiscale sur les revenus d'un fonctionnaire international — Disposition 106.11 du Règlement du personnel de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), qui vise à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale — L'augmentation de la charge fiscale d'un conjoint non fonctionnaire, en raison de l'inclusion d'un revenu exempt d'impôt dans le calcul de l'impôt exigible, conduit à une inégalité injustifiable et donne droit à un remboursement	479
4.	Jugement n° 2959 (2 février 2011) : <i>I. K. M. c. l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)</i>	481
	Procédure de recrutement d'un chef de cabinet — Violation du droit de concourir pour un poste — Interprétation de l'article 4.3 du Statut du personnel, prévoyant une mise au concours du poste « dans la mesure du possible » — Aucune exception explicite et spécifique à la prescription selon laquelle le choix se fait après la mise en concurrence — L'existence d'une pratique bien établie qui viole une règle ne peut avoir pour effet de modifier cette règle — Annulation d'une nomination directe en vertu de l'article VIII de la Convention d'interdiction des armes chimiques	481
5.	Jugement n° 2972 (2 février 2011) : <i>R. B. et D. B. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)</i>	482
	Une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements, y compris en supprimant des postes, en en créant de nouveaux, en redéployant le per-	

	sonnel et en l'affectant à des modèles de service continu nouveaux ou différents — Aucun droit acquis au travail de nuit — Devoir de veiller à ce que les nouvelles dispositions n'entraînent pas de difficultés financières pour les intéressés — Dommages-intérêts pour tort moral injustifié du fait que l'Organisation a admis que des dispositions devaient être prises pour atténuer les répercussions des nouvelles modalités de travail	482
6.	Jugement n° 2996 (2 février 2011) : <i>M. C. B. c. le Laboratoire européen de biologie moléculaire</i>	484
	Demandes de pension d'invalidité par suite d'accidents du travail — Le non-épuisement des voies de recours internes ne rend pas inopposables les règles de procédure si l'Organisation n'a pas respecté l'exigence d'informer l'intéressée de son droit de recours — Le Tribunal n'a pas qualité pour substituer sa propre appréciation à celle formulée par une commission statuant en matière médicale — Le Tribunal est compétent pour examiner si la décision d'une commission d'invalidité avait été rendue dans les formes régulières — Les membres d'une instance consultative ne peuvent participer à une délibération s'ils ont déjà exprimé leurs vues dans l'affaire en cause — Le droit national de l'État du siège ne s'applique pas aux conditions d'emploi.....	484
7.	Jugement n° 2966 (2 février 2011) : <i>Amaizo c. l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)</i>	486
	Recevabilité d'un recours — Si un recours est frappé de forclusion et que l'organe de recours interne s'en est saisi à tort, le Tribunal n'entrera pas en matière sur une requête contestant la décision consécutive à une recommandation formulée par cet organe — Moyens de notification d'une réaffectation — Validité d'une notification par courriel.....	486
8.	Jugement n° 3012 (6 juillet 2011) : <i>Toa Ba c. l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)</i>	487
	Recevabilité d'un recours — Délais dans les règles de procédure — Exigence d'épuisement des voies de recours interne — Devoir de sollicitude d'indiquer dans la décision les voies et délais de recours.....	487
9.	Jugement n° 3009 (6 juillet 2011) : <i>Hoening (n° 3) c. l'Union postale universelle (UPU)</i>	488
	Demande de congé dans les foyers — Le fait d'avoir épousé une ressortissante étrangère ou d'avoir adopté des ressortissants étrangers ne suffit pas pour prétendre à un congé dans les foyers dans l'un des pays à moins que le requérant ait maintenu sa résidence habituelle pendant une période prolongée dans l'un de ces pays avant sa nomination — Droit d'être entendu — Des renseignements purement internes n'ont pas, en principe, à être portés à la connaissance du fonctionnaire.....	488
D.	DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	489
1.	Décision n° 448 (25 mai 2011) : <i>J. Y. K. (n° 1 et n° 2) c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	489
	Licenciement aux motifs de faute — Exception d'incompétence — Disposition 8.01 du Règlement du personnel — Procédure régulière dans des enquêtes portant sur des cas de faute — Compétence du Service	

	d'examen critique par les pairs, conformément au paragraphe 6.04, <i>d</i> de la disposition 9.03 du Règlement du personnel — Portée et norme de l'examen d'une procédure d'enquête — Portée de l'examen des sanctions disciplinaires — Proportionnalité des sanctions — Annulation des mesures disciplinaires.....	489
2.	Décision n° 455 (25 mai 2011) : <i>B. P. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	492
	Licenciement — Obligation d'imposer une mesure disciplinaire dans le cas d'une condamnation pour infraction pénale conformément au paragraphe 10.09 de la disposition 3.00 du Règlement du personnel — Procédure régulière dans l'examen du Bureau de l'éthique professionnelle concernant des allégations de faute — L'absence d'enquête causant préjudice à la requérante — Droit du Tribunal de réexaminer des décisions discrétionnaires — Facteurs dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire — Proportionnalité des mesures — Circonstances atténuantes.....	492
3.	Décision n° 460 (11 octobre 2011) : <i>D. M. K. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	495
	Prestations de cessation d'emploi — Interprétation raisonnable de la disposition 7.02 du Règlement du personnel — Plainte de traitement injuste et inéquitable lors de la réinstallation — Non-cumul des prestations de réinstallation offertes par un nouvel employeur — Application non rétroactive de nouvelles règles.....	495
E.	DÉCISION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL.....	497
1.	Jugement n° 2011-1 (16 mars 2011) : <i>Mme C. O'Connor (n° 2), requérante, c. le Fonds monétaire international (FMI), défendeur</i>	497
	Compétence du Tribunal administratif — Recevabilité en vertu de l'article V du Statut du Tribunal — Compétence du Comité d'appel interne du FMI — Le caractère discrétionnaire de la gestion et des politiques du FMI ne saurait limiter la compétence du Tribunal — Norme d'examen des décisions de reclassement de poste — Procédures régissant l'audit de poste — Révision d'une décision administrative du reclassement d'un poste au sein du FMI — Abus de pouvoir dans les décisions de reclassement — Droit de contester des décisions de reclassement de poste devant le Tribunal — Discrimination sur le lieu de travail — « Préjudice continu » — Bonne foi.....	497
2.	Jugement n° 2011-2 (14 novembre 2011) : <i>Mme D. Pyne, requérante, c. le Fonds monétaire international (FMI), défendeur</i>	500
	Instruction administrative générale n° 16, section 12 — Indemnités de départ volontaire à la retraite en vertu de la « règle des 50 ans » — Obligation affirmative d'aider un fonctionnaire à trouver un poste approprié en cas de réduction des effectifs, de suppression de postes ou d'excédent de personnel — Le comportement des fonctionnaires dans le processus de réaffectation peut les priver d'un recours contre le manquement du FMI à prendre des mesures proactives — Avantages sociaux différents pour différentes catégories de personnel — Critère	

du « lien rationnel » — Obligation d'offrir une aide à la réaffectation des « volontaires » — Pouvoir discrétionnaire de la direction — La direction peut rejeter une recommandation du Comité d'appel interne ou s'en écarter — Octroi des dépens.....	500
---	-----

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).....	505
1. Privilèges et immunités	505
a) Note adressée au Représentant permanent de [État] concernant le non-remboursement de certains montants de la taxe sur la valeur ajoutée payés par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).....	505
b) Note adressée à [Secrétaire général adjoint du Département des affaires politiques] concernant le partage des listes du personnel recruté sur le plan national entre la [Mission des Nations Unies] et [État].....	507
2. Questions procédurales et institutionnelles.....	510
a) Note adressée au Sous-Secrétaire général du Bureau des affaires juridiques concernant une demande de paiement d'honoraires pour services juridiques rendus présentée par le conseil de la défense du Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR).....	510
b) Mémoire interne adressé au Sous-Secrétaire général aux affaires politiques concernant une demande de déclassification de documents	511
c) Mémoire interne adressé au Secrétaire général adjoint, Conseiller spécial pour l'Afrique et Haut-Représentant et au Secrétaire général de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés concernant les pouvoirs de la délégation représentant [État] à la quatrième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés	513
d) Mémoire interne adressé au directeur, Bureau d'appui juridique, Bureau de la gestion, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) concernant la demande d'accès du [Fonds] aux dossiers et aux travaux de l'audit et de l'investigation du PNUD	515
e) Mémoire interne adressé au chef par intérim, Bureau des opérations, Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) concernant le Partenariat mondial pour le tourisme durable	517
f) Note adressée au Sous-Secrétaire général du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences concernant une demande de documents par le conseil de la défense de [accusé]..	521
g) Mémoire adressé au chef du Service de la gestion des ressources financières, Office des Nations Unies à Genève, relatif	

Chapitre V

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

A. TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Par sa résolution 66/237 du 24 décembre 2011 intitulée « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a pris note du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et a décidé de proroger d'un an le mandat des trois juges *ad litem* du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, mandat qui pourra éventuellement être encore prolongé d'un an après examen.

En 2011, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à New York, Genève et Nairobi a rendu 219 jugements, dont 13 sont résumés ci-après.

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 2011 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements faisant référence au droit administratif des Nations Unies ou présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les tribunaux, à savoir les jugements n^{os} UNDT/2011/001 à UNDT/2011/219 du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, les arrêts n^{os} 2011-UNAT-101 à 2011-UNAT-188 du Tribunal d'appel des Nations Unies, les jugements n^{os} 2954 à 3050 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 447 à 460 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et les jugements n^{os} 2011-1 et 2011-2 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir respectivement les documents UNDT/2011/001 à UNDT/2011/219, 2011-UNAT-101 à 2011-UNAT-188, Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, 110^e et 111^e sessions, Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 2011 et Rapports du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, jugements n^{os} 2011-1 et 2011-2.

1. Jugement n° UNDT/2011/005 (10 janvier 2011) : *Comerford-Verzuu c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*²

RECEVABILITÉ *RATIONE MATERIAE* ET *RATIONE TEMPORIS* — LE TRIBUNAL EST TENU DE SOULEVER D'OFFICE LES QUESTIONS RELATIVES À LA COMPÉTENCE ET À LA RECEVABILITÉ — LA DÉCISION DU BUREAU DES SERVICES DE CONTRÔLE INTERNE DE NE PAS OUVRIR UNE ENQUÊTE EST UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE SUSCEPTIBLE D'ÊTRE CONTESTÉE DEVANT LE TRIBUNAL — LE DROIT D'UN FONCTIONNAIRE D'ACCÉDER À LA JUSTICE — DÉCISION CONFIRMATIVE — UNE DEMANDE DE NOUVEL EXAMEN NE CONSTITUE PAS UNE NOUVELLE DÉCISION ADMINISTRATIVE AUX FINS DU CALCUL DES DÉLAIS

Le 30 novembre 2007, la requérante a introduit devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies une requête dirigée contre la décision du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de ne pas ouvrir une enquête suite à sa plainte contre l'Administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Directeur du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats dudit Programme, en rapport avec le décès de son époux en République démocratique du Congo, alors qu'il était fonctionnaire du PNUD en mission officielle. Le 11 juillet 2007, la Commission paritaire de recours a rendu son rapport dans lequel, après avoir estimé que le recours était recevable *ratione temporis* et *ratione materiae*, elle n'a fait aucune recommandation en faveur de la requérante. L'affaire, qui n'avait pu être jugée par le Tribunal administratif avant qu'il ne soit dissout le 31 décembre 2009, a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} janvier 2010.

Dans son jugement, le Tribunal du contentieux a précisé qu'il n'était en aucune manière tenu par les conclusions de la Commission paritaire de recours sur la question de la recevabilité de la requête et qu'il devait, dans tous les cas, y compris si la question n'est pas soulevée par les parties, vérifier si son Statut, ou le Statut de l'ancien Tribunal administratif, lui donne compétence pour statuer sur la légalité d'une décision administrative.

Sur la question de savoir si la décision contestée était une décision administrative susceptible de recours, le Tribunal a considéré que, si l'Assemblée générale entendait donner une « indépendance opérationnelle » au BSCI, elle devait, en précisant que le Bureau agit sous l'autorité du Secrétaire général, avoir nécessairement entendu reconnaître que ce dernier était responsable administrativement des fautes ou illégalités que le BSCI pouvait commettre. Le Tribunal était donc face à deux principes qui semblaient peu conciliables, d'une part, « l'indépendance opérationnelle » du BSCI et, d'autre part, le caractère obligatoire de la demande de réexamen ou de contrôle hiérarchique auprès du Secrétaire général de la décision prise par le BSCI dans l'exercice de sa fonction d'investigation. Selon le Tribunal, lorsqu'il était face à des textes de même valeur et en apparence contradictoires, il devait nécessairement privilégier le droit du fonctionnaire d'accéder à la justice. Il a donc conclu que le fait que le Secrétaire général n'ait pu modifier la décision du BSCI ne saurait faire obstacle à ce que le fonctionnaire ne puisse la contester devant le Tribunal et que la décision du BSCI de refuser de faire l'enquête demandée par la requérante était une décision administrative susceptible de recours devant le Tribunal.

En ce qui concerne la recevabilité *ratione temporis* de la requête, selon le Tribunal, lorsque l'Administration omettait de soulever la tardiveté de la demande d'un fonctionnaire

² Juge Jean-François Cousin (Genève).

tendant à ce qu'une décision soit reconsidérée, il appartenait au Tribunal de le faire d'office, car lui-même comme l'Administration n'avait aucun pouvoir pour écarter un texte relatif aux délais de recours, à l'exception de circonstances exceptionnelles ou du cas où le fonctionnaire, avant l'expiration des délais, a demandé une extension desdits délais. S'appuyant sur sa jurisprudence (*Ryan*, UNDT/2010/174 et *Bernadel*, UNDT/2010/210), ainsi que sur celle du Tribunal d'appel (*Sethia*, 2010-UNAT-079), selon lesquelles les décisions confirmatives postérieures à la décision administrative contestée ne sont pas susceptibles de recours, le Tribunal a relevé que la requérante n'avait fait état d'aucune circonstance nouvelle de fait ou de droit postérieure à la décision initiale qui aurait pu mettre le BSCI dans l'obligation de prendre une nouvelle décision. Il a donc conclu que la requérante, en soumettant sa demande de nouvel examen au Secrétaire général plus de six mois après avoir reçu notification de la décision contestée, était hors délai et que, par conséquent, sa plainte ne pouvait qu'être rejetée comme tardive.

2. Jugement n° UNDT/2011/012 (13 janvier 2011) : Tolstoptiatov

c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies³

INDEMNISATION — DÉTERMINATION D'UNE PÉRIODE OUVRANT DROIT À INDEMNISATION — RUBRIQUES CONSACRÉES À L'INDEMNISATION — PERTE DE GAIN — ASSURANCE MÉDICALE ET DENTAIRE — DROITS TELS QUE PRIMES DE RAPATRIEMENT ET FRAIS DE VOYAGE — PRESTATIONS DE RETRAITE — COMPENSATION — OBLIGATION D'ATTÉNUER LES PERTES

Dans son jugement UNDT/2010/147, le Tribunal du contentieux administratif a conclu que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) avait manqué aux obligations qui lui incombait de respecter les conditions d'emploi du requérant. Le requérant était un fonctionnaire de l'UNICEF dont le poste avait été supprimé. Il est apparu que, pendant la période de préavis (à partir du moment où il a été informé de son renvoi jusqu'à ce que celui-ci soit exécuté), l'UNICEF n'a pas suivi ses procédures obligatoires tendant à accorder un traitement préférentiel au requérant lorsqu'il a postulé pour certains postes et ne s'est pas conformé à son obligation de lui offrir une aide au recrutement significative.

Dans le présent jugement, le Tribunal devait déterminer l'indemnisation due au requérant en raison du manquement de l'UNICEF aux obligations qui lui incombait de respecter les conditions d'emploi du requérant. Le Tribunal a préalablement rappelé que le véritable objectif d'une indemnisation était de placer le fonctionnaire dans le même poste où il aurait été si l'Organisation avait respecté ses obligations contractuelles. Le Tribunal a tout d'abord examiné les chances qu'avait le requérant de se voir offrir un nouveau contrat avec l'UNICEF, puis, le cas échéant, les modalités de ce nouveau contrat et la compensation applicable dans l'octroi de dommages et intérêts.

De l'avis du Tribunal, il était raisonnable d'assumer qu'un nouveau contrat aurait été offert au requérant si l'UNICEF s'était conformé à ses propres règles. Le Tribunal a conclu que, si l'UNICEF avait rempli ses obligations, ce nouveau contrat se serait traduit par un engagement pour une durée déterminée avec possibilité de renouvellement. Le Tribunal a toutefois estimé qu'on ne pouvait présumer que le contrat aurait été automatiquement

³ Juge Marilyn J. Kaman (New York).

renouvelé pour une durée indéfinie et a donc limité à deux ans la période ouvrant droit à indemnisation pour les pertes subies.

Le Tribunal a conclu que le requérant avait droit à une indemnisation pour perte de gain en vertu du nouveau contrat hypothétique, y compris des indemnités d'assurance maladie et soins dentaires. Il a également conclu que le requérant avait droit à une indemnisation de la prime de rapatriement, des frais de voyage et de déménagement, des congés annuels accumulés et à l'indemnité de licenciement, conformément à ses droits en vertu du nouveau contrat hypothétique.

En évaluant la perte de la capacité de gain, le Tribunal a rappelé le principe dans l'affaire *Antaki*, 2010-UNAT-095, où le Tribunal d'appel a conclu qu'une indemnisation ne pouvait être accordée que s'il a été établi que le fonctionnaire avait réellement subi des dommages. Le Tribunal a conclu qu'il n'existait aucun fondement justifiant l'attribution d'une indemnisation aux motifs que le requérant n'avait pas étayé les allégations sur lesquelles il appuyait sa demande, par exemple dans quelle mesure la retraite anticipée a influencé son employabilité, quelles possibilités d'emploi il avait perdues de ce fait et comment le « calcul proportionnel » était justifié. Le Tribunal a également rejeté les demandes d'indemnisation pour perte de pension et indemnisation non économique.

Le Tribunal a donc déterminé qu'il était nécessaire de déduire de l'indemnisation due au requérant tous les montants qu'il avait reçus à la suite de son renvoi de l'UNICEF. Le Tribunal a relevé que des montants avaient été versés en trop au requérant au cours de la période de son congé spécial sans traitement et qu'il n'avait en aucun temps tenté d'en informer l'UNICEF. Selon le Tribunal, que ce soit présenté sous l'angle du principe équitable de la forclusion, de la doctrine des mains propres ou des principes de bonne foi et d'équité, le requérant demeurerait responsable envers l'UNICEF du remboursement des trop-perçus.

Le Tribunal a finalement identifié un principe de droit fondamental, selon lequel une partie est tenue d'atténuer ses pertes. Cela signifie que la partie lésée devait agir raisonnablement à la suite d'un manquement et ne pouvait obtenir que les dommages-intérêts découlant naturellement du manquement ou ceux que les parties pouvaient probablement envisager. Dans le contexte de l'emploi des Nations Unies, il est tout naturel de demander au fonctionnaire de démontrer qu'il a cherché un autre emploi afin de limiter ses pertes. Pour le requérant, les facteurs d'atténuation comprenaient notamment ses qualifications professionnelles, ses tentatives pour trouver un autre emploi à la suite de l'abolition de son poste, les raisons pour lesquelles il n'avait pas cherché de travail, son âge et les efforts consentis pour atténuer ses pertes. Le Tribunal a jugé que le requérant, en ne cherchant pas adéquatement un autre emploi, avait manqué à son obligation d'atténuer ses pertes et, à ce titre, il a réduit de 25 % l'indemnisation due pour perte de gain.

Compte tenu de tous les facteurs susmentionnés, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant la somme de 97 324,04 dollars des États-Unis à titre d'indemnisation.

3. Jugement n° UNDT/2011/032 (10 février 2011) : *Obdeijn c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*⁴

LA NOTIFICATION DE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE EST UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE — OBLIGATION D'INDIQUER LES RAISONS DU NON-RENOUVELLEMENT — DÉDUCTION DÉFAVORABLE TIRÉE DU REFUS DE L'ADMINISTRATION D'INDIQUER LES RAISONS DE LA DÉCISION CONTESTÉE — UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE PRISE SANS RAISON EST ARBITRAIRE, CAPRICIEUSE ET ILLÉGALE — LE DROIT DE TOUT FONCTIONNAIRE À UN EXAMEN ADÉQUAT D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE LE CONCERNANT

Le requérant contestait la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée avec le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) au-delà de la date d'expiration du 2 avril 2009. Il soutenait, entre autres, que la décision était inappropriée parce qu'elle était motivée par des facteurs externes. À plusieurs occasions au cours de la période d'octobre 2008 à février 2009, le requérant a demandé des précisions quant aux raisons du premier renouvellement de six mois de son contrat, puis du non-renouvellement. Le défendeur a refusé d'indiquer au requérant ou au Tribunal les raisons de la décision contestée, faisant valoir que, conformément au manuel de politiques et de procédures du FNUAP, il n'était pas tenu de fournir les raisons d'une décision de ne pas renouveler un engagement.

Le Tribunal a d'abord déterminé que la décision de ne pas renouveler le contrat d'un fonctionnaire était une décision administrative au sens de l'article 2.1 du Statut dans la mesure où elle a nécessairement une incidence sur les conditions d'emploi du fonctionnaire, à savoir la durée de son contrat. Le Statut n'établissait aucune distinction entre une décision administrative et une décision de ne pas renouveler un contrat. Une telle décision ne différencierait pas, de manière significative, dans son caractère juridique, de toute autre décision administrative prise au titre du contrat de travail et serait soumise aux normes d'examen habituelles. Elle pouvait donc être contestée de la même manière que toute autre décision administrative. En outre, le Tribunal a conclu que l'objet de la décision contestée ne porterait pas sur la décision de fixer une certaine date d'expiration, établie au moment de l'entrée en vigueur du contrat, mais sur la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration originale.

Abordant la question du bien-fondé de la décision administrative contestée, le Tribunal a souligné que la relation de travail des fonctionnaires internationaux est régie par le droit interne prévalant au sein de l'organisation. Toutefois, s'agissant du règlement des litiges en matière d'emploi dont ils sont saisis, les tribunaux administratifs internationaux peuvent s'appuyer, entre autres, sur des principes généraux de droit, y compris le droit international relatif aux droits de l'homme, le droit administratif international et le droit du travail, trouvant leur source notamment dans les traités internationaux et la jurisprudence internationale. Le Tribunal a déclaré que toute décision administrative suppose qu'une décision motivée a été prise après examen des faits pertinents dès lors que les institutions ont le devoir et l'obligation d'agir équitablement, de façon transparente et juste dans leurs relations avec les fonctionnaires. À l'instar d'autres décisions administratives, une décision de ne pas renouveler le contrat d'un fonctionnaire doit être motivée, car une décision prise sans en exprimer les raisons serait arbitraire, capricieuse et par conséquent illégale. Le Tribunal a conclu que le manuel du FNUAP ne pouvait avoir pour effet de décharger le défendeur de

⁴ Juge Ebrahim-Carstens (New York).

l'obligation de divulguer les raisons de la décision contestée, et de rendre ainsi la décision définitive et éclipser la compétence du Tribunal. Bien que le Tribunal ait reconnu le pouvoir discrétionnaire de l'Organisation de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée, l'exercice de ce pouvoir n'est pas à l'abri d'un examen du Tribunal. Vu le refus du défendeur de divulguer les raisons réelles de la décision contestée et de la réfutation des allégations d'irrégularité du fonctionnaire, le Tribunal n'avait d'autre choix que de tirer une déduction défavorable et conclure que la décision contestée était arbitraire, capricieuse et, par conséquent, illégale.

Les conclusions susmentionnées suffisaient à rendre illégale la décision contestée, mais le Tribunal a fait quelques observations supplémentaires au sujet de la non-divulgence des raisons de la décision au requérant. Il a noté que les raisons devaient généralement être divulguées au moment de la notification de la décision et très certainement lorsque le fonctionnaire en faisait la demande, ainsi qu'à l'étape du contrôle hiérarchique. Le Tribunal a indiqué que le droit de tout fonctionnaire à un examen adéquat d'une décision administrative fait partie de son contrat de travail. Le simple fait d'indiquer en réponse aux requêtes d'un fonctionnaire, comme l'Administration l'a fait en l'espèce, que le contrat ne sera pas renouvelé parce qu'il n'y a aucune obligation de le renouveler expose la décision administrative à un raisonnement circulaire et contrecarre le droit d'appel du fonctionnaire contre des décisions administratives en vertu de l'article 2.1 du Statut. Il s'agit d'un droit fondamental de chaque fonctionnaire et il doit pouvoir être exercé efficacement. Le Tribunal a donc conclu que l'Administration avait manqué à son obligation de divulguer au requérant les raisons de la décision contestée, particulièrement en réponse à ses demandes.

Le Tribunal a donc ordonné de verser au requérant à titre d'indemnisation un montant équivalant à six mois de traitement de base net et les prestations à l'échelon VI, ainsi que les intérêts rétroactifs, pour toute perte économique effective subie. Étant convaincu que toute personne raisonnable éprouverait un sentiment de détresse devant l'absence de réponse et l'incertitude engendrée dans ces circonstances particulières, le Tribunal a accordé un montant supplémentaire de 8 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnisation pour détresse psychologique.

4. Jugement n° UNDT/2011/050 (10 mars 2011) : ***Ostenson c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies***⁵

RECEVABILITÉ *RATIONE MATERIAE* — PORTÉE DE LA CIRCULAIRE ST/SGB/2008/5 — LES FONCTIONNAIRES ONT LE DROIT DE PORTER PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT ET DE S'ATTENDRE À CE QUE CELLE-CI SOIT DÛMENT EXAMINÉE — LA POLITIQUE SUIVIE POUR OUVRIR UNE ENQUÊTE EST ÉNONCÉE DANS LA CIRCULAIRE ST/SGB/2008/5 — OBLIGATION D'AGIR RAPIDEMENT — INDEMNISATION POUR PRÉJUDICE MORAL — PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

Le requérant avait occupé divers postes au sein de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement quand il a postulé, sans succès, au poste de chef du Service des produits de la base. Le 7 juillet 2008, le requérant a déposé une plainte formelle conformément à la circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général (Interdiction de la dis-

⁵ Juge Thomas Laker (Genève).

crimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), alléguant une série d'incidents qui, selon lui, constituaient des actes de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique immédiat, le nouveau chef du Service des produits de base. L'Administration a décidé de ne pas enquêter sur ses allégations aux motifs que l'affaire n'était pas assimilable à des actes de harcèlement, mais entrait plutôt dans la catégorie de désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail. Le requérant en a été informé le 15 octobre 2008. Le 16 janvier 2009, il a introduit un recours auprès de la Commission paritaire de recours, contestant la décision de ne pas donner suite à la plainte de harcèlement qu'il avait déposée le 7 juillet 2008. L'affaire a par la suite été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies après la dissolution de la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal a déterminé dès le départ qu'il avait compétence pour examiner les actes et les omissions de l'Administration à la suite d'une demande d'enquête présentée en vertu de la circulaire ST/SGB/2008/5.

Le Tribunal a donc examiné la portée de la circulaire et a conclu qu'une interprétation littérale de la section 1.2 ne permettait pas d'exclure systématiquement « les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail ». De plus, selon le Tribunal, le droit de porter plainte pour harcèlement et de s'attendre qu'elle soit dûment examinée était un élément clé de la politique énoncée dans la circulaire et constituait une garantie procédurale fondamentale pour les fonctionnaires. Le Tribunal a relevé que la politique irait à l'encontre du but recherché si l'obligation d'ouvrir une enquête officielle était limitée aux affaires où une conduite prohibée avait déjà été prouvée. Une enquête officielle devait au contraire être ouverte si l'ensemble des circonstances d'une affaire particulière offrait au moins une chance raisonnable de démontrer que les faits allégués constituaient une conduite prohibée au sens de la circulaire. Même si certains des incidents signalés, pris individuellement, ne constituaient pas nécessairement des actes de harcèlement, l'ensemble des allégations concernant des événements survenus durant une courte période pouvait justifier une enquête. En conséquence, le Tribunal a jugé que l'Administration avait erré en concluant que la plainte du requérant n'offrait pas de motifs suffisants pour justifier l'ouverture d'une enquête officielle.

Sur la question de l'indemnisation, le Tribunal, se référant à la jurisprudence du Tribunal d'appel, a conclu que, si le requérant n'avait pas subi de dommage matériel, il avait néanmoins souffert de détresse psychologique en raison du manquement de l'Administration à s'acquitter de son obligation d'agir rapidement. Le Tribunal a alors rappelé que le principe de proportionnalité était le premier principe directeur pour le calcul de l'indemnisation et exigeait que toutes les circonstances de l'affaire soient prises en compte, y compris la nature de l'irrégularité (*Solanki*, UNAT-2010-044), le nombre et l'intensité des manquements, leur effet sur le requérant (*Wu*, UNDT/2009/084) et les valeurs et les principes en cause (*Requérant*, UNDT/2010/148). Dans cette optique, le Tribunal a conclu que le requérant devait être indemnisé pour un montant de 10 000 dollars des États-Unis pour le préjudice moral subi à la suite de la décision de ne pas ouvrir d'enquête sur sa plainte pour harcèlement.

5. Jugement n° UNDT/2011/098 (10 juin 2011) :
Mezoui c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies⁶

IRRÉGULARITÉS DE PROCÉDURE DANS UNE PROCÉDURE DE SÉLECTION — LE CONTRÔLE SUR LA LÉGALITÉ D'UNE DÉCISION SE LIMITE POUR LE TRIBUNAL À EXAMINER LA RÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE SUIVIE POUR PRENDRE LA DÉCISION ET VÉRIFIER QU'AUCUNE ERREUR DE FAIT OU ERREUR MANIFESTE D'APPRÉCIATION N'A ÉTÉ COMMISE — LA FIXATION DE L'INDEMNITÉ EST GUIDÉE PAR LA NATURE DE L'IRRÉGULARITÉ ET L'APPRÉCIATION DE LA CHANCE SÉRIEUSE — CALCUL DU PRÉJUDICE MATÉRIEL — PRÉJUDICE MORAL — AUCUNE INDEMNISATION LORSQUE LA SOMME DÉJÀ VERSÉE EST SUPÉRIEURE AU MONTANT FIXÉ PAR LE TRIBUNAL — ABUS DE PROCÉDURE

En juillet 2009, la requérante a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, par laquelle elle contestait la décision de ne pas la promouvoir au poste de Directeur (D-2) du Bureau d'appui et de coordination du Conseil économique et social au sein du Département des affaires économiques et sociales.

La requérante soutenait qu'un certain nombre d'irrégularités procédurales importantes avaient entaché la procédure de sélection, à savoir que le Groupe consultatif de haut niveau n'avait pas préalablement approuvé les critères d'évaluation pour le poste litigieux, comme l'exigeait l'instruction administrative ST/AI/2002/4, qu'un certain nombre d'irrégularités avaient été commises lors de son entretien, tenu le 7 mars 2006, que ses fiches d'évaluation avaient été falsifiées et qu'elle avait été victime de discrimination.

Sur recommandation de la Commission paritaire de recours, le Secrétaire général avait déjà versé à la requérante une indemnité de 23 400 dollars des États-Unis (trois mois de traitement de base net) au titre d'une erreur matérielle quant à ses qualifications en matière de formation universitaire pendant la procédure de sélection.

Selon le Tribunal, étant donné le caractère discrétionnaire des décisions de sélection, son contrôle sur la légalité de telles décisions se limitait à examiner la régularité de la procédure suivie et à vérifier qu'aucune erreur de fait ou une erreur manifeste d'appréciation n'avait été commise.

Outre l'erreur relative à la formation universitaire de la requérante, le Tribunal a conclu que la procédure de sélection des candidats pour le poste avait été entachée par de nombreuses irrégularités qui lui apparaissaient substantielles dès lors qu'elles concernaient l'établissement des critères d'évaluation et le contrôle du respect de ces critères par le Groupe consultatif de haut niveau. Le Tribunal a notamment reconnu que le Groupe consultatif de haut niveau n'avait pas approuvé préalablement les critères d'évaluation et s'était réuni sans avoir élaboré et publié ses propres procédures, ainsi que le lui imposait la circulaire ST/SGB/2005/4 du Secrétaire général. Il a également relevé que le Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales n'avait pas respecté les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9, qui lui imposait de donner des explications sur le choix d'un homme dès lors qu'une femme était également candidate. En l'espèce, le jury avait recommandé la nomination d'un candidat masculin après avoir eu des entretiens avec quatre candidats internes (parmi lesquels la requérante était la seule femme) et quatre candidats externes (dont deux femmes). Selon le Tribunal, la participation du Sous-Secrétaire général à la coordination des politiques et aux affaires interorganisations à la sélection du jury et à

⁶ Juge Jean-François Cousin (Genève).

la réunion du Groupe consultatif de haut niveau était également constitutive d'une irrégularité dès lors qu'elle donnait lieu à un conflit d'intérêts. En revanche, le Tribunal n'a constaté aucune irrégularité dans l'entretien que la requérante avait eu avec le jury. Il a également indiqué que, compte tenu du caractère limité du contrôle du Tribunal sur l'évaluation faite par le jury spécial des qualités de la requérante, il ne lui appartenait pas de se substituer audit jury.

Le Tribunal a donc déclaré illégal l'ensemble de la procédure de sélection et a procédé à la détermination de l'indemnisation à accorder à la requérante. À cet égard, le Tribunal a rappelé les jugements dans les affaires *Solanki* et *Ardisson*, dans lesquelles le Tribunal d'appel a indiqué que, pour la fixation de l'indemnité due au requérant, il devait être guidé par deux considérations : la nature de l'irrégularité qui a conduit à l'annulation de la décision administrative contestée et l'appréciation de la chance sérieuse qu'aurait eue la requérante d'être promue si la procédure avait été régulière.

Le Tribunal a calculé que le préjudice matériel subi par la requérante correspondait à la différence entre la rémunération nette effectivement perçue à la classe D-1 et celle qu'elle aurait perçue à la classe D-2 entre la date à laquelle sa promotion aurait pu prendre effet et la date de son départ à la retraite. Le Tribunal a fixé cette somme à 17 000 dollars des États-Unis, tous intérêts confondus. À cette somme, il y avait lieu d'ajouter forfaitairement une somme de 5 000 dollars pour tenir compte de la perte de prestations de retraite (pour un total de 22 000 dollars). Étant donné les caractéristiques de l'affaire et le nombre de candidats interviewés, le Tribunal a considéré que la requérante avait une chance sur quatre d'être promue. En conséquence, il a fixé à 5 000 dollars l'indemnisation appropriée (soit un quart de 22 000 dollars). Le Tribunal a également fixé à 2 000 dollars le préjudice moral consistant dans les troubles causés par les irrégularités procédurales.

Le Tribunal a décidé, en dernière analyse, de ne pas condamner le défendeur à verser une quelconque indemnisation aux motifs que la somme déjà versée par le Secrétaire général sur recommandation de la Commission paritaire de recours excédait le montant fixé par le Tribunal.

Le Tribunal a ensuite considéré que la requérante, au cours de la procédure, s'était livrée à diverses manœuvres trompeuses et avait ignoré les nombreuses ordonnances du Tribunal. Il a donc condamné la requérante à verser au défendeur la somme de 2 000 dollars pour abus de procédure.

Le Tribunal a décidé de ne pas appliquer le paragraphe 8 de l'article 10 de son Statut, considérant que le nombre et la gravité des irrégularités résultaient davantage d'une négligence collective dans l'application des textes que d'une faute personnelle.

6. Jugement n° UNDT/2011/115 (27 juin 2011) :
Ibrahim c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies⁷

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — OBJET DE L'APPLICATION DE L'INSTRUCTION ADMINISTRATIVE ST/AI/371 — « CONDUITE NE DONNANT PAS SATISFACTION » ET « RAISON DE PENSER » QU'UNE FAUTE A ÉTÉ COMMISE — PROCÉDURE RÉGULIÈRE ET DROIT À UNE ASSISTANCE JURIDIQUE AU COURS D'UNE ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE LORS D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — CHARGE DE LA PREUVE DANS DES ALLÉGATIONS DE PARTI PRIS OU DE MOTIVATIONS ILLICITES — CRITÈRES DE SUSPENSION D'UN FONCTIONNAIRE AU COURS D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — RESPONSABILITÉ DU DÉFENDEUR POUR LES RETARDS DANS UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — RETIRER UN CHIEN D'UTILITÉ À UN FONCTIONNAIRE

Le requérant était au service du Groupe cynophile du Département de la sûreté et de la sécurité en qualité d'agent de sécurité et de cynotechnicien. Vers le 3 juillet 2007, certains collègues du requérant ont signalé au Service des affaires internes du Département de la sûreté et de la sécurité qu'il s'était conduit de manière inappropriée dans le cadre de ses fonctions en tant que membre et chef du Groupe cynophile, notamment d'avoir maltraité physiquement le chien d'utilité, Buddy, qui lui avait été confié. Le Service des affaires internes a ouvert une enquête préliminaire, après quoi Buddy a été retiré au requérant. Le requérant a été muté à un autre service, puis suspendu avec plein traitement. Des accusations de nature disciplinaire ont été portées contre lui. Le requérant a par la suite été exonéré de toutes les allégations, mais Buddy ne lui a pas été retourné. Il n'a pas non plus été réaffecté au Groupe cynophile du Département de la sécurité et de la sûreté.

En premier lieu, le Tribunal a déterminé que l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) s'appliquait à une affaire disciplinaire comme en l'espèce. En vertu des dispositions de son Statut, il ne pouvait écarter l'application d'une instruction administrative en vigueur, sauf s'il jugeait que ses dispositions étaient en violation d'un instrument faisant autorité supérieure dans la hiérarchie juridique du cadre normatif des Nations Unies. Le Tribunal a reconnu que les dispositions de l'instruction administrative étaient ambiguës et que des directives législatives plus claires seraient utiles à cet égard, mais, aux fins de la présente espèce, il ne décelait aucune incohérence entre l'instruction et la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale. Au contraire, le Tribunal a conclu qu'il ne pouvait prendre en considération les directives du Programme des Nations Unies pour le développement, compte tenu du fait que le requérant n'avait aucune relation de travail avec le Programme.

Il a aussi relevé que la norme pouvant donner lieu à l'ouverture d'une enquête préliminaire en vertu de la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371 comprenait un processus en deux étapes : a) le comportement reproché doit correspondre à une possible « conduite ne donnant pas satisfaction », c'est-à-dire une faute en vertu de la disposition 110.1 de l'ancien Règlement du personnel; et b) « raison de penser » que le fonctionnaire en question a eu une telle conduite. À la lumière du Statut et du Règlement du personnel et du manuel d'éducation canine, le Tribunal a conclu que les abus présumés du requérant à l'égard de Buddy auraient été considérés comme une faute. Le Tribunal a également conclu que, étant donné la gravité des allégations de mauvais traitements que le requérant aurait

⁷ Juge Marilyn J. Kaman (New York).

infligés au chien, l'Organisation était fondée à ouvrir une enquête préliminaire en vertu de la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371.

Le Tribunal a ensuite abordé la question de savoir si l'enquête préliminaire contre le requérant avait été dûment menée. Il a jugé que le requérant n'avait pas été privé du droit à une aide juridique et avait été dûment informé de son droit à une telle aide et a conclu que l'Administration n'avait commis aucune violation des procédures régulières à cet égard. Le Tribunal a également relevé que l'Organisation avait l'obligation de prendre des décisions éclairées et en toute bonne foi et que le pouvoir discrétionnaire conféré au Secrétaire général n'était pas absolu. À cet égard, il a estimé qu'il était approprié, au cours de l'enquête préliminaire, de retirer Buddy du requérant, faisant observer que les chiens de service étant sous la garde de l'Organisation des Nations Unies, celle-ci était pleinement en droit de prendre des décisions les concernant et de muter le requérant à un autre service.

En outre, le Tribunal a jugé que la procédure disciplinaire contre le requérant avait été menée conformément aux normes appropriées d'une procédure régulière énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/371 et que la décision de suspendre le requérant avec plein traitement pendant la procédure en vertu de la disposition 110.2 de l'ancien Règlement du personnel et de la section 4 de l'instruction ST/AI/371 était légitime, étant donné la gravité de la faute reprochée de mauvais traitements à l'égard d'un chien d'utilité du Groupe cynophile.

En ce qui concerne la question de savoir si la procédure disciplinaire avait été indûment retardée, le Tribunal a réaffirmé sa jurisprudence précédente selon laquelle le défendeur était responsable de tout retard ou vice dans la procédure. Il a cependant jugé que la procédure disciplinaire n'avait pas été indûment retardée en l'espèce et qu'il était approprié de maintenir la suspension du requérant pendant que son affaire disciplinaire était en cours.

Enfin, selon le Tribunal, il était indiqué de ne pas réaffecter le requérant à son ancien emploi avec le Groupe cynophile après le rejet de l'affaire disciplinaire contre lui, dès lors que celui-ci n'avait pas démontré l'existence d'une attitude antagonique à son égard. Le Tribunal a également considéré qu'il était approprié de ne pas rendre Buddy au requérant après le rejet de l'affaire disciplinaire contre lui, étant entendu qu'un fonctionnaire, après sa mutation à un poste à l'extérieur du Groupe cynophile, n'a plus le droit de garder le chien.

Ayant rejeté tous les arguments du requérant, le Tribunal a décidé qu'il n'avait droit à aucune indemnisation puisqu'il n'avait pas été en mesure de démontrer qu'il avait subi un préjudice pécuniaire ou moral et que des violations de procédure avaient été commises en rapport avec le fait d'avoir été accusé et suspendu pour une faute possible. En conséquence, le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité.

7. Jugement n° UNDT/2011/126 (12 juillet 2011) :
Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies^{8,9}

SUSPENSION DE L'EFFET DES DÉCISIONS ADMINISTRATIVES — ARTICLE 2.2 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — URGENCE — PRÉSUMPTION D'ILLÉGALITÉ — DOMMAGE IRRÉPARABLE — INTERRUPTION DE SERVICE — LES TEXTES ADMINISTRATIFS RÉGISSENT LES QUESTIONS D'APPLICATION GÉNÉRALE ET CONCERNENT DIRECTEMENT LES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES ET DE L'ORGANISATION — HIÉRARCHIE DE LA LÉGISLATION INTERNE DE L'ORGANISATION — EXIGENCES GÉNÉRALES RELATIVES AUX TEXTES ADMINISTRATIFS — TOUTES LES RÈGLES, POLITIQUES ET PROCÉDURES D'APPLICATION GÉNÉRALE NE PEUVENT ÊTRE ARRÊTÉES QUE DANS LE CADRE DES CIRCULAIRES ET INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — LÉGISLATION ARRÊTÉE PAR DES MOYENS AUTRES QUE DES TEXTES ADMINISTRATIFS DÛMENT PROMULGUÉS — LE DROIT DE DEMANDER UNE DÉROGATION AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL EST UN DROIT CONTRACTUEL QUI NE PEUT ÊTRE RETIRÉ UNILATÉRALEMENT

La requérante, qui était titulaire d'un engagement de durée déterminée auprès du Département de l'appui aux missions, a introduit une requête en suspension d'exécution de deux décisions administratives auprès du Tribunal : i) la décision de la nommer à titre temporaire à l'expiration de son engagement de durée déterminée, devant expirer le 7 juillet 2011; et ii) la décision de lui imposer une interruption de service de 31 jours préalablement à son affectation temporaire.

Le 7 juillet 2011, considérant que c'était le dernier jour de travail de la requérante avant son renvoi, le Tribunal a émis l'ordonnance n° 171 (NY/2011) ordonnant la suspension de l'application de la décision contestée en attendant la décision finale de la présente demande de suspension d'exécution jusqu'au 12 juillet 2011.

Dans son jugement, le Tribunal a examiné les trois exigences relatives à une suspension d'exécution en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 de son Statut, à savoir : i) si les décisions administratives contestées paraissaient de prime abord irrégulières; ii) si l'application présentait un cas d'urgence particulière; et iii) si l'application des décisions risquait de causer un préjudice irréparable à la requérante.

En ce qui concerne un cas d'urgence particulière, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence selon laquelle cette exigence n'est pas satisfaite si le cas d'urgence a été causé par la requérante. S'agissant de la partie de la requête portant sur la décision de nommer la requérante à titre temporaire dès le 25 mai 2011, le Tribunal a conclu que l'urgence s'était créée elle-même et que la requérante n'avait pas satisfait à l'ensemble des conditions relatives à la suspension d'exécution concernant cette décision. Par contre, en ce qui concerne la décision d'imposer une interruption de service à la requérante préalablement à sa nomination temporaire, ce qui ne lui avait été notifié que le 23 juin 2011, le Tribunal a jugé que la requérante avait satisfait à l'exigence liée à l'urgence.

En ce qui concerne l'exigence de présomption d'illégalité, le Tribunal a rappelé qu'il suffisait au requérant d'avancer des arguments un tant soit peu défendables sur le fait que la décision contestée était influencée par des considérations abusives, était viciée sur le plan

⁸ Juge Ebrahim-Carstens (New York).

⁹ Voir aussi *Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2011-UNAT-160 (3 octobre 2011).

de la procédure ou entachée d'erreur d'appréciation ou était contraire aux obligations de l'Administration de veiller à ce que ses décisions soient prises de façon éclairée et en toute bonne foi.

Le Tribunal a fait observer que la Charte des Nations Unies occupait le premier rang de la hiérarchie de la législation interne de l'Organisation, suivie par les résolutions de l'Assemblée générale, le Statut et le Règlement du personnel, les circulaires du Secrétaire général et, enfin, les instructions administratives. Les circulaires, les directives de bureau, les manuels et les mémorandums figurent au dernier rang de cette hiérarchie et ne revêtent pas l'autorité juridique conférée aux textes administratifs dûment promulgués. Selon le Tribunal, le défendeur n'avait fait référence à aucune disposition pertinente d'une résolution de l'Assemblée générale, ni au Statut et au Règlement du personnel ou à d'autres textes administratifs dûment promulgués indiquant que, en droit, tout fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée nommé à un poste temporaire devait obligatoirement observer une interruption de service. Par conséquent, cette exigence ne pouvait se retrouver telle quelle dans un mémorandum adressé à tous les chefs de service par la Sous-Secrétaire générale du Bureau des ressources humaines, d'autant plus qu'elle aurait l'effet de modifier unilatéralement les conditions d'emploi des fonctionnaires touchés. À cet égard, le Tribunal a relevé que ledit mémorandum n'avait pas été publié et n'était pas à la disposition de l'ensemble des fonctionnaires. De plus, le Tribunal a conclu que de sérieux doutes subsistaient sur la question de savoir si la Sous-Secrétaire générale à la gestion du Bureau des ressources humaines avait délégué le pouvoir d'imposer une telle interruption de service. Il a constaté que le mémorandum de la Sous-Secrétaire générale visait en fait à modifier les textes administratifs existants en y ajoutant quelques nouvelles exigences relatives aux interruptions de service précédant des nominations temporaires. Il a donc conclu qu'il n'existait, en droit, aucune exigence d'interruption de service avant une nomination temporaire et que la décision contestée lui paraissait de prime abord irrégulière.

Abordant la question du dommage irréparable, le Tribunal a réaffirmé sa jurisprudence selon laquelle une simple perte financière ne suffisait pas à satisfaire le dommage irréparable et que si le seul moyen pour le Tribunal de veiller à ce que certains droits soient réellement respectés est d'accorder des mesures provisoires, alors l'exigence du dommage irréparable sera satisfaite. Le Tribunal a jugé que la décision aurait des incidences négatives importantes sur la requérante, notamment en ce qui concerne son assurance médicale, la validité de son visa, sa participation au régime de pension, la réinstallation dans son pays d'origine, les obstacles à une réaffectation temporaire et sa situation personnelle. Le Tribunal a également jugé que les effets émotionnels concomitants que produirait l'application d'une décision paraissant de prime abord irrégulière seraient de nature à justifier une conclusion de dommage irréparable. Le Tribunal a donc conclu à l'existence de la troisième exigence relative à une suspension d'exécution.

Dans ses observations finales, le Tribunal a indiqué qu'il semblait y avoir certaines questions importantes touchant directement les droits contractuels des fonctionnaires qui étaient actuellement tranchées de manière non transparente et unilatérale. Le Tribunal a considéré que cette pratique, dès lors que les questions traitées en l'espèce avaient une incidence sur les dispositions contractuelles matérielles, allait à l'encontre non seulement des dispositions de la circulaire ST/SGB/2009/4, mais également des exigences de bonne foi et de traitement équitable et portait préjudice aux droits fondamentaux des fonctionnaires. Les décisions d'application générale ayant une incidence sur les droits contractuels devaient donc être publiées au moyen de textes administratifs dûment promulgués.

Le Tribunal a également fait certaines observations sur l'affirmation de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines selon laquelle aucune dérogation aux décisions introduites dans ses mémorandums ne pouvait être accordée. Le Tribunal a fait observer que le droit de chaque fonctionnaire de présenter une demande de dérogation et que la demande soit dûment considérée était un droit contractuel qui ne saurait être retiré unilatéralement, et ce, malgré le libellé de ces mémorandums. Par conséquent, toute demande de dérogation au Règlement du personnel devait être dûment examinée et tout manquement à cette obligation serait en violation des droits contractuels du fonctionnaire demandant la dérogation.

Le Tribunal a ordonné une suspension, pendant la durée du contrôle hiérarchique, de l'application de la décision imposant à la requérante une interruption de service obligatoire entre la fin de son contrat de durée déterminé et le début de sa nomination à titre temporaire.

8. Jugement n° UNDT/2010/138 (2 août 2011) : ***Bagula c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies***¹⁰

RENOI SANS PRÉAVIS — ABUS DE PROCÉDURE MANIFESTE DE LA PART DU REQUÉRANT — PARAGRAPHE 6 DE L'ARTICLE 10 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF — RISQUES INHÉRENTS À LA CONDUITE D'UNE ACTION EN JUSTICE PAR TÉLÉCONFÉRENCE — TENTATIVES DE TROMPER LE TRIBUNAL — OUTRAGE AU TRIBUNAL QUALIFIÉ COMMIS PAR LE REQUÉRANT — DÉPENS ACCORDÉS CONTRE LE REQUÉRANT — OBLIGATIONS JURIDIQUES PRIVÉES DES FONCTIONNAIRES — RESPONSABILITÉ PÉNALE DES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES ET DES EXPERTS EN MISSION

Le requérant était engagé par ce qui était à l'époque la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) au titre des dispositions 300 et suivantes du Règlement du personnel en qualité d'employé d'entrepôt à Bukavu. En 2006, le Groupe des enquêtes sur les infractions à la sécurité a mené une enquête sur des allégations selon lesquelles plusieurs fonctionnaires de la Section du génie de la MONUC à Bukavu, y compris le requérant, avaient obligé plusieurs travailleurs occasionnels quotidiens à verser de l'argent pour s'assurer un emploi à la MONUC, puis le conserver. Le Groupe des enquêtes a également mené une autre enquête axée spécifiquement sur les allégations contre le requérant. Une procédure disciplinaire s'en est suivie, à l'issue de laquelle le Secrétaire général, à la lumière des observations, conclusions et recommandations du Comité paritaire de discipline, ainsi que de l'ensemble du dossier et des circonstances, a décidé de renvoyer le requérant sans préavis ou indemnité en tenant lieu.

Le 13 mai 2009, le requérant a contesté la décision du Secrétaire général devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Sa demande a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies le 1^{er} janvier 2010.

Ayant observé le comportement des témoins et examiné et analysé les éléments de preuve à l'appui des accusations contre le requérant, le Tribunal a conclu que la preuve était crédible et véridique et l'a dûment prise en compte. Les témoignages sur lesquels s'était fondé le défendeur pour imposer la sanction disciplinaire contre le requérant étaient

¹⁰ Juge Nkemdilim Izuako (Nairobi).

étayés, corroborés et véridiques. La preuve invoquée par le défendeur dans la présente affaire était suffisamment l'accusation contre le requérant d'avoir indûment sollicité et obtenu des sommes d'argent auprès de citoyens locaux en échange de leur recrutement et de leur maintien en fonctions comme fonctionnaires des Nations Unies et n'a pas été réfutée comme le prétendait le requérant.

Le Tribunal a également établi que le requérant avait tenté de tromper le Tribunal. Le Tribunal a constaté que le requérant, lors de son témoignage par téléconférence, avait fourni les coordonnées de faux témoins, qui avaient informé le Tribunal qu'ils avaient menti aux enquêteurs, et qu'il avait par la suite tenté de faire comparaître des imposteurs devant le Tribunal lors d'une audience à Kinshasa. Le Tribunal a jugé que les actes du requérant étaient des actes criminels extrêmes et constituaient un abus flagrant de la procédure du Tribunal et un outrage au tribunal direct. Il a également fait observer que la présente affaire illustre amplement certains des risques inhérents à la conduite d'action en justice par téléconférence.

En vertu du paragraphe 6 de l'article 10 de son Statut, le Tribunal a jugé que le requérant avait manifestement abusé de la procédure dont il était saisi et a recommandé que l'Administration retienne toutes les indemnités finales, le cas échéant, encore dues au requérant. Le Tribunal a également recommandé que toutes les sommes dues aux témoins pour les travaux entrepris pour le compte de la MONUC et pour lesquels ils n'avaient pas été rémunérés soient recouvrées sur les indemnités dues au requérant. Au cas où ces indemnités ne seraient pas suffisantes pour couvrir lesdites sommes, les témoins devraient être avisés de poursuivre leurs réclamations conformément aux lois de la République démocratique du Congo. À défaut, le Tribunal a encouragé la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour déterminer la meilleure manière de mettre un terme à l'infortune des témoins, conformément aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel. Le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité et a condamné le requérant aux dépens selon les modalités prévues.

Le Tribunal a vivement conseillé aux États Membres des Nations Unies de prendre toutes les mesures voulues pour que les infractions pénales commises par des fonctionnaires des Nations Unies et des experts en mission ne restent pas impunies et que leurs auteurs soient traduits en justice, sans préjudice des privilèges et immunités dont jouissaient ces personnes et l'Organisation des Nations Unies en vertu du droit international et conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme, y compris le droit à une procédure régulière.

9. Jugement n° UNDT/2011/162 (16 septembre 2011) :
Mushema c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹¹

RENVOI POUR FAUTE — RÔLE DU TRIBUNAL DANS L'EXAMEN DES AFFAIRES DISCIPLINAIRES — FAITS CONSTITUTIFS D'UNE FAUTE — FAUTE PROFESSIONNELLE LOURDE — RISQUE PRÉ-VISIBLE — SANCTION PROPORTIONNELLE — DROITS À UNE PROCÉDURE RÉGULIÈRE LORS D'UNE ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE ET D'UN PROCESSUS DISCIPLINAIRE — DÉLAI DE RÉPONSE À DES ALLÉGATIONS — IRRÉGULARITÉ MATÉRIELLE OU PROCÉDURALE DANS LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — POSSIBILITÉ DE CONTRE-INTERROGER DES TÉMOINS — RÉINTÉGRATION DU REQUÉRANT — INDEMNISATION POUR PERTE DE GAIN — INDEMNISATION POUR IRRÉGULARITÉ PROCÉDURALE LORS D'UNE ENQUÊTE ET D'UN PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Le requérant était assistant principal au soutien logistique au Programme alimentaire mondial (PAM) et était chargé de la surveillance de deux entrepôts à Dodoma (Tanzanie) [l'entrepôt principal du PAM et l'entrepôt de la réserve céréalière stratégique]. En septembre 2007, 13 033 tonnes métriques d'huile végétale du PAM ont disparu de l'entrepôt de la réserve céréalière. Après deux enquêtes, le requérant a été accusé de faute professionnelle lourde dans l'exécution de ses tâches et de ses responsabilités. À la suite des conclusions et des recommandations du Comité spécial de discipline, le requérant a été renvoyé.

Le 29 décembre 2008, le requérant a formé un recours contre la décision susmentionnée auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Le 1^{er} janvier 2010, l'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Dans son jugement, le Tribunal a noté que, dans les affaires disciplinaires, il devait examiner : i) si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires avaient été établis; ii) si les faits établis constituaient en droit une faute; iii) si la mesure disciplinaire imposée était proportionnelle à l'infraction; et iv) s'il y avait eu irrégularité matérielle ou procédurale. En outre, le Tribunal a noté qu'il devait également examiner attentivement les faits de l'enquête, la nature des accusations, la réponse du fonctionnaire, les témoignages oraux si possible et tirer ses propres conclusions.

Après examen, le Tribunal a conclu que la majorité des faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée n'avaient pas été établis. Il a toutefois relevé que le seul fait établi, de l'aveu même du requérant, était celui de ne pas avoir identifié, ne serait-ce qu'un seul des 704 cartons d'huile semi-vides ou vides dans l'entrepôt lors de l'inventaire physique périodique. L'examen du Tribunal de l'allégation selon laquelle le requérant avait fait preuve de négligence grave dans l'accomplissement de ses tâches et responsabilités s'était donc limité à ce dernier fait. Après examen des règles et règlements pertinents, le Tribunal a conclu que les faits établis ne constituaient pas en droit une faute au sens de la disposition 110.3 du Règlement du personnel. Conformément aux politiques et procédures du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), une faute lourde se caractérise par le défaut manifeste et délibéré ou irréfléchi d'agir en personne normalement prudente et avisée à l'égard d'un risque raisonnablement prévisible, que le fonctionnaire ait eu ou non l'intention de commettre l'acte ou d'en tirer avantage. Le Tribunal a examiné les tâches et les responsabilités dont était chargé le requérant en vertu de son mandat et les manuels pertinents du PAM et a conclu qu'une personne prudente et avisée dans la situation du requérant n'aurait pas été en mesure d'identifier les cartons semi-vides ou vides dans l'exécution de ses tâches

¹¹ Juge Vinod Boolell (Nairobi).

quotidiennes. Le Tribunal a également jugé non fondé l'argument selon lequel le requérant avait fait preuve de négligence grave en omettant de prendre toute la mesure du risque raisonnablement prévisible de vol et en ne l'ayant pas évalué correctement.

En l'espèce, le Tribunal a conclu que la sanction de renvoi était disproportionnée et non justifiée.

En ce qui concerne la régularité de la procédure, le Tribunal a noté que les deux procédures d'enquête distinctes énoncées dans la circulaire ST/AI/371 étaient similaires à celles prévues dans le texte administratif applicable du PNUD. La première procédure a trait à une enquête où aucune allégation spécifique de faute n'est signalée ou aucun fonctionnaire n'est identifié. Le Tribunal a fait observer qu'à ce stade, bien que cela ne se fasse jamais, le droit au respect des formes régulières exigerait en principe que le fonctionnaire soit prévenu de toute accusation portée contre lui, s'il y a lieu. La seconde procédure a trait aux affaires où un fonctionnaire fait l'objet d'une enquête pour comportement non satisfaisant. Selon le Tribunal, avant d'entreprendre une telle enquête disciplinaire, il doit y avoir « des raisons de croire » qu'un fonctionnaire s'est livré à un « comportement non satisfaisant ». Le Tribunal a également noté que, dans le cas d'un comportement non satisfaisant, si l'enquête est entachée d'irrégularité et : i) que les droits à une procédure régulière du fonctionnaire n'ont pas été respectés; ou ii) qu'elle n'a pas été menée à fond, c'est tout le processus disciplinaire qui s'en trouve entaché.

En ce qui concerne les enquêtes dans la présente affaire, selon le Tribunal, compte tenu du fait que le requérant avait été identifié comme l'éventuel fautif dans l'enquête préliminaire, ses droits à une procédure régulière auraient dû lui être accordés dès le début de l'enquête en octobre 2007. Le Tribunal a jugé que le requérant n'avait pas bénéficié des droits requis à une procédure régulière jusqu'à ce qu'il soit informé des allégations de faute le 15 avril 2008 et a donc conclu que le droit du requérant à une procédure régulière avait été violé.

En ce qui concerne les allégations de faute, le Tribunal a rejeté la demande du requérant voulant que la décision de le renvoyer fût tenue pour certaine étant donné le libellé dans les allégations de faute. Le Tribunal a reconnu que le libellé utilisé pour recommander le renvoi du requérant était inapproprié, mais il ne constituait pas, à son avis, une violation des droits à une procédure régulière. Le requérant a également allégué que ses droits à une procédure régulière avaient été violés vu le temps qui lui avait été accordé pour répondre aux allégations. Selon le Tribunal, il lui était parfaitement loisible, sans imposer de délai strict, de décider au cas par cas ce qui constituerait un délai raisonnable. Un tel exercice devait tenir compte de la nature des accusations, leur complexité, la quantité de documents, s'ils sont joints aux accusations et si le fonctionnaire a besoin de documentation supplémentaire pour lui permettre de préparer la réplique. En concluant que le requérant avait eu suffisamment de temps pour répondre, le Tribunal a toutefois considéré qu'une procédure régulière signifiait aussi que l'Administration, lorsqu'elle déposait des accusations contre un fonctionnaire, devait informer celui-ci du fait que, s'il avait besoin de plus de temps pour déposer une réplique, il devait présenter une requête motivée à cette fin. Le Tribunal a relevé que cela n'avait pas été fait en l'espèce.

Enfin, le requérant a allégué que le Comité spécial de discipline n'avait pas suivi la procédure appropriée en omettant de lui communiquer clairement les éléments de preuve qu'il avait utilisés pour rendre ses conclusions et qu'il n'avait pas eu la possibilité de contre-interroger les témoins. En ce qui concerne la seconde assertion, le Tribunal a rejeté l'argument du défendeur selon lequel les procédures applicables n'exigeaient pas la tenue d'une audience ou le contre-interrogatoire de témoins en personne, en précisant qu'accepter l'ar-

gument reviendrait à dénier les droits fondamentaux des employés. En particulier, étant donné que la preuve présentée par le chef du service logistique au Comité disciplinaire touchait l'essentiel de la faute alléguée, le requérant aurait dû avoir la possibilité au moins de contre-interroger le témoin.

Selon le Tribunal, le défendeur a renvoyé injustement le requérant et l'accusation de faute lourde n'était pas suffisamment fondée. Le Tribunal a également conclu que les irrégularités de procédure dans la conduite de l'enquête et de la procédure disciplinaire constituaient un fondement distinct pour accorder une indemnisation au requérant. Le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de renvoyer le requérant et a ordonné au défendeur de le réintégrer et de compenser toutes ses pertes de gain à compter de la date de son renvoi jusqu'à la date de sa réintégration. À titre subsidiaire, le défendeur devait compenser la perte de gain du requérant à compter de la date de son renvoi jusqu'à la date du jugement du Tribunal. Le défendeur devait également verser au requérant à titre d'indemnisation un montant équivalant à six mois de traitement de base net pour les irrégularités procédurales au cours de l'enquête et le processus disciplinaire.

10. Jugement n° UNDT/2011/174 (7 octobre 2011) :
Baron c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹²

DEMANDE D'INDEMNISATION LIÉE À DES BLESSURES IMPUTABLES À L'EXERCICE DE FONCTIONS OFFICIELLES — FAUTE LOURDE QU'AURAIT COMMISE L'ORGANISATION EN N'ASSURANT PAS LA SÉCURITÉ ET LA SÛRETÉ DE FONCTIONNAIRES — IRRECEVABILITÉ DE LA REQUÊTE LIÉE À UNE FAUTE LOURDE POUR CAUSE DE NON-PRÉSENTATION D'UN RECOURS PRÉALABLE DEVANT LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL — INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 17 DE L'APPENDICE D AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — NOUVEL EXAMEN PAR LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL D'UNE DÉCISION PRISE SUR LA RECOMMANDATION DU COMITÉ CONSULTATIF POUR LES QUESTIONS D'INDEMNITÉS — UNE DEMANDE DE RÉEXAMEN EST UN PRÉALABLE OBLIGATOIRE AU DÉPÔT D'UNE REQUÊTE DEVANT LE TRIBUNAL — RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE EU ÉGARD À L'AMBIGUÏTÉ DE LA RÉDACTION DE L'ARTICLE 17 DE L'APPENDICE A — ORDONNER UNE EXPERTISE MÉDICALE

Le 19 août 2003, le siège des Nations Unies à Bagdad (Iraq) a été la cible d'un attentat suicide qui a fait 22 morts, ainsi que de nombreux blessés, dont le requérant qui était agent de sécurité pour le compte de l'Organisation. En août 2009, il a été mis fin aux fonctions du requérant pour raisons de santé suite à la décision du Comité des pensions du personnel des Nations Unies de lui accorder une pension d'invalidité en vertu des dispositions de l'article 33 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, au titre d'une perte définitive de fonction de 67 % liée à ses problèmes de colonne vertébrale et de syndrome de stress post-traumatique. Le 28 janvier 2011, le requérant a contesté devant le Tribunal la décision du 29 octobre 2010 par laquelle le Secrétaire général a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation de rejeter la demande du requérant tendant à se voir attribuer un complément d'indemnité au titre d'une perte définitive des fonctions oto-rhino-laryngologiques (ORL) et pulmonaires. Il a également demandé au Tribunal de condamner le défendeur à lui verser l'équivalent de

¹² Juge Jean-François Cousin (Genève).

deux années de salaire afin de l'indemniser du préjudice né de la faute grave commise par l'Organisation en manquant à son devoir de fournir la protection et la sécurité nécessaires à ses agents à Bagdad.

En ce qui concerne la demande d'indemnisation du requérant liée à la faute lourde qu'aurait commise l'Organisation, le Tribunal a constaté qu'il ne ressortait pas du dossier qu'une telle demande avait été soumise au Secrétaire général et qu'il l'avait refusée. Seule une décision de refus aurait été susceptible d'être contestée devant le Tribunal, après avoir été soumise à un contrôle hiérarchique. La demande a donc été rejetée comme irrecevable.

En ce qui concerne la demande du requérant de contester la décision par laquelle le Secrétaire général avait rejeté sa demande tendant à se voir attribuer un complément d'indemnité au titre d'une perte définitive des fonctions ORL et pulmonaires, le défendeur a soutenu que la requête était irrecevable dès lors que, avant de la présenter devant le Tribunal, le requérant n'avait pas épuisé toutes les voies de recours interne dont il disposait. Le Tribunal a conclu que, par application de l'alinéa *c* de l'article 8.1 de son Statut et de la disposition 11.2, *b* du Règlement du personnel, le requérant était dispensé de demander un contrôle hiérarchique. S'agissant de la possibilité de demander au Secrétaire général de reconsidérer sa décision comme le prévoyait l'alinéa *a* de l'article 17 de l'appendice D du Règlement du personnel, le Tribunal a considéré que l'existence d'une telle procédure de recours permettait au Secrétaire général, lorsque sa décision était contestée pour des motifs médicaux, de prendre une décision en étant suffisamment informé. Son intention, en les édictant, était de faire de ce recours un préalable obligatoire au dépôt d'une requête devant le Tribunal. Toutefois, compte tenu des termes employés dans cette disposition (« peut » plutôt que « doit »), le Tribunal a jugé que, même si le texte devait être interprété comme imposant au fonctionnaire d'exercer un tel recours préalable avant de présenter sa requête devant le Tribunal, en l'espèce, eu égard à l'ambiguïté de sa rédaction, il ne saurait conduire le Tribunal à déclarer la requête irrecevable. Il y avait donc lieu pour le Tribunal de se prononcer sur le fond.

Or, aucun certificat médical n'établissait de façon indépendante la nature et l'importance des troubles dont souffrait le requérant. Le Tribunal, avant de se prononcer sur le fond, a donc ordonné, en application des articles 9.1 de son Statut et 19.1 de son règlement de procédure, qu'une expertise médicale soit réalisée par une commission de médecins dans des conditions définies. Toutes les demandes présentées par les parties sur lesquelles il n'avait pas été statué par le présent jugement ont été renvoyées à une décision ultérieure.

**11. Jugement n° UNDT/2011/202 (29 novembre 2011) :
Bangoura c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹³**

EXÉCUTION DE JUGEMENTS DE L'ANCIEN TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — *RES JUDICATA* — COMPÉTENCE *RATIONE MATERIAE* DE L'ANCIEN TRIBUNAL ADMINISTRATIF ET DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DE CONNAÎTRE DES CONSÉQUENCES DE LA NON-EXÉCUTION D'UN JUGEMENT — COMPÉTENCE *RATIONE TEMPORIS* — DROIT DE RECOURS — ORGANISATION D'UNE CONFÉRENCE DE PRESSE EN EXÉCUTION DU JUGEMENT — DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR NON-EXÉCUTION D'UN JUGEMENT

Le requérant avait introduit une requête auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies dans laquelle il demandait l'exécution d'une partie du jugement n° 1029 que le Tribunal avait tranchée en sa faveur, la réparation du préjudice moral qu'il avait subi en raison de la non-exécution dudit jugement et des dommages et intérêts pour le retard pris dans le règlement de sa requête en diffamation.

Le requérant était employé par le Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues depuis 1992. Le 5 janvier 1997, *The Washington Post* a fait paraître un article citant le requérant par son nom et formulant un certain nombre d'allégations à son endroit, allégations qui devaient se révéler fausses et infondées. À la suite de cet article, le requérant a été suspendu de ses fonctions avec plein traitement et son contrat n'a pas été renouvelé. Le porte-parole par intérim du Secrétaire général a par la suite fait une déclaration lors d'une conférence de presse en rapport à ce sujet.

Le requérant a formé un appel devant l'ancienne Commission paritaire de recours, puis devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, dans lequel il contestait les décisions de le mettre en congé spécial, de ne pas renouveler son contrat et de retenir les derniers versements qu'on lui devait, ainsi que les propos diffamatoires formulés contre lui lors de la conférence de presse en 1997. En effet, le défendeur avait publié un communiqué de presse et y avait joint le jugement plusieurs mois après la date exigée dans le jugement concernant la tenue de la conférence presse.

Dans ledit jugement, le Tribunal du contentieux a jugé que les questions soulevées par le requérant à propos de l'atteinte à sa réputation relevaient de la même affaire que celle examinée par le Tribunal administratif et qu'elles étaient donc, en tant que telles, *res judicata*. Le requérant n'avait pas le droit de porter à nouveau les mêmes plaintes devant le Tribunal.

En ce qui concerne l'exécution du jugement n° 1029, le Tribunal a d'abord conclu qu'en faisant paraître un communiqué de presse le défendeur n'avait pas exécuté le jugement et que ce jugement attendait encore d'être intégralement exécuté.

En ce qui concerne la recevabilité *ratione materiae* de la demande, le Tribunal du contentieux a relevé que, contrairement à son propre Statut, le Statut de l'ancien Tribunal administratif ne mentionnait pas la compétence du Tribunal pour connaître de situations liées à la non-exécution de ses propres jugements. Il a également fait observer que le Tribunal administratif avait conclu, dans sa jurisprudence, qu'il n'avait pas ce pouvoir. Or, le Tribunal du contentieux était d'avis contraire et a déclaré que si l'Administration refusait de reconnaître le caractère obligatoire d'un jugement du Tribunal, celui-ci devait défendre sa propre intégrité. Il a donc jugé que l'ancien Tribunal administratif avait bel et bien autorité pour régler les questions soulevées par l'exécution de ses jugements et, vu que l'affaire avait

¹³ Juge Vinod Boolell (Nairobi).

été transférée au Tribunal du contentieux actuel, le Tribunal a conclu qu'il avait en effet compétence en l'espèce.

En ce qui concerne la recevabilité *ratione temporis* de la demande, le Tribunal du contentieux, notant que le Statut de l'ancien Tribunal administratif ne disait rien quant à l'exécution des jugements, a conclu qu'aucun délai n'était prescrit et qu'il n'y avait aucune règle précise quant au moment où une requête en exécution d'un jugement pouvait être frappée de prescription. Selon le Tribunal, l'exécution ou l'application du jugement aurait dû avoir lieu dans un laps de temps raisonnable après que le jugement fut déclaré exécutoire. Nonobstant la longueur du laps de temps écoulé depuis que le jugement n° 1029 était devenu exécutoire, le Tribunal a estimé que la partie en faveur de laquelle le jugement avait été prononcé ne pouvait être laissée sans recours alors qu'il n'y avait aucune faute de sa part, en particulier quand le droit lui-même n'était pas assez clair en matière de compétence. Le Tribunal a donc considéré qu'il pouvait encore prendre toute ordonnance jugée utile pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement, conformément à l'article 19 du Règlement de procédure, et en gardant à l'esprit l'article 36.

Le Tribunal a ordonné au défendeur d'exécuter le jugement n° 1029 et d'organiser une conférence de presse au cours de laquelle son porte-parole exposera les détails du jugement n° 1029 et du présent jugement dans le mois qui suivra la date à laquelle celui-ci deviendra exécutoire. En outre, le Tribunal a conclu que le fait de ne pas avoir exécuté intégralement le jugement avait privé le requérant d'une réparation complète du préjudice qu'on lui avait causé pendant près de 10 années et lui a accordé des dommages et intérêts d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis.

12. Jugement n° UNDT/2011/205 (30 novembre 2011) : ***Marshall c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies***¹⁴

ENQUÊTE MENÉE PAR L'ORGANISATION SUR DES DIFFÉRENDS JURIDIQUES PRIVÉS IMPLIQUANT DES FONCTIONNAIRES — L'ORGANISATION N'A PAS À UTILISER SES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES POUR S'IMMISER DANS UN DIFFÉREND PERSONNEL LORSQUE D'AUTRES VOIES JURIDIQUES APPROPRIÉES SONT À LA DISPOSITION DES PARTIES POUR DÉTERMINER LEURS DROITS ET RESPONSABILITÉS — PROCÉDURE RÉGULIÈRE — CONDUITE DES ENQUÊTES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES — ANNULATION D'UNE MISE EN GARDE — INDEMNISATION — PRÉJUDICE MORAL

Le requérant était chef de service à la Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) à Asmara, poste pour lequel il avait été mis en concurrence et sélectionné selon les procédures de recrutement normales et officiellement recommandé à l'octroi d'une indemnité de fonctions. En 2001, le requérant a commencé à vivre en union de fait avec un autre fonctionnaire de la MINUEE (« la plaignante »). Le 9 mars 2005, un fils est né du couple. La relation a pris fin par consentement mutuel en juin 2005. La plaignante s'est par la suite adressée au chef de l'administration et au chef par intérim de la Section des communications et de l'informatique à la MINUEE pour leur faire part de ses problèmes avec le requérant. La question a été discutée avec le requérant qui a expliqué que la situation conflictuelle était survenue lorsque la plaignante avait unilatéralement changé le nom

¹⁴ Juge Nkemdilim Izuako (Nairobi).

de leur enfant et avait retiré le nom du père, en l'occurrence le requérant, sur l'acte de naissance. La Section des communications et de l'informatique et le chef de l'administration ont convoqué un groupe de pairs informel. Lors de cette rencontre, la plaignante a formulé de nouvelles allégations selon lesquelles elle était victime de violence physique et verbale continue de la part du requérant pendant et après leur cohabitation. Le requérant a réfuté les allégations et expliqué que d'autres motifs sous-tendaient les allégations de la plaignante. Sur la suggestion du groupe de pairs, le requérant a accepté d'être affecté temporairement pour une période d'un mois à Addis-Abeba.

Le 15 août 2005, la plaignante a allégué, dans un mémorandum intitulé « Demande de protection », qu'elle avait été victime d'agressions verbales et physiques de la part du requérant. Elle a déclaré que ces agressions survenaient la plupart du temps quand le requérant avait consommé des quantités excessives d'alcool. Le 8 septembre 2005, le Représentant spécial du Secrétaire général de la MINUEE a mis en place un comité spécial chargé d'entreprendre une enquête préliminaire sur les fautes présumées du requérant en se fondant sur les allégations de la plaignante. Le 25 octobre 2005, la Section des communications et de l'informatique a décidé, dans un mémorandum intérieur, de prolonger l'affectation temporaire du requérant à Addis-Abeba en raison de la plainte officielle. Le 14 février 2006, lors d'une réunion avec le requérant, le fonctionnaire de l'administration et l'administrateur en chef du personnel, le chef de l'administration a insisté sur le fait que le requérant avait un problème d'alcool et devait entreprendre un traitement. En réponse à une question du représentant du personnel, le chef de l'administration a également déclaré que l'Administration pourrait inscrire au dossier administratif du requérant son problème d'abus d'alcool. Le 8 août 2006, le requérant a été accusé d'avoir harcelé verbalement la plaignante, de l'avoir agressée physiquement et d'avoir eu une conduite ne seyant pas au statut de fonctionnaire.

Le 19 décembre 2006, le requérant a été informé qu'à la suite d'un examen approfondi du dossier de l'enquête et de sa réponse l'affaire avait été classée conformément à l'alinéa *a* du paragraphe 9 de l'instruction administrative ST/AI/371. Le requérant a cependant été « prévenu » de la nécessité d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts entre ses fonctions professionnelles et ses intérêts personnels. Le requérant a demandé au responsable de l'administration de prendre les mesures nécessaires pour corriger les répercussions négatives de la présente affaire sur sa carrière et retirer de son dossier tous les documents dénigrants et potentiellement préjudiciables, y compris le retrait de la mise en garde. À la suite d'un résultat défavorable de la procédure devant la Commission paritaire de recours, le requérant a formé un recours contre la décision auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, le 30 mars 2009, lequel a été transféré au Tribunal du contentieux administratif le 1^{er} janvier 2010.

Dans son jugement, le Tribunal a soutenu que ni les éléments de preuve recueillis par le groupe spécial d'enquête ni les conclusions auxquelles il est arrivé n'indiquaient ou ne suggéraient que ce qui s'était présumément produit représentait ou constituait du harcèlement au travail. Outre leur partenariat domestique, le seul point que la plaignante et le requérant avaient en commun était le fait qu'ils étaient tous les deux fonctionnaires de la MINUEE. Le Tribunal a conclu que c'était pour cette raison singulière qu'une querelle domestique se retrouvait dans la sphère officielle et pour laquelle des ressources de l'Organisation avaient été indûment consacrées à deux enquêtes en apparence inutiles.

Le Tribunal a fait observer que les conclusions des enquêtes devaient être fondées sur des faits étayés et des analyses correspondantes, non pas sur des suppositions ou des présumptions. Le Tribunal a conclu que les éléments de preuve dont il était saisi ont démontré

un manque flagrant d'impartialité, d'équité et d'objectivité dans la manière dont l'enquête avait été menée. Il ressortait clairement des dossiers que les explications du requérant avaient été totalement ignorées et qu'aucune précision ne lui avait été demandée à ce sujet. Selon le Tribunal, l'enquête avait simplement fini par donner du crédit à des ragots et à certaines conclusions préconçues de certains cadres supérieurs au sujet du requérant. En outre, il était clair pour le Tribunal que les conclusions du groupe d'enquête étaient en grande partie hors de propos dans la mesure où l'Organisation n'était pas directement concernée par les affaires familiales privées des fonctionnaires, en particulier lorsque les conclusions n'ont aucune incidence sur le milieu de travail. Le Tribunal a conclu que les prétendues enquêtes du groupe spécial et les conclusions auxquelles il serait arrivé représentaient en réalité, dans l'ensemble, une intrusion dans la vie privée du requérant, ce qui constituait un abus de pouvoir de la part des membres de la direction qui avaient autorisé le groupe spécial et donné suite à son rapport.

Selon le Tribunal, à supposer qu'elle examine les plaintes qui lui sont officiellement adressées, l'Administration doit d'abord le faire dans l'optique de déterminer si ladite plainte peut être admise en bonne et due forme. Les allégations de violence familiale et de conflits concernant la garde d'un enfant et les questions de pension alimentaire ou de paternité relèvent à proprement parler d'un tribunal pénal et d'un tribunal de la famille. Les fonctionnaires de l'administration n'avaient ni le pouvoir ni la capacité d'intervenir dans ce genre d'affaires. Ces situations dépassaient clairement leurs compétences et l'Administration avait agi *ultra vires* par son intervention induue. En s'arrogeant des pouvoirs qu'elle n'avait pas, elle avait également porté atteinte au droit fondamental du requérant à un jugement équitable dans une affaire de querelle domestique par un tribunal dûment constitué.

Le Tribunal a conclu que divers hauts fonctionnaires impliqués dans cette affaire n'avaient pas fait une évaluation critique de la querelle au détriment de la réputation de l'Organisation des Nations Unies. Le Tribunal a relevé que le point de contact pour l'égalité des sexes avait eu une influence considérable sur les événements ayant entraîné l'ouverture de la procédure disciplinaire. Le Tribunal a également relevé les tentatives regrettables faites par certains hauts fonctionnaires de l'administration de la MINUEE, par des menaces à peine voilées, visant à contraindre le requérant à admettre un problème d'alcool. De plus, le Tribunal a considéré que les mesures prises par les hauts fonctionnaires en prolongeant unilatéralement d'un mois l'affectation temporaire du requérant reflétaient un parti pris et constituaient un abus de pouvoir et une violation des droits du requérant à une procédure régulière. En outre, selon le Tribunal, il n'y avait aucune raison de prendre de mesure administrative, en l'occurrence la mise en garde, dont le but n'était que d'imposer furtivement une sanction disciplinaire.

Selon le Tribunal, le défendeur a indirectement facilité les prétextes fallacieux invoqués par la plaignante devant les autorités érythréennes locales pour modifier l'acte de naissance de l'enfant qu'elle avait eu avec le requérant, permettant ainsi à la plaignante d'obtenir la garde exclusive de l'enfant. Le Tribunal a été d'avis que, si l'affaire avait été correctement adressée aux autorités compétentes, le requérant n'aurait pas eu à subir une enquête ne répondant pas aux normes exigées et une procédure disciplinaire infondée. Selon le Tribunal, ces processus ont fait du tort à la réputation professionnelle du requérant, lui ont causé un stress énorme et un préjudice moral et lui ont aussi fait perdre le contact avec son fils. Le requérant a également dû s'engager dans une bataille judiciaire internationale pour obtenir la garde de son fils.

Le Tribunal a recommandé que tous les fonctionnaires de l'Organisation, en particulier ceux occupant des postes de responsabilité, fassent de sérieux efforts pour se familiariser avec la portée intrinsèque de leurs pouvoirs de décision. Ils doivent se référer continuellement aux règlements du personnel, circulaires et autres textes administratifs pertinents, et chercher l'avis juridique approprié avant de rendre des décisions qui touchent le statut, les contrats et la vie familiale des fonctionnaires qui travaillent pour eux.

Le Tribunal a rendu son jugement en faveur du requérant. La mise en garde, à savoir la mesure administrative, était nulle et non avenue et le Tribunal a ordonné que toutes les références à celle-ci dans le dossier personnel du requérant soient supprimées. Il a également été versé au requérant la différence entre le traitement qu'il recevait à Addis-Abeba et l'indemnité de fonctions qui lui avait été accordée plus tôt. Une indemnisation équivalant à 24 mois de traitement de base net lui a été accordée pour le préjudice résultant de la très mauvaise gestion de l'Administration dans la présente affaire. Un montant équivalant à neuf mois de traitement de base net lui a également été accordé pour le stress et le préjudice moral qu'il a subi.

B. DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES

Le Tribunal d'appel des Nations Unies a tenu sa première session en 2011 à New York, du 28 février au 11 mars. Il a tenu sa deuxième session en 2011 à Genève du 27 juin au 8 juillet et a rendu 130 décisions au total.

1. Arrêt n° 2011-UNAT-109 (11 mars 2011) :

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

LA DISPOSITION 112.2 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL AUTORISE DES DÉROGATIONS À LA SECTION 5.2 DE L'INSTRUCTION ADMINISTRATIVE ST/AI/2006/3 ÉTABLISSANT L'INADMISSIBILITÉ DES CANDIDATS À UNE PROMOTION À UN POSTE D'UNE CLASSE PLUS ÉLEVÉE QUE LA CLASSE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEURE À CELLE DU POSTE QU'ILS OCCUPENT — UNE INDEMNISATION POUR LA PERTE D'UNE « CHANCE » DE PROMOTION PEUT PARFOIS ÊTRE VERSÉE SUR LA BASE D'UN POURCENTAGE — LE TRIBUNAL D'INSTANCE EST LE MIEUX PLACÉ POUR ÉVALUER LES PRÉJUDICES — SAUF DANS LES CAS JUGÉS PROBANTS, LA DURÉE DES DOMMAGES ACCORDÉS DEVRAIT ÊTRE LIMITÉE — UNE SENTENCE POUR PRÉJUDICES MORAUX DOIT ÊTRE ÉTAYÉE PAR DES ÉLÉMENTS DE PREUVES PRÉCIS

Une indemnité de fonctions à la classe D-1 a été versée en 2008 à la défenderesse (requérante en première instance) qui était titulaire d'un poste P-5. En 2009, la défenderesse a demandé qu'une dérogation à la section 5.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 lui soit accordée pour lui permettre de présenter sa candidature à un poste D-2. La défenderesse a été informée qu'on ne pouvait accéder à sa requête, car aucune dérogation n'était autorisée en vertu de la section 5.2 de l'instruction ST/AI/2006/3. Après avoir demandé une révision de la décision administrative et avoir été informée que la décision serait maintenue, la défenderesse a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. À

¹⁵ Mark P. Painter, président; Jean Courtial et Luis María Simón, juges.

la dissolution de la Commission paritaire de recours, l'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le 7 octobre 2009, le Tribunal du contentieux administratif a rendu le jugement n° UNDT/2009/030 dans l'affaire *Hastings c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* (jugement au fond) et a déterminé que le libellé de la section 5.2 était susceptible de dérogation en vertu de l'alinéa *b* de la disposition 112.2. Par conséquent, la décision de rejeter la demande au motif qu'aucune dérogation n'était possible était illégale. Le 28 avril 2010, le Tribunal du contentieux administratif a rendu le jugement n° UNDT/2010/071 dans l'affaire *Hastings c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* (jugement sur les recours) et a conclu que la défenderesse avait 10 % de chance d'être sélectionnée parmi les candidatures au poste D-2. Le Tribunal du contentieux a ordonné au Secrétaire général de verser à la défenderesse 10 % de la différence entre le traitement et les prestations qu'elle recevait effectivement et ceux qu'elle aurait reçus au poste D-2 jusqu'à sa retraite. De plus, le Tribunal du contentieux a accordé à défenderesse la somme de 5 000 dollars des États-Unis pour préjudice moral. Le 14 avril 2010, le Secrétaire général a interjeté appel des deux jugements.

Le Tribunal d'appel a affirmé que l'alinéa *b* de la disposition 112.2 du Règlement du personnel autorisait une dérogation à la formulation de la section 5.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. En ce qui concerne les préjudices, le Tribunal a affirmé que l'indemnisation pour la perte d'une « chance » de promotion pouvait parfois être versée sur la base d'un pourcentage et que le tribunal d'instance était le mieux placé pour évaluer ces dommages. Le Tribunal a jugé que les dommages accordés, soit 10 % de la différence du traitement et des prestations jusqu'à la retraite, étaient excessifs. Sauf dans les cas jugés très probants, le Tribunal d'appel a conclu qu'il y aurait lieu de limiter la durée des dommages accordés et a donc modifié la durée à deux ans des dommages accordés à la défenderesse. Le Tribunal d'appel a également réaffirmé le principe selon lequel une sentence pour préjudices moraux devait être étayée par des éléments de preuve précis et a conclu qu'il n'existait aucun de ces éléments de preuve de préjudices ou de dommages en l'espèce pour appuyer l'octroi de 5 000 dollars. Le Tribunal a donc invalidé le jugement pour préjudices moraux.

2. Arrêt n° 2011-UNAT-120 (11 mars 2011) :

*Gabaldon c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*¹⁶

RETRAIT D'UNE OFFRE D'ENGAGEMENT EN L'ABSENCE D'UNE LETTRE DE NOMINATION — L'ACCEPTATION INCONDITIONNELLE D'UNE OFFRE D'ENGAGEMENT PEUT CRÉER UNE OBLIGATION JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANTE ENTRE L'ORGANISATION ET SON FONCTIONNAIRE — INTERPRÉTATION DU TERME « FONCTIONNAIRE » AU SENS DE L'ARTICLE 3 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — L'ACCÈS AU SYSTÈME D'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE DES NON-FONCTIONNAIRES EST LIMITÉ AUX PERSONNES QUI PEUVENT LÉGITIMEMENT SE PRÉVALOIR DE DROITS ASSIMILABLES À CEUX D'UN FONCTIONNAIRE

L'appelant a reçu une offre d'emploi du responsable du personnel civil de la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS), sous réserve qu'il soit reconnu physiquement apte à

¹⁶ Jean Courtial, président; Mark P. Painter et Inés Weinberg de Roca, juges.

occuper le poste par le service médical de la MINUS. Or, après avoir été reconnu physiquement apte à l'emploi, l'appelant est tombé malade et a été hospitalisé. Par la suite, le service médical de la MINUSS, après avoir attesté qu'il était guéri et prêt à commencer à travailler, a déclaré le requérant inapte à l'emploi. L'appelant a été informé du retrait de l'offre d'emploi au motif qu'il n'avait pas été reconnu physiquement apte à occuper le poste. Il a contesté la décision de retrait de l'offre d'emploi dans le cadre de l'ancien système d'administration de la justice des Nations Unies. À la dissolution du Tribunal, l'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Le Tribunal du contentieux a rejeté la requête au motif qu'il était incompétent *ratione personae* pour statuer. Le Tribunal du contentieux a relevé que l'appelant n'avait jamais reçu de lettre d'emploi signée par un fonctionnaire de l'Organisation dûment autorisé et qu'il n'avait donc pas acquis la qualité de fonctionnaire des Nations Unies au sens du paragraphe 1 de l'article 3 du Statut du Tribunal. L'appelant a interjeté appel du jugement le 26 juillet 2010.

Le Tribunal d'appel a rappelé que le régime du contrat d'emploi d'un fonctionnaire dont le statut est soumis au droit interne des Nations Unies était différent de celui d'un contrat liant des personnes privées et que la délivrance d'une lettre de nomination ne pouvait être regardée comme une simple formalité. Toutefois, selon le Tribunal, une offre d'emploi, bien que ne constituant pas un contrat de travail valide, pouvait produire des effets juridiques, si toutes les conditions énoncées dans l'offre d'emploi ont été acceptées inconditionnellement et remplies de bonne foi par la personne visée. Dans ce cas, la personne qui, à la seule fin de bénéficier de la protection du système d'administration de la justice des Nations Unies, devrait être assimilée à un fonctionnaire.

Selon le Tribunal d'appel, l'accès au nouveau système d'administration de la justice à des personnes qui n'étaient pas formellement des fonctionnaires devait être limité à des personnes qui pouvaient légitimement se prévaloir de droits assimilables à ceux d'un fonctionnaire. Le Tribunal du contentieux avait donc commis une erreur de droit en déniant à l'appelant l'accès au Tribunal au seul motif que celui-ci n'avait jamais reçu de lettre de nomination, sans chercher à savoir si l'appelant avait satisfait à toutes les conditions de l'offre d'emploi et pouvait se prévaloir de droits fondés sur un contrat. Le Tribunal d'appel a rejeté le jugement du Tribunal du contentieux et lui a renvoyé l'affaire pour un examen des faits de la cause à la lumière de ce qui avait été dit.

**3. Arrêt n° 2011-UNAT-121 (11 mars 2011) :
Bertucci c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹⁷**

DROIT D'ORDONNER LA PRODUCTION DE DOCUMENTS DANS LA MESURE OÙ CELA EST PERTINENT EN VUE D'UN DÉVELOPPEMENT RAPIDE ET ÉQUITABLE DE L'INSTANCE — DROIT DE DEMANDER LA VÉRIFICATION DU CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES DOCUMENTS — LES RAISONS POUR REFUSER D'EXÉCUTER UNE ORDONNANCE SUR LA PRODUCTION DE DOCUMENTS DOIVENT ÊTRE PRÉCISES ET ÉTAYÉES — LE STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES NE PRÉVOIT PAS DE SANCTION CONSISTANT À EXCLURE UNE PARTIE DE LA PROCÉDURE DANS LE CAS D'UN REFUS D'EXÉCUTER UNE ORDONNANCE DU TRIBUNAL — VIOLATION DU PRINCIPE DU RESPECT DES DROITS DE LA DÉFENSE ET DU DROIT À UN RECOURS EFFECTIF EN VERTU DE LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

L'appelant contestait la décision de ne pas l'avoir sélectionné pour occuper un poste de Sous-Secrétaire général au sein du Département des affaires économiques et sociales. Le recours de l'appelant devant la Commission paritaire de recours a été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à la date de l'entrée en vigueur du nouveau système de justice interne le 1^{er} juillet 2009. Le Tribunal du contentieux a rendu deux jugements au fond favorables à l'appelant (jugement n° UNDT/2010/080 du 3 mai 2010 et jugement n° UNDT/2010/117 du 30 juin 2010, dans l'affaire *Bertucci c. le Secrétaire général des Nations Unies*). Le jugement n° UNDT/2010/080 avait été rendu par défaut contre le Secrétaire général, le Tribunal ayant sanctionné le refus de l'Administration de produire les éléments de preuve pertinents qui lui avaient été demandés. Le Secrétaire général a interjeté appel des deux jugements.

Le Tribunal d'appel a rappelé que le Tribunal du contentieux, en vertu de son Statut et de son Règlement de procédure, pouvait ordonner la production de tout document nécessaire au développement rapide et équitable de l'instance. En l'espèce, le Tribunal d'appel a indiqué que l'appelant avait mis en cause, de manière suffisamment sérieuse, devant le Tribunal du contentieux, la régularité du processus ayant conduit à la décision de ne pas le sélectionner pour donner au juge de réels motifs d'ordonner la production de documents détenus par l'Administration, concernant le processus ayant conduit à la décision administrative contestée.

Le Tribunal d'appel a également relevé que, si l'Administration refusait d'exécuter les ordonnances du Tribunal du contentieux de produire un document en sa possession, il pouvait, si les raisons étaient suffisamment précises et étayées, demander au Tribunal de vérifier le caractère confidentiel du document en question. Ledit document ne devait pas être communiqué à l'autre partie avant la fin de cette vérification. Si le Tribunal du contentieux considérait que la demande de protection de la confidentialité était justifiée, il devait retirer du dossier le document ou sa partie confidentielle. En aucun cas, le Tribunal du contentieux ne pouvait utiliser un document au détriment d'une partie, à moins que celle-ci n'ait eu la possibilité de l'examiner préalablement. Les exceptions au principe de confidentialité ne pouvaient être entendues que strictement. En l'espèce, le Tribunal d'appel a jugé que les

¹⁷ Jean-Courtial, président; Sophia Adinyira, Kamaljit Singh Garewal, Mark P. Painter, Inés Weinberg de Roca et Luis María Simón, juges.

objectifs formulés par le Secrétaire général pour refuser d'exécuter les ordonnances du Tribunal du contentieux n'étaient pas précis ni étayés par des justifications.

Cependant, selon le Tribunal d'appel, le Tribunal du contentieux ne pouvait exclure une partie de la procédure dans le cas d'un refus d'exécuter une ordonnance imposant la communication d'un document, car cela irait à l'encontre du principe du respect des droits de la défense et du droit à un recours effectif devant un juge reconnu par l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Quand une partie refusait d'exécuter l'ordonnance du Tribunal du contentieux de produire un document, celui-ci était en droit de tirer les conclusions appropriées du refus dans son jugement final. Le Tribunal pouvait avoir regardé l'Administration, du fait de son refus, comme ayant acquiescé aux allégations relatives aux faits de l'autre partie.

Selon le Tribunal d'appel, le Tribunal du contentieux n'était pas en droit de sanctionner le Secrétaire général en empêchant son conseil de participer à la procédure et de prononcer un jugement par défaut. En rendant un tel jugement, le Tribunal du contentieux avait violé le droit du défendeur d'être entendu et a outrepassé sa compétence. Le Tribunal d'appel a annulé les deux jugements et a renvoyé le jugement de l'affaire au Président du Tribunal du contentieux administratif, à charge pour lui de l'attribuer à un juge.

4. Arrêt n° 2011-UNAT-130 (8 juillet 2011) : ***Koda c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies***¹⁸

UN CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ DONNE À PENSER À TOUTE PERSONNE RAISONNABLE QUE L'EMPLOYEUR LA « MET À LA PORTE » — LES DÉCISIONS DU BUREAU DE CONTRÔLE INTERNE PEUVENT RELEVER DE LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES SI ELLES ALTÈRENT LES CONDITIONS D'EMPLOI OU LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ — LE TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES REQUIERT UN ENREGISTREMENT DU TRIBUNAL D'INSTANCE POUR L'EXAMEN DES FAITS CONSTATÉS

L'appelante, après avoir été nommée directrice du Centre d'information des Nations Unies à Tokyo (CINU), a fait l'objet d'une enquête sur des allégations concernant sa conduite dans le cadre de ses fonctions de directrice. Un rapport rédigé par un comité constitué par le Département de l'information publique, en vertu du chapitre X du Règlement du personnel et de l'instruction administrative sur les mesures et procédures disciplinaires (ST/AI/371), portait un jugement critique sur l'appelante, mais ne concluait à aucune faute de sa part. Dans un rapport rédigé ultérieurement, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), dans le cadre d'une vérification, a pris acte du rapport du comité du Département de l'information et a recommandé que l'appelante soit réaffectée. La recommandation a été rejetée et la nomination de l'appelante a été prolongée en mai 2008. En juin 2008, l'appelante a démissionné de son poste.

En octobre 2008, l'appelante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours. La Commission n'a pas examiné l'affaire de l'appelante avant sa dissolution le 30 juin 2009 et l'affaire a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Le Tribunal du contentieux a rejeté la demande de l'appelante, considérant qu'elle n'avait pas fait l'objet d'un congédiement déguisé et a refusé d'infirmier le rapport du comité du Dépar-

¹⁸ Mark P. Painter, président; Sophia Adinyira et Inés Weinberg de Roca, juges.

tement de l'information. Le Tribunal du contentieux a également conclu que la décision du BSCI quant au contenu de son rapport de vérification ne relevait pas de la compétence du Tribunal. Le 8 août 2010, l'appelante a introduit un recours dans lequel elle soutenait que son congédiement était déguisé et demandait que le rapport du comité du Département de l'information soit infirmé.

Selon le Tribunal d'appel, dans une affaire de congédiement présumément déguisé, les mesures prises par l'employeur doivent être telles que toute personne raisonnable serait amenée à croire que l'employeur la « mettait à la porte ». Selon le Tribunal d'appel, le Tribunal du contentieux avait appliqué la norme appropriée et a conclu qu'il n'y avait pas eu de congédiement déguisé. Au contraire, l'Administration avait continué de prolonger le contrat de l'appelante, en dépit des rapports négatifs.

Le Tribunal d'appel a émis certains doutes sur le fait que le rapport du comité du Département de l'information pouvait être considéré comme une « décision administrative » relevant de la compétence du Tribunal. Toutefois, même en supposant que le rapport ait fait l'objet d'un examen judiciaire, le Tribunal d'appel s'en est remis aux conclusions du Tribunal du contentieux.

En ce qui concerne le rapport du BSCI, le Tribunal d'appel a rappelé que le Bureau fonctionnait sous l'autorité du Secrétaire général, mais jouissait d'une indépendance fonctionnelle. Le Tribunal a conclu que le Secrétaire général n'avait aucun pouvoir d'influencer le BSCI ou d'interférer dans ses affaires en ce qui concerne le contenu et les procédures d'un rapport individuel et que, par conséquent, ni le Tribunal du contentieux ni le Tribunal d'appel n'avaient compétence pour le faire, puisqu'ils ne pouvaient examiner que les décisions administratives du Secrétaire général. Toutefois, selon le Tribunal d'appel, le BSCI relevait du système de justice interne puisqu'il faisait partie du Secrétariat. Dans la mesure où des décisions prises par le BSCI altéraient les conditions d'emploi ou le contrat de travail d'un employé, le rapport du BSCI pouvait être contesté. Par exemple, un rapport du BSCI pouvait être considéré comme étant si entaché d'irrégularités que la mesure disciplinaire prise par l'Administration sur la base des résultats auxquels il était parvenu à ce sujet devait être annulée. En l'espèce, bien que le Tribunal du contentieux ait jugé le rapport du BSCI entaché d'irrégularités, le Tribunal d'appel n'a constaté aucune erreur dans le fait que le Tribunal du contentieux ait maintenu que le rapport du BSCI ne pouvait être contesté au motif que l'Administration n'avait pris aucune mesure disciplinaire basée sur ce rapport.

En l'espèce, le Tribunal d'appel a noté qu'aucune partie n'avait contesté les faits constatés du tribunal d'instance. Il a cependant indiqué que l'examen en appel des faits devait être enregistré. Le Tribunal a tenu à souligner que, dans une affaire qui reposait sur des faits contestés, il n'aurait d'autre choix, en l'absence d'une transcription écrite, que de renvoyer l'affaire au tribunal d'instance pour une nouvelle audience enregistrée. Le coût en temps, en argent et en doubles démarches associé à un renvoi l'emportait sur le coût de la fourniture d'une transcription. Il a en outre déclaré que si le budget n'existait pas il devait être créé, sinon le système de justice interne de l'Organisation manquerait à son devoir.

5. Arrêt n° 2011-UNAT-131 (8 juillet 2011) :
Cohen c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies¹⁹

RENOI SANS PRÉAVIS — PARAGRAPHE 5, ARTICLE 10 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — UNE INDEMNISATION SUPÉRIEURE À DEUX ANNÉES DE TRAITEMENT DE BASE NET EN LIEU ET PLACE DE L'EXÉCUTION DE L'OBLIGATION DE RÉINTÉGRER DOIT ÊTRE JUSTIFIÉE — LA PREUVE DE FACTEURS AGGRAVANTS PEUT JUSTIFIER L'OCTROI D'UNE INDEMNISATION PLUS ÉLEVÉE — INTÉRÊTS ACCORDÉS AU TAUX PRÉFÉRENTIEL DES ÉTATS-UNIS EN VIGUEUR À LA DATE D'ÉCHÉANCE DES SOMMES DUES

La défenderesse (requérante en première instance), employée comme agente du service des achats par la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC), a été formellement accusée et renvoyée sans préavis pour faute grave à l'issue d'une enquête menée par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI). La défenderesse a contesté la décision de renvoi sans préavis devant le Comité paritaire de discipline de New York. Le Comité a conclu que le contenu du rapport du service enquêteur ne justifiait pas le renvoi sans préavis et a recommandé au Secrétaire général de reporter sa décision de renvoyer la défenderesse. Le Secrétaire général a refusé de souscrire à la recommandation du Comité et la défenderesse a présenté une requête au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Le Tribunal du contentieux a par la suite conclu que l'enquête avait été conduite de manière partielle en défaveur de la défenderesse et aucune preuve n'avait démontré que la requérante avait sollicité ou reçu des pots-de-vin.

L'Administration a interjeté appel contre l'ordonnance du Tribunal du contentieux de réintégrer la défenderesse ou, au choix de l'Administration en lieu et place de sa réintégration, le versement : 1) d'une indemnité équivalant à deux années de traitement de base net au taux en vigueur à la date du renvoi, assortie d'intérêts au taux de 8 % par an à l'expiration d'un délai de 90 jours à compter de la notification du jugement et jusqu'au paiement effectif; 2) le versement de son traitement et des avantages accessoires, à compter de la date de son renvoi jusqu'à la date du jugement avec intérêts au taux de 8 %; et 3) le versement d'une indemnité équivalant à deux mois de traitement de base net en réparation du préjudice résultant de la violation des droits de la défense au cours de la procédure.

Le Tribunal d'appel a rappelé que le paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux limitait le montant total de l'indemnisation allouée à une somme qui ne pouvait normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant, à moins que le Tribunal n'ordonne, par une décision motivée, le versement d'une indemnité plus élevée. Selon le Tribunal d'appel, l'annulation de la décision illégale de renvoyer un fonctionnaire impliquait, pour l'Administration, à la fois de le réintégrer et de lui verser une indemnité au titre de la perte de salaires ainsi que d'avantages légaux non liés à l'exécution effective du service après déduction des salaires et avantages que le fonctionnaire avait pu recevoir durant la période considérée. La possibilité donnée à l'Administration sur le fondement du paragraphe 5, *a* de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux de verser une autre indemnité en lieu et place de l'exécution d'une obligation telle que la réintégration, combinée avec le plafond fixé à l'alinéa *b* du même article, ne devait pas conduire à priver de tout effet le droit à une juste et équitable réparation qui était un élément du droit à un re-

¹⁹ Jean Courtial, président; Luis María Simón et Inés Weinberg de Roca, juges.

cours effectif. Lorsque l'Administration choisissait de verser une indemnité, en lieu et place de l'exécution d'une obligation ordonnée par le Tribunal en sus d'une indemnité accordée à juste titre par le Tribunal en réparation d'un préjudice, ce choix pouvait conduire, en fonction du montant du préjudice, à donner un caractère exceptionnel aux circonstances de l'affaire au sens du paragraphe 5, b de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux. Dans une telle situation, le Tribunal du contentieux n'était pas tenu de motiver précisément les raisons pour lesquelles il considérait les circonstances de l'affaire exceptionnelles.

Le Tribunal d'appel a jugé que les constatations de fait du Tribunal du contentieux non seulement conduisaient à l'annulation de la décision de renvoyer la défenderesse sans préavis, mais encore constituaient des facteurs aggravants dans le cours d'une procédure de licenciement irrégulière, préjudiciable et non étayée de preuves. Cela dit, le Tribunal d'appel a également considéré que l'indemnisation allouée à la défenderesse par le Tribunal du contentieux, représentant plus de quatre années et huit mois de traitement de base net, était excessive.

En conséquence, le Tribunal d'appel a confirmé le jugement du Tribunal du contentieux sous réserve des modifications ci-après : i) l'indemnité allouée par le Tribunal du contentieux en réparation de la perte de revenus, correspondant à la période du renvoi, a été réduite à un montant équivalant à deux années de traitement de base net majoré des avantages légaux non liés à l'exécution effective du service, sur la base des éléments en vigueur à la date du licenciement; et ii) le taux préférentiel des États-Unis en vigueur à la date d'échéance des sommes dues a été substitué à celui fixé dans le jugement du Tribunal du contentieux administratif.

6. Arrêt n° 2011-UNAT-139 (8 juillet 2011) :

*Basenko c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*²⁰

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — ARTICLES 2.1 ET 3.1 DU STATUT DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — LES STAGIAIRES NE SONT PAS CONSIDÉRÉS COMME DES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES — LES STAGIAIRES NE PEUVENT SAISIR LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

L'appelante avait commencé un stage non rémunéré auprès de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC). Ce stage, qui aurait dû durer six mois, a été interrompu d'un commun accord entre la stagiaire et son supérieur hiérarchique. Le 14 mai 2009, la Division de l'administration de l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUV) a proposé à l'appelante, qui l'a aussitôt accepté, d'achever son stage auprès de la Division du droit commercial international du 1^{er} octobre au 27 novembre 2009. Cette proposition a toutefois été retirée le 9 septembre 2009 au motif que l'intéressée avait utilisé, sans y être autorisée, son laissez-passer après la suspension de son stage.

L'appelante a présenté une demande de contrôle hiérarchique et, à l'issue du contrôle, la décision de retrait de la proposition de complément de stage a été confirmée. Le 27 mai 2010, l'appelante a contesté la décision auprès du Tribunal du contentieux administratif qui a rejeté sa requête. Le Tribunal du contentieux a relevé que l'appelante n'avait pas la qua-

²⁰ Jean Courtial, président; Mark P. Painter et Mary Faherty, juges.

lité de fonctionnaire ou d'ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies et qu'il n'avait donc pas compétence pour connaître de sa requête. L'appelante a interjeté appel du jugement.

En rejetant l'appel, le Tribunal d'appel a confirmé le jugement du Tribunal du contentieux administratif et a indiqué que, conformément aux articles 2.1 et 3.1 du Statut de ce tribunal, sa compétence se limitait aux recours présentés par des fonctionnaires, d'anciens fonctionnaires ou par les ayants droit de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies souffrant d'incapacité ou décédés. Tout en reconnaissant que l'accès au nouveau système d'administration de la justice pouvait être étendu à des personnes qui n'étaient pas formellement des fonctionnaires, mais qui pouvaient légitimement se prévaloir de droits assimilables à ceux d'un fonctionnaire, le Tribunal d'appel a néanmoins rappelé que cette exception devait être interprétée de manière restrictive. Selon le Tribunal, conformément à la volonté exprimée par l'Assemblée générale au paragraphe 7 de la résolution 63/253 sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, les stagiaires ne pouvaient, en principe, saisir le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. Il a également conclu qu'aucune preuve n'avait démontré que les droits fondamentaux de l'appelante avaient été violés.

7. Arrêt n° 2011-UNAT-145 (8 juillet 2011) : ***Eid c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies***²¹

DEMANDE DE RÉVISION D'UN JUGEMENT EN APPLICATION DE L'ARTICLE 29 DU RÈGLEMENT DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — DÉFINITION D'UN « FAIT » JUSTIFIANT UNE RÉVISION DES JUGEMENTS — LA PUBLICATION D'UNE NOUVELLE JURISPRUDENCE EST UNE QUESTION DE « DROIT », NON DE « FAIT »

Le défendeur (appelant en première instance) a été informé que son poste serait aboli à compter du 31 décembre 2002 et qu'un ensemble de prestations lui seraient versées sous réserve qu'il s'engage par écrit à ne pas tenter de poursuites contre l'Organisation en rapport avec sa cessation de services. Toutefois, le défendeur n'a cessé ses fonctions que le 14 février 2003, puis il a été placé en congé de maladie à compter du 9 décembre 2002. La demande du défendeur de bénéficier de jours de maladie supplémentaires n'a pas été approuvée. Il a contesté cette décision et a demandé que l'ensemble des prestations lui soit versé sans délai. L'affaire a fait l'objet d'un examen administratif et a été traitée par la Commission paritaire de recours, qui l'a déclarée prescrite. Le défendeur a poursuivi son recours auprès de l'ancien Tribunal administratif, qui n'a pas eu la possibilité d'examiner l'affaire dont il était saisi avant sa dissolution le 31 décembre 2009. L'affaire a par la suite été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le Tribunal du contentieux a rejeté la partie de la demande qui contestait le refus de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) à accorder au défendeur une prorogation de son contrat pour raison de santé, mais il a considéré la demande d'examiner le délai ou le refus de verser l'ensemble des prestations payables. Le Tribunal du contentieux a ordonné au Secrétaire général de verser l'indemnité de départ normale et les autres sommes

²¹ Mark P. Painter, président; Inés Weinberg de Roca et Jean Courtial, juges.

dues au défendeur en rapport avec sa cessation de services, ainsi qu'un intérêt de 8 % à compter du 14 février 2003, date à laquelle elles étaient dues jusqu'à la date du versement.

Le 1^{er} juillet 2010, le Tribunal d'appel a publié un synopsis de l'arrêt n° 2010/UNAT/059 dans l'affaire *Warren c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, qui fixait le taux d'intérêt applicable à une indemnisation avant jugement au taux préférentiel des États-Unis en vigueur à la date d'échéance des prestations. Le 11 août 2010, le Secrétaire général a présenté une demande de révision au Tribunal du contentieux administratif en application de l'article 29 du Règlement de procédure du Tribunal. Le Secrétaire général a considéré que la décision de fixer le taux d'intérêt au taux préférentiel des États-Unis était un « fait décisif » et a confirmé que l'octroi du Tribunal du contentieux d'un taux d'intérêt de 8 % sur l'indemnisation avant jugement en l'espèce était contraire aux conclusions du Tribunal d'appel. Par ordonnance n° 70 (GVA/2010), dans l'affaire *Eid c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, en date du 18 août 2010, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la demande de révision. Le 4 octobre 2010, le Secrétaire général a interjeté appel du jugement et de l'ordonnance.

Selon le Tribunal d'appel, une modification législative n'était pas un « fait » prévu par la disposition relative à la révision des jugements dans le Statut du Tribunal du contentieux administratif. La publication d'une nouvelle jurisprudence par le Tribunal d'appel était une question de droit, non de fait. Il n'y avait donc aucun motif de révision et l'ordonnance du Tribunal du contentieux administratif a été confirmée. De plus, l'appel du jugement n° UNDT/2010/106 en l'espèce étant prescrit, il a été considéré comme étant non recevable.

8. Arrêt n° 2011-UNAT-160 (3 octobre 2011) :

Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies^{22, 23}

ARTICLE 13 DU RÈGLEMENT DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES — UN APPEL INTERLOCUTOIRE FORMÉ AU COURS D'UNE PROCÉDURE DU TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES N'EST RECEVABLE QUE DANS LES AFFAIRES OÙ LE TRIBUNAL A CLAIREMENT OUTREPASSÉ SA COMPÉTENCE — UNE ORDONNANCE RENDUE PAR LE TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES EST EXÉCUTOIRE DANS LES AFFAIRES OÙ L'ORDONNANCE EST PORTÉE EN APPEL

La défenderesse (l'appelante en première instance) était titulaire d'un engagement de durée déterminée au Département de l'appui aux missions. Le 21 juin 2011, la défenderesse a été informée que son engagement pour une durée déterminée expirerait le 7 juillet 2011, qu'aucune autre prolongation ne lui serait accordée au-delà de cette date et qu'elle pourrait être prise en considération pour un engagement à titre temporaire après un minimum de 31 jours d'interruption de service. La défenderesse a présenté une demande de contrôle hiérarchique le 23 juin 2011. Le 5 juillet 2011, elle a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, demandant une suspension d'exécution de deux décisions administratives : i) la décision de remplacer son contrat de durée déterminée

²² Inés Weinberg de Roca, présidente; Kamaljit Singh Garewal et Luis María Simón, juges.

²³ Voir aussi *Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2011/126 (12 juillet 2011).

à l'expiration de celui-ci, le 7 juillet 2011, par un engagement temporaire; et ii) la décision de lui imposer une interruption de service de 31 jours préalablement à son affectation temporaire.

Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a rendu l'ordonnance n° 171 (NY/2011), dans l'affaire *Villamorán c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, le 7 juillet 2011, attendu que c'était le dernier jour de travail de la défenderesse avant sa cessation de services. Conformément à l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal a noté qu'il avait cinq jours à compter de la signification de la demande pour examiner une demande de mesures provisoires et a ainsi ordonné la suspension de l'exécution des décisions contestées jusqu'au 12 juillet 2011. Le 12 juillet 2011, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête en suspension d'exécution de la décision de nommer la défenderesse à titre temporaire jusqu'à l'expiration de son engagement pour une durée déterminée le 7 juillet 2011. Il a également accueilli la demande de suspension d'exécution de la décision imposant à la défenderesse une interruption de service de 31 jours préalablement à son affectation temporaire, en attendant un contrôle hiérarchique. Le Secrétaire général a interjeté appel de l'ordonnance n° 171 (NY/2011).

Le Tribunal d'appel a indiqué que son Statut ne précisait pas s'il ne pouvait connaître que de l'appel d'un jugement final du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur le fond ou si une décision interlocutoire rendue au cours de la procédure du Tribunal du contentieux administratif pouvait également être considérée comme un jugement susceptible d'appel. Le Tribunal d'appel a néanmoins rappelé qu'il a constamment mis l'accent sur le fait que les appels contre des décisions les plus interlocutoires ne seraient pas recevables, sauf dans les affaires où le Tribunal du contentieux administratif avait clairement outrepassé sa compétence.

Selon le Tribunal d'appel, lorsque l'application d'une décision administrative était imminente, sans qu'il y ait faute ou retard de la part du fonctionnaire, et avait été prise avant l'expiration des cinq jours prévus en vertu de l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif, et lorsque celui-ci n'était pas en mesure de prendre une décision en vertu du paragraphe 2 de l'article 2 de son Statut, notamment parce qu'il avait besoin de plus amples renseignements ou de temps pour poursuivre sa réflexion sur la question, il devait avoir le pouvoir discrétionnaire d'accorder une suspension d'exécution pendant les cinq jours. Il a conclu que, s'il en avait été autrement, le paragraphe 2 de l'article 2 du Tribunal du contentieux administratif et l'article 13 de son Règlement de procédure auraient été dénués de tout intérêt dans les affaires où l'application d'une décision administrative contestée était imminente.

Le Tribunal d'appel a donc conclu que la décision du Tribunal du contentieux administratif d'ordonner une suspension préliminaire de cinq jours en attendant son examen de la requête en suspension, conformément à l'article 13 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif, était dûment fondée sur les articles 19 et 36 du Règlement de procédure du Tribunal. À son avis, le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas outrepassé sa compétence en rendant l'ordonnance contestée et, par conséquent, l'appel interlocutoire n'était pas recevable.

Le Tribunal d'appel a également confirmé qu'une ordonnance rendue par le Tribunal du contentieux administratif devait être exécutée dans les affaires où l'ordonnance faisait l'objet d'un appel. À son avis, le paragraphe 6 de l'article 8 de son Règlement de procédure qui stipule que « [l']appel est suspensif » ne s'appliquait pas aux appels d'ordonnances inter-

locutoires rendues par le Tribunal du contentieux administratif. Il appartenait au Tribunal d'appel de décider si le Tribunal du contentieux administratif avait outrepassé sa compétence et l'Administration ne pouvait empêcher l'exécution d'une ordonnance en interjetant appel contre lui en se fondant sur le fait qu'il avait outrepassé sa compétence.

9. Arrêt n° 2011-UNAT-164 (21 octobre 2011) :
Molari c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies²⁴

NORME DE PREUVE REQUISE EN MATIÈRE DE MESURES DISCIPLINAIRES — LA NORME DE PREUVE HORS DE TOUT DOUTE RAISONNABLE APPLIQUÉE PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL N'EST PAS APPLIQUÉE PAR L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES — UNE FAUTE ENTRAÎNANT LA POSSIBILITÉ D'UN LICENCIEMENT DOIT ÊTRE ÉTABLIE PAR DES ÉLÉMENTS DE PREUVE CLAIRS ET CONVAINCANTS, NÉCESSITANT PLUS QU'UNE PRÉPONDERANCE DE PREUVE, MAIS MOINS QU'UNE PREUVE HORS DE TOUT DOUTE RAISONNABLE

L'appelante était spécialiste principale de la passation des marchés au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS). Elle a été accusée de faute professionnelle et a été licenciée avec préavis d'un mois et le versement d'une indemnité de licenciement. Le 15 octobre 2009, l'appelante a introduit une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies contestant la décision de la licencier. Le 7 avril 2010, le Tribunal du contentieux administratif a conclu que le comportement de l'appelante constituait une faute professionnelle et que la sanction de licenciement n'était pas disproportionnée à la gravité de la faute commise. Le 1^{er} novembre 2010, l'appelante a interjeté appel du jugement du Tribunal du contentieux administratif.

Le Tribunal d'appel a rappelé que, lorsqu'une sanction disciplinaire est imposée par l'Administration, le rôle du Tribunal est d'examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée ont été établis, si les faits établis sont constitutifs d'une faute professionnelle et si la sanction infligée est proportionnée par rapport à la faute commise. Il a à nouveau refusé de suivre le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail en déclarant que la norme de preuve dans les affaires disciplinaires était hors de tout doute raisonnable, ce qui n'avait jamais été la norme à l'Organisation des Nations Unies. En revanche, il a rappelé qu'il n'avait pas encore fixé de norme exacte quant au degré de preuve requis. Le Tribunal a également noté que si les affaires disciplinaires n'étaient pas de nature pénale, lorsque le licenciement était un résultat possible, la faute devait être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants. Une preuve claire et convaincante signifiait bien plus qu'une prépondérance de preuve, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable; cela signifiait que la véracité des faits avancés était hautement probable. Il a en outre indiqué que le fait de donner la possibilité à une partie de présenter des preuves ne représentait pas une inversion de la charge de la preuve.

Selon le Tribunal d'appel, les faits en l'espèce étaient évidents au point d'être irréfutables et, quelle qu'ait été la norme, l'Administration s'était acquittée du fardeau. Le jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a été confirmé.

²⁴ Mark P. Painter, président; Sophia Adinyira et Luis María Simón, juges.

10. Arrêt n° 2011-UNAT-165 (21 octobre 2011) :
Cherif c. l'Organisation de l'aviation civile internationale²⁵

LE MANDAT DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES EST LIMITÉ AUX SITUATIONS OÙ DES FONCTIONNAIRES CONTESTENT L'APPLICATION D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE — LES DÉCISIONS RÉGLEMENTAIRES NE RELÈVENT PAS DE LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES — L'ARTICLE 58 DE LA CONVENTION DE L'ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE (OACI) AUTORISE CERTAINES RESTRICTIONS AU POUVOIR D'EMBAUCHE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

L'appelant, qui avait été Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) du 1^{er} août 2003 au 1^{er} août 2009, a interjeté appel auprès de l'ancien Tribunal administratif contre deux décisions prises par le Conseil de l'OACI. Les décisions établissaient l'exigence, sous réserve de certaines dérogations, d'une approbation écrite du Président du Conseil pour tout recrutement, nomination, promotion, prolongation et licenciement d'employés des classes P-4 et supérieures. L'appelant soutenait que les décisions avaient gravement limité sa capacité, en tant que chef du Bureau exécutif de l'OACI, à faire des nominations au Secrétariat et à exercer son jugement concernant ces nominations.

Le Tribunal d'appel a rappelé que son mandat, comme celui de l'ancien Tribunal administratif, était limité aux situations où un fonctionnaire contestait l'application d'une décision administrative, habituellement prise au nom du Secrétaire général. Il a ainsi noté que l'appelant, qui était Secrétaire général de l'OACI au moment du dépôt de la requête, se poursuivait lui-même en justice. Le Tribunal a également indiqué que l'appelant contestait deux décisions réglementaires qui, en tant que telles, ne faisaient pas l'objet d'un examen par le Tribunal.

Le Tribunal d'appel a également jugé que les décisions du Conseil de limiter le pouvoir d'embauche du Secrétaire général étaient de son ressort en vertu de l'article 58 de la Convention de l'OACI, puisqu'elles avaient trait aux termes de la relation entre l'organe directeur de l'OACI et son Secrétaire général.

L'appel a été rejeté faute de compétence matérielle.

11. Arrêt n° 2011-UNAT-172 (21 octobre 2011) :
Vangelova c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies²⁶

NORME D'EXAMEN AUX FINS DE DÉCISIONS DE NON-PROMOTION — LIEN ENTRE UNE IRRÉGULARITÉ DANS UNE PROCÉDURE DE PROMOTION ET UNE NON-PROMOTION — LE DROIT À UNE ANNULLATION OU À UNE INDEMNISATION POUR CAUSE D'IRRÉGULARITÉ PROCÉDURALE APPELLE UNE CHANCE PRÉVISIBLE DE PROMOTION

La défenderesse (appelante en première instance) était fonctionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) depuis 1992. Elle n'était pas parmi les personnes promues au cours de la session annuelle de promotion du HCR en 2008. Le 25 septembre 2009, la défenderesse a déposé une demande de contrôle hiérarchique de la

²⁵ Mark P. Painter, président; Kamaljit Singh Garewal et Jean Courtial, juges.

²⁶ Inés Weinberg de Roca, présidente; Mark P. Painter et Jean Courtial, juges.

décision de ne pas la promouvoir. Par mémorandum daté du 4 décembre 2009, le Haut-Commissaire adjoint a informé la défenderesse que la décision avait été prise en conformité avec les règles et règlements de l'Organisation. Le 4 mars 2010, la défenderesse a interjeté appel de la décision auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Le Tribunal du contentieux n'a pas retenu la plupart des arguments de la défenderesse, mais il a jugé fondée la plainte selon laquelle le HCR avait promu un fonctionnaire qui n'était pas admissible et dont la candidature n'avait pas été examinée par le Comité des nominations, des promotions et des affectations. Au vu de cette irrégularité procédurale, le Tribunal du contentieux a ordonné l'annulation de la décision contestée de ne pas promouvoir la défenderesse ou, en lieu et place, le paiement de 8 000 francs suisses à titre d'indemnisation pour perte de traitement due à la non-promotion. Le Tribunal du contentieux a également jugé que, les chances de la défenderesse d'être promue à la session de 2008 étant « quasi nulles » du fait que 192 candidats (pour 42 postes) avaient obtenu de meilleurs résultats, il n'existait aucun motif d'accorder une indemnisation pour préjudice moral. Le 29 novembre 2010, le Secrétaire général a interjeté appel.

Selon le Tribunal d'appel, une irrégularité dans les procédures de promotion entraînerait une annulation de la décision de ne pas promouvoir un fonctionnaire que s'il avait eu des chances significatives d'être promu. Ainsi, lorsque l'irrégularité n'altère pas le statut d'un fonctionnaire vu qu'il n'avait aucune chance prévisible d'être promu, le fonctionnaire n'a donc pas droit à une annulation ou à une indemnisation.

En l'espèce, le Tribunal d'appel a accepté la conclusion du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies selon laquelle les chances de promotion de la défenderesse étaient quasi nulles et a donc jugé qu'il n'y avait aucun lien entre l'irrégularité procédurale et la non-promotion du défendeur.

L'appel a été accordé et la décision du Tribunal du contentieux administratif d'annuler et d'accorder une indemnisation a été infirmée.

C. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL²⁷

1. Jugement n° 3003 (6 juillet 2011) :

A. T. S. G. c. le Fonds international de développement agricole (FIDA)²⁸

ARTICLE XII DU STATUT DU TRIBUNAL — DROIT DE DEMANDER UN AVIS CONSULTATIF À LA COUR INTERNATIONALE DE JUSTICE — LE TRIBUNAL PEUT DÉFÉRER L'EXÉCUTION D'UN

²⁷ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les organisations internationales suivantes qui ont reconnu la compétence du Tribunal : Organisation internationale du Travail, y compris le Centre international de formation, Organisation mondiale de la Santé, y compris l'Organisation panaméricaine de la santé, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Union internationale des télécommunications, Organisation météorologique mondiale, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, y compris le Programme alimentaire mondial, Organisation européenne pour la recherche nucléaire, Organisation mondiale du commerce, Agence internationale de l'énergie atomique, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne, Union postale universelle, Observatoire astronomique européen dans l'hémisphère austral, Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, Association européenne de libre-échange, Union interparlementaire, Laboratoire européen de biologie moléculaire, Organisation mondiale du tourisme, Organisation européenne des brevets, Centre africain de formation et de recherche administratives pour le développement, Organisation intergouvernementale pour les transports ferroviaires internationaux, Centre international pour l'enregistrement des matricules, Office international des épizooties, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation internationale de police criminelle, Fonds international de développement agricole, Union internationale pour la protection des obtentions végétales, Conseil de coopération douanière, Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange, Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, Service international pour la recherche agricole nationale, Organisation internationale pour les migrations, Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie, Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, Organisation hydrographique internationale, Conférence sur la Charte de l'énergie, Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, Organisation européenne et méditerranéenne pour la protection des plantes, Institut international des ressources phytogénétiques, Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, Cour pénale internationale, Conseil oléicole international, Centre consultatif sur le droit de l'OMC, Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, Agence de coopération et d'information pour le commerce international, Organisation européenne de télécommunications par satellite, Organisation internationale de métrologie légale, Organisation internationale de la vigne et du vin, Centre pour le développement de l'entreprise, Cour permanente d'arbitrage, Centre du Sud, Organisation internationale pour le développement des pêches en Europe centrale et orientale, Centre technique de coopération agricole et rurale, Bureau international des poids et mesures, Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion, Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme et Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels. Le Tribunal est également compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions du personnel de l'Organisation internationale du Travail. Pour plus de renseignements concernant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et le texte intégral de ses jugements, voir www.ilo.org/public/french/tribunal/.

²⁸ Mary G. Gaudron, présidente; Seydou Ba, vice-président; Giuseppe Barbagallo, Dolores M. Hansen et Patrick Frydman, juges.

JUGEMENT S'IL CONSIDÈRE LA MESURE JUSTIFIÉE — LE DROIT DU FONCTIONNAIRE À BÉNÉFICIER DE L'APPLICATION IMMÉDIATE D'UN JUGEMENT — ÉQUILIBRE ENTRE LES DROITS DE L'ORGANISATION ET CEUX DE SES FONCTIONNAIRES — DEMANDE DE SURSIS À EXÉCUTION D'UN JUGEMENT AU VU D'UNE DEMANDE D'AVIS CONSULTATIF INADMISSIBLE

En réponse au jugement n° 2867 dans l'affaire *A. T. S. G. c. le Fonds international de développement agricole* (FIDA), dans lequel le Tribunal a reconnu sa compétence, le Tribunal a rejeté la décision contestée et a ordonné au FIDA de payer des dommages matériels et des intérêts, ainsi que des préjudices moraux et des dépens, le FIDA a décidé de contester la validité dudit jugement devant la Cour internationale de Justice au moyen d'une demande d'avis consultatif en vertu de l'article XII du Statut du Tribunal²⁹. Le FIDA a présenté au Tribunal une demande de sursis à exécution du jugement n° 2867, en attendant l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice.

Conformément à l'article VI du Statut du Tribunal, les jugements du Tribunal étaient « définitifs et sans appel ». Ils possédaient donc un caractère immédiatement opérationnel découlant des décisions antérieures du Tribunal³⁰, ainsi que de l'autorité de la chose jugée. Ni le Statut ni le Règlement du Tribunal ne contiennent de disposition par laquelle la présentation d'une demande d'avis consultatif en vertu de l'article XII aurait pour effet, contrairement à ce principe, de suspendre l'exécution du jugement contesté en attendant l'avis de la Cour.

Trois ensembles de considérations ont conduit le Tribunal à exclure la possibilité d'une telle demande de sursis à exécution d'un jugement.

Premièrement, le caractère immédiatement opérationnel des jugements du Tribunal était l'une des pierres angulaires de sa jurisprudence et pour le personnel; il représentait une garantie fondamentale de l'efficacité de la justice dispensée par le Tribunal. La demande de suspension d'exécution était fondamentalement distincte des autres formes de demandes qu'il avait jugées admissibles, en l'absence de dispositions expresses. En outre, le Tribunal pouvait en tout temps décider, comme il l'avait fait dans le passé³¹, de suspendre l'exécution d'un jugement s'il considérait qu'une telle mesure était justifiée. Il appartenait donc à l'organisation visée, si elle demandait la suspension de l'exécution d'un jugement au cas où il lui serait défavorable, de présenter une demande subsidiaire à cette fin.

Deuxièmement, la reconnaissance de l'admissibilité d'une demande de sursis à exécution par le Tribunal donnerait lieu à une anomalie juridique. Dans un système juridique national, le tribunal chargé de traiter l'appel contre le jugement en question est normalement celui qui est compétent pour décider d'une demande de sursis à exécution du jugement, non le tribunal qui a rendu le jugement. Tel était également le cas dans le nouveau système d'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, introduit le 1^{er} juillet 2009. La possibilité de demander un sursis à exécution d'un jugement, qui pouvait être accordé rapidement dans un système de tribunaux à deux niveaux, soulèverait des difficultés considérables s'il était autorisé par le Tribunal, qui ne faisait pas partie d'un tel système³².

²⁹ Selon le FIDA, le Tribunal avait statué sur des questions qui ne relevaient pas de sa compétence ou qui étaient viciées par une faute essentielle dans la procédure suivie.

³⁰ Voir dans *Lindsey*, jugement n° 82 (10 avril 1965).

³¹ *Ibid.*

³² Le Tribunal a relevé que la reconnaissance d'une telle possibilité se heurterait à deux problèmes importants : 1) la question de l'admissibilité d'une demande de sursis à exécution faisait généralement l'ob-

Troisièmement, la reconnaissance de la possibilité d'une telle demande renforcerait la procédure qui était déjà fondamentalement déséquilibrée au détriment des fonctionnaires (article XII du Statut du Tribunal, en vertu duquel le choix de recourir à la Cour était réservé aux organisations), une inégalité sur laquelle la Cour avait également attiré l'attention dans son avis consultatif de 1956³³. Le Tribunal a conclu que s'il ne lui appartenait pas de critiquer les dispositions de son propre Statut, il ne devait pas pour autant ajouter aux conséquences de l'inégalité objective découlant de l'article XII dudit Statut. La reconnaissance de la possibilité d'une telle demande de sursis à exécution risquerait de rompre l'équilibre entre les droits des organisations et ceux de leurs fonctionnaires que le Tribunal avait pour mandat de préserver.

Eu égard à toutes ces considérations, le Tribunal a estimé qu'il lui était impossible de reconnaître la recevabilité d'une demande, de la part d'une organisation, d'un sursis à exécution d'un jugement, à l'égard duquel la procédure énoncée à l'article XII de son Statut avait été engagée. Il a donc rejeté la demande du FIDA.

2. Jugement n° 3046 (6 juillet 2011) : M. V. (n° 8) c. l'Organisation météorologique mondiale (OMM)³⁴

IMMUNITÉ DE PLAIDOIRIE DES DÉCLARATIONS FAITES DANS LE CADRE DE PROCÉDURES JUDICIAIRES — IL SERAIT INCOMPATIBLE AVEC LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU DROIT ET AVEC LE RÔLE DU TRIBUNAL D'INCLURE UNE CONDITION QUI PORTE ATTEINTE AU DROIT D'UNE ORGANISATION INTERNATIONALE DE CHOISIR LA MANIÈRE DONT ELLE SE DÉFENDRA DANS UNE PROCÉDURE ENGAGÉE CONTRE ELLE — COMPÉTENCE DU TRIBUNAL AUX TERMES DE L'ARTICLE II DE SON STATUT

La requérante a demandé au Tribunal de contraindre l'Organisation météorologique mondiale (OMM) à prendre diverses mesures aux motifs que les communications écrites soumises au Tribunal par l'OMM, dans le contexte d'une plainte antérieure (jugement n° 2861), contenaient des documents insultants, diffamatoires, illicites et faux, et lui avaient causé un préjudice irréparable. L'OMM a soutenu que la plainte était irrecevable en vertu du principe de l'autorité de la chose jugée.

Selon le Tribunal, la question n'avait pas trait à l'autorité de la chose jugée, mais plutôt à l'« immunité de plaidoirie », qui s'appliquait aux déclarations faites lors de procédures judiciaires, y compris les déclarations des parties, de leurs représentants juridiques et de leurs

jet d'un examen afin de vérifier le sérieux des arguments soulevés à l'appui de la demande. Mais considérant que leur sérieux était normalement examiné par un tribunal de plus haut niveau, le Tribunal ne pouvait statuer sur l'exactitude et la solidité de ses propres jugements. Par conséquent, le sérieux d'une demande de suspension ne pouvait pas être vérifié. De plus, si la possibilité pour les organisations de demander un tel sursis à exécution était reconnue, elles seraient encouragées à avoir recours à la Cour, en particulier lorsqu'un montant substantiel d'indemnisation a été accordé et que le risque d'abus de procédure ne peut être exclu; et 2) l'autre problème important résidait dans le fait que, si le Tribunal reconnaissait la recevabilité d'une telle demande, il pourrait être confronté en même temps à une demande d'exécution. Cela ne soulèverait aucun problème dans un système de tribunaux à deux niveaux, mais le Tribunal serait confronté à un exercice d'équilibre délicat.

³³ Voir dans *Lindsey*, jugement n° 82 (10 avril 1965).

³⁴ Mary G. Gaudron, présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

témoins, de sorte que, sauf parjure ou entrave au cours de la justice, ces déclarations ne pouvaient pas donner lieu à une action distincte. L'immunité de plaidoirie permettait aux parties de faire pleinement valoir leurs moyens de manière à ce que puisse être rendue une décision fondée sur l'ensemble des preuves disponibles.

Cette immunité permettait également de garantir l'indépendance et l'impartialité de la procédure judiciaire. Un tribunal ne serait pas indépendant et impartial, et n'apparaîtrait pas comme tel, s'il lui fallait dicter aux parties les preuves et arguments qu'elles pouvaient avancer à l'appui de leur thèse. En raison de cette liberté ou prérogative reconnue aux parties, un tribunal ne pouvait pas imposer de sanctions concernant les preuves ou les arguments avancés dans une autre procédure, à plus forte raison si celle-ci était close.

Aux termes du paragraphe 5 de l'article II de son Statut, le Tribunal a notamment compétence 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 [applicable] ». La véritable question que posait la requête dont était saisi le Tribunal était de savoir si ces termes s'appliquaient aussi aux décisions prises par une organisation au sujet de la conduite d'une procédure devant le Tribunal. La requérante n'a rien relevé dans le Statut du personnel qui limitait le droit de l'OMM de choisir la manière dont elle pouvait se défendre dans une procédure engagée contre elle par un fonctionnaire. Par ailleurs, même si le Tribunal admettait que les normes internationales et les principes généraux du droit pouvaient faire partie des conditions d'engagement d'un fonctionnaire, il serait incompatible avec les principes fondamentaux du droit et avec le rôle du Tribunal d'inclure parmi celles-ci une condition susceptible de porter atteinte au droit d'une organisation internationale de choisir la manière dont elle se défendrait dans une procédure engagée contre elle devant le Tribunal, qu'il s'agisse de preuves, d'arguments ou de communications avec le Tribunal au sujet de la procédure. Il s'ensuivit que la requête n'invoquait pas « l'inobservation [...] des stipulations du contrat d'engagement [de la requérante] [ou] des dispositions [applicables] du Statut du personnel » et que le Tribunal n'avait donc pas compétence pour en connaître.

3. Jugement n° 3020 (6 juillet 2011) :

*F. M. c. l'Organisation mondiale du commerce (OMC)*³⁵

ACCORD DE SIÈGE — EXONÉRATION FISCALE SUR LES REVENUS D'UN FONCTIONNAIRE INTERNATIONAL — DISPOSITION 106.II DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE (OMC), QUI VISE À GARANTIR UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE — L'AUGMENTATION DE LA CHARGE FISCALE D'UN CONJOINT NON FONCTIONNAIRE, EN RAISON DE L'INCLUSION D'UN REVENU EXEMPT D'IMPÔT DANS LE CALCUL DE L'IMPÔT EXIGIBLE, CONDUIT À UNE INÉGALITÉ INJUSTIFIABLE ET DONNE DROIT À UN REMBOURSEMENT

La requérante, une fonctionnaire de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à la classe 10 (P-5), était mariée et résidait dans le canton de Genève avec son époux qui n'était pas fonctionnaire international. Le 2 juin 1995, la Confédération suisse a signé un accord de

³⁵ Mary G. Gaudron, présidente; Seydou Ba, vice-président; Claude Rouiller, Dolores M. Hansen et Patrick Frydman, juges.

siège avec l'OMC, en vertu duquel les traitements, indemnités ou primes payés par l'OMC aux fonctionnaires de rang P-5 n'étaient pas assujettis aux impôts fédéraux, cantonaux et communaux. Le législateur genevois avait constamment respecté, dans son principe, le régime d'exemption du droit des gens. Mais, contrairement à celle suivie par l'État fédéral, la pratique de l'État genevois consistait, à l'époque des faits, à prendre en compte le revenu professionnel d'un fonctionnaire international exempté de tout impôt pour calculer le taux d'imposition de son couple, entraînant un accroissement de la charge fiscale du couple³⁶. Se fondant sur la disposition 106.11 du Règlement du personnel, la requérante avait demandé à l'Organisation que lui soit reversé le supplément d'impôt sur le revenu payé par son conjoint depuis 1990 du fait de la prise en compte, aux fins de calculer le taux de cet impôt, de son revenu de fonctionnaire international, qui était en principe exempté de tout impôt national. Dans sa réponse, l'Organisation a maintenu que la disposition 106.11 du Règlement du personnel ne s'appliquait que dans l'hypothèse où c'était le fonctionnaire international lui-même qui était soumis à l'impôt au titre des revenus qu'il percevait de l'OMC et ne s'appliquait pas au revenu imposable d'un conjoint qui n'était pas fonctionnaire.

Selon le Tribunal, il n'aurait pas dans sa compétence d'examiner la compatibilité de la pratique suivie en l'espèce par les autorités fiscales genevoises avec les normes relatives à l'exemption dont bénéficiait en principe la requérante en sa qualité de fonctionnaire de rang P-5, employée par une organisation internationale liée à la Suisse par un accord de siège. Il lui appartenait, en revanche, d'examiner si l'Organisation avait appliqué correctement la disposition 106.11 de son Règlement du personnel, sur laquelle se fondait l'intéressée.

Cette disposition tendait essentiellement à tirer les conséquences du principe d'égalité, selon lequel les agents d'une organisation internationale devaient tous recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le régime appliqué par les autorités fiscales genevoises en l'espèce avait entraîné une réduction de la capacité économique de la requérante par rapport à celle d'un fonctionnaire international de même rang et de même situation familiale, domicilié dans un canton suisse où le taux d'imposition du revenu d'un contribuable vivant en communauté matrimoniale avec un fonctionnaire international serait calculé sans tenir compte du revenu de ce dernier.

Le Tribunal a donc jugé que la décision attaquée de ne pas rembourser à la requérante le supplément d'impôt sur le revenu payé par son conjoint, du fait de la prise en compte de son revenu de fonctionnaire international, était entachée d'illégalité. Le Tribunal a donc annulé la décision attaquée et a ordonné à l'OMC de verser à la requérante les montants payés en trop au fisc genevois, ainsi que les dépens, conformément à la disposition 106.11 du Règlement du personnel.

Le Tribunal, rappelant la disposition 106.10 du Règlement du personnel, a limité aux années 2007 et 2008 la période applicable du remboursement des montants payés en trop, se

³⁶ La loi du 22 septembre 2000 sur l'impôt des personnes physiques, qui était applicable dans le canton de Genève au moment des faits, avait été abrogée le 1^{er} janvier 2010 par une loi du 27 septembre 2009. Dans les deux textes, le revenu des personnes physiques avait été imposé progressivement en fonction des tranches de revenu, et le revenu des couples vivant ensemble avait été combiné aux fins de déterminer le montant imposable. Le système progressif basé sur des tranches de revenu signifiait que cette pratique avait accru la charge fiscale du couple proportionnellement à l'importance du revenu non imposable, et avait entraîné une imposition partielle indirecte du revenu qui était en principe exonéré d'impôt.

fondant sur le fait que la requérante avait négligé de faire valoir son droit au remboursement de l'impôt payé en trop au cours des années antérieures.

4. Jugement n° 2959 (2 février 2011) :

*I. K. M. c. l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)*³⁷

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT D'UN CHEF DE CABINET — VIOLATION DU DROIT DE CONCOURIR POUR UN POSTE — INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 4.3 DU STATUT DU PERSONNEL, PRÉVOYANT UNE MISE AU CONCOURS DU POSTE « DANS LA MESURE DU POSSIBLE » — AUCUNE EXCEPTION EXPLICITE ET SPÉCIFIQUE À LA PRESCRIPTION SELON LAQUELLE LE CHOIX SE FAIT APRÈS LA MISE EN CONCURRENCE — L'EXISTENCE D'UNE PRATIQUE BIEN ÉTABLIE QUI VIOLE UNE RÈGLE NE PEUT AVOIR POUR EFFET DE MODIFIER CETTE RÈGLE — ANNULATION D'UNE NOMINATION DIRECTE EN VERTU DE L'ARTICLE VIII DE LA CONVENTION D'INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES

Le requérant contestait la décision de nommer le chef de cabinet de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC) sans organiser de concours en bonne et due forme. La demande du requérant a été examinée par la Commission de recours qui a estimé que la décision attaquée violait l'article 4.3 du Statut du personnel³⁸, mais elle a toutefois considéré que cette violation était atténuée par l'existence d'une pratique bien établie consistant à pourvoir le poste de chef de cabinet sans concours. Le requérant soutenait que la conclusion de la Commission de recours selon laquelle une violation du Statut du personnel pouvait être atténuée par une pratique existante constituait une erreur de droit. Le requérant demandait au Tribunal, entre autres, d'annuler la décision attaquée. Dans sa réponse, l'OIAC a maintenu que la nomination du chef de cabinet n'avait pas contrevenu au Statut et au Règlement provisoire du personnel, indiquant que le Directeur général jouissait d'un certain pouvoir d'appréciation en matière de nomination, notamment en ce qui concerne la décision d'organiser ou non un concours pour nommer son chef de cabinet³⁹. Il a souligné également que l'article 4.3 du Statut du personnel prévoyait une mise en concurrence « dans la mesure du possible », ce qui, à son avis, était impossible dans le cas de la nomination du chef de cabinet, compte tenu de la nature du poste.

Le Tribunal a été d'avis que la décision attaquée avait violé le droit du requérant de concourir pour le poste de chef de cabinet dans la mesure où l'article 4.3 du Statut ne prévoyait, pour le poste, aucune exception explicite et spécifique à la prescription selon laquelle le choix se faisait après la mise au concours. Une fois encore, le Tribunal a noté (voir jugement n° 2620) que l'« impossibilité » d'une procédure de concours ne pouvait se rapporter

³⁷ Mary G. Gaudron, présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

³⁸ « Les fonctionnaires sont choisis sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, le choix se fait après mise au concours du poste. En outre le choix et la nomination des candidats se font de manière à assurer la transparence [...] »

³⁹ Article VIII, paragraphe 44 de la Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication, du stockage et de l'emploi des armes chimiques et sur leur destruction : « Le Directeur général est chargé de la nomination des membres du personnel ainsi que de l'organisation et du fonctionnement du Secrétariat technique, et en répond auprès de la Conférence et du Conseil exécutif. La considération dominante dans le recrutement et la définition des conditions d'emploi du personnel est la nécessité d'assurer les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité [...] »

à des postes particuliers. L'expression « dans la mesure du possible » ne saurait être interprétée comme signifiant que, pour certains postes particuliers, une procédure de concours pouvait être automatiquement considérée comme impossible (*ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*). Le Tribunal a noté que l'« impossibilité » devait plutôt se rapporter à des situations particulières dans lesquelles le Directeur général pouvait raisonnablement conclure qu'il était impossible d'organiser un concours, par exemple lorsqu'il y avait une « nécessité de pourvoir le poste rapidement pour rattraper un retard accumulé dans le travail ou pour satisfaire des engagements professionnels existants ou futurs » (voir jugement n° 2620, par. 9).

En outre, l'existence d'une pratique établie consistant à nommer directement le chef de cabinet n'était pas pertinente, car une pratique qui violait une règle ne pouvait avoir pour effet de modifier cette règle, et le fait que les fonctionnaires puissent être au courant de cette pratique ne les empêchait pas d'exercer leur droit de contester une décision fondée sur cette pratique dès lors que celle-ci leur faisait grief.

Le Tribunal a donc annulé la décision attaquée et la décision de nommer le chef de cabinet, sans préjudice des droits de la partie intéressée, conformément à la jurisprudence établie du Tribunal.

5. Jugement n° 2972 (2 février 2011) : **R. B. et D. B. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)⁴⁰**

UNE ORGANISATION INTERNATIONALE A NÉCESSAIREMENT LE POUVOIR DE RESTRUCTURER TOUT OU PARTIE DE SES DÉPARTEMENTS, Y COMPRIS EN SUPPRIMANT DES POSTES, EN EN CRÉANT DE NOUVEAUX, EN REDÉPLOYANT LE PERSONNEL ET EN L'AFFECTANT À DES MODÈLES DE SERVICE CONTINU NOUVEAUX OU DIFFÉRENTS — AUCUN DROIT ACQUIS AU TRAVAIL DE NUIT — DEVOIR DE VEILLER À CE QUE LES NOUVELLES DISPOSITIONS N'ENTRAÎNENT PAS DE DIFFICULTÉS FINANCIÈRES POUR LES INTÉRESSÉS — DOMMAGES-INTÉRÊTS POUR TORT MORAL INJUSTIFIÉ DU FAIT QUE L'ORGANISATION A ADMIS QUE DES DISPOSITIONS DEVAIENT ÊTRE PRISES POUR ATTÉNUER LES RÉPERCUSSIONS DES NOUVELLES MODALITÉS DE TRAVAIL

Les requérants étaient entrés au service de l'Organisation européenne des brevets (OEB) en qualité d'agents de sécurité en 1990 et 1991, respectivement. On les avait informés du fait qu'ils percevraient, pour les services « effectués en dehors des heures normales de travail et les jours non ouvrables », une indemnité forfaitaire (couramment connue sous le nom d'« indemnité Van Benthem ») représentant 34,37 % de leur traitement mensuel de base. Il avait par la suite été décidé que, à compter du 1^{er} janvier 2006, le travail en équipe de nuit serait externalisé, que l'indemnité Van Benthem serait supprimée et que de nouvelles directives seraient adoptées concernant le service continu. En vertu de ces directives, une compensation financière pour service continu a été versée aux agents de sécurité sous forme d'indemnité temporaire. Toutefois, le montant total étant inférieur à celui des indemnités Van Benthem pour les services effectués en dehors des heures normales de travail, les intéressés ont dû supporter une perte sur leur rémunération nominale.

Les requérants ont introduit un recours interne contre la décision de leur appliquer les directives. La présidente de l'Office a accepté la recommandation de la Commission de

⁴⁰ Mary G. Gaudron, présidente; Giuseppe Barbagallo et Dolores M. Hansen, juges.

recours interne concernant l'ajustement de l'indemnité temporaire⁴¹. Telle était la décision attaquée par les requérants devant le Tribunal. Le principal argument avancé par les requérants était qu'ils avaient un droit acquis au travail de nuit et, de ce fait, au versement de l'indemnité Van Benthem calculée en fonction de leur traitement de base ajusté périodiquement.

Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence établie selon laquelle il y avait violation d'un droit acquis lorsque « la modification opérée bouleverse l'économie du contrat d'engagement en portant atteinte aux conditions d'emploi fondamentales qui ont été de nature à déterminer le fonctionnaire à entrer — ou, ultérieurement, à rester — en service⁴² ». Un droit acquis pouvait découler « des clauses du contrat, du règlement du personnel ou d'une décision⁴³ ». Dans le cas de chacun des requérants, il avait été décidé au moment de leur entrée au service de l'OEB, ou peu après, qu'ils percevraient l'indemnité Van Benthem pour le travail effectué « en dehors des heures normales de travail et les jours non ouvrables ». Le fait que cela n'ait pas été précisé dans les contrats d'emploi ne permettait pas de déterminer s'il y avait ou non droit acquis.

Toutefois, selon le Tribunal, on pouvait difficilement concevoir que les requérants avaient un droit acquis au travail de nuit. En effet, une organisation internationale avait nécessairement le droit de soumettre ses employés à des modèles de service continu nouveaux ou différents. Cette considération ne valait pas pour une indemnité⁴⁴. Toutefois, le Tribunal a rappelé qu'un fonctionnaire n'avait « pas de droit acquis pour ce qui est du montant effectif et du maintien du mode de calcul de l'indemnité. Au contraire, l'intéressé doit s'attendre aux modifications que les circonstances pourraient rendre nécessaires⁴⁵. » Les requérants n'avaient donc pas un droit acquis à une indemnité immuable calculée à raison de 34,37 % du traitement mensuel de base.

Toutefois, il était évident pour le Tribunal que l'OEB avait admis, à toutes les étapes, que les requérants avaient droit à une indemnité temporaire destinée à amortir l'effet d'une baisse soudaine de leur rémunération. Excluant la question des attentes légitimes des requérants, l'OEB aurait dû savoir que ceux-ci avaient souscrit des obligations financières fondées sur la pratique suivie de longue date. Dans un contexte où il était nécessaire de continuer à assurer un service de sécurité la nuit, l'organisation, en vertu de son devoir de sollicitude, devait veiller à ce que les nouvelles dispositions n'entraînent pas de difficultés financières pour les intéressés. La seule manière raisonnable pour l'OEB de s'acquitter de son devoir de sollicitude, en atténuant d'éventuelles difficultés financières, consistait à verser sous forme d'indemnité la différence entre le montant effectif de l'indemnité Van

⁴¹ La Commission de recours interne avait recommandé que l'indemnité temporaire soit ajustée de telle sorte que « la somme de cette indemnité temporaire, du traitement mensuel de base et de l'indemnité ordinaire pour service continu ne soit pas inférieure à [leur] traitement mensuel [...] au 31 décembre 2005 ».

⁴² Voir *R. M. C. S., M. F. F., M. G. B. et J. L. T. M. c. le Conseil oléicole international (COI)*, jugement n° 2682 (15 novembre 2007), paragraphe 6 des considérants.

⁴³ Voir *M. M. A., R. H., S. R. C. et B. S. G. c. l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS)*, jugement n° 2696 (9 novembre 2007), paragraphe 5 des considérants.

⁴⁴ « Une indemnité peut constituer un élément essentiel de la relation de travail d'un fonctionnaire [et] [s]a suppression léserait donc un droit acquis. » Voir *Chomentowski* (n° 2), *Maugain* (n° 3) et *Niveau de Villedary* (n° 3), jugement n° 666 (19 juin 1985), paragraphe 5 des considérants.

⁴⁵ *Ibid.*

Benthem au 31 décembre 2005 et l'indemnité pour service continu, due conformément au paragraphe 2 de l'article 58 du Statut des fonctionnaires, jusqu'au moment où l'indemnité pour service continu équivaldrait au montant effectif de l'indemnité Van Benthem versée le 31 décembre 2005 ou le dépasserait.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé d'annuler la décision attaquée.

L'OEB ayant admis à toutes les étapes que des dispositions devaient être prises pour atténuer les répercussions des nouvelles modalités de travail, il n'y avait pas lieu, pour le Tribunal, d'octroyer des dommages-intérêts pour tort moral.

6. Jugement n° 2996 (2 février 2011) : ***M. C. B. c. le Laboratoire européen de biologie moléculaire***⁴⁶

DEMANDES DE PENSION D'INVALIDITÉ PAR SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL — LE NON-ÉPUISEMENT DES VOIES DE RECOURS INTERNES NE REND PAS INOPPOSABLES LES RÈGLES DE PROCÉDURE SI L'ORGANISATION N'A PAS RESPECTÉ L'EXIGENCE D'INFORMER L'INTÉRESSÉE DE SON DROIT DE RECOURS — LE TRIBUNAL N'A PAS QUALITÉ POUR SUBSTITUER SA PROPRE APPRÉCIATION À CELLE FORMULÉE PAR UNE COMMISSION STATUANT EN MATIÈRE MÉDICALE — LE TRIBUNAL EST COMPÉTENT POUR EXAMINER SI LA DÉCISION D'UNE COMMISSION D'INVALIDITÉ AVAIT ÉTÉ RENDUE DANS LES FORMES RÉGULIÈRES — LES MEMBRES D'UNE INSTANCE CONSULTATIVE NE PEUVENT PARTICIPER À UNE DÉLIBÉRATION S'ILS ONT DÉJÀ EXPRIMÉ LEURS VUES DANS L'AFFAIRE EN CAUSE — LE DROIT NATIONAL DE L'ÉTAT DU SIÈGE NE S'APPLIQUE PAS AUX CONDITIONS D'EMPLOI

La requérante avait été recrutée par le Laboratoire européen de biologie moléculaire en 1998. En 2007, elle avait sollicité le versement d'une pension d'invalidité au titre des conséquences d'accidents du travail dont elle avait été victime. La Commission d'invalidité et de réhabilitation, ayant estimé, dans sa recommandation du 8 février 2008, que l'intéressée ne remplissait pas les conditions lui ouvrant droit à une pension d'invalidité, a rejeté la demande. La requérante avait alors formé un recours interne contre cette décision. Le 30 avril 2008, le Directeur général avait décidé, compte tenu des critiques ainsi formulées par l'intéressée, de rapporter sa décision initiale et de réunir à nouveau la Commission, composée des mêmes membres. La Commission avait confirmé sa recommandation et le Directeur général avait donc refusé l'attribution de la pension en 2009. La requérante avait formé un recours à l'encontre de cette décision.

Le Tribunal a rappelé que, s'il n'avait pas qualité pour substituer sa propre appréciation à celle formulée par une commission statuant en matière médicale, telle une commission d'invalidité, il était en revanche pleinement compétent pour contrôler la régularité de la procédure suivie et pour examiner si l'avis rendu par cette commission était entaché d'erreur matérielle ou de contradiction, si elle avait négligé des faits essentiels ou si elle avait tiré du dossier des conclusions manifestement erronées⁴⁷.

⁴⁶ Mary G. Gaudron, présidente; Seydou Ba, vice-président; Patrick Frydman, juge.

⁴⁷ Voir dans *Fahmy* (n° 2), jugement n° 1284 (14 juillet 1993), paragraphe 4 des considérants; *A. T. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement n° 2361 (14 juillet 2004), paragraphe 9 des considérants.

Le Tribunal n'a pas retenu l'argument du Laboratoire européen de biologie moléculaire selon lequel la demande de pension d'invalidité de la requérante devait être rejetée pour non-épuisement des voies de recours interne, comme le prévoyait le paragraphe 1 de l'article VII du Statut du Tribunal. Il était exact que la requérante n'avait pas formé de recours à l'encontre de la seconde décision avant de saisir le Tribunal, mais elle a fait observer que, conformément à l'article en question du Règlement du personnel, le Directeur général devait informer la personne concernée, entre autres, de ses droits en matière de recours. Le Tribunal a noté que, « si les règles et délais de procédure sont habituellement opposables aux fonctionnaires des organisations internationales sans qu'il soit nécessaire qu'ils aient été rappelés lors de la communication d'une décision, tel ne saurait être le cas lorsqu'une disposition expresse prévoit, comme c'est le cas en l'espèce, une obligation d'information à cet égard lors de la notification de la décision ». Cette formalité n'ayant pas été respectée, il résultait des exigences du principe de bonne foi qu'une irrecevabilité tirée de l'absence de recours interne ne saurait être retenue à l'encontre d'un fonctionnaire si l'organisation n'avait pas, de son côté, respecté les formalités requises.

Selon le Tribunal, l'un des moyens invoqués par la requérante touchant à la régularité de la procédure suivie s'est avéré déterminant en l'espèce; à savoir, la Commission d'invalidité et de réhabilitation était, lorsqu'elle a émis sa seconde recommandation, irrégulièrement composée, dès lors qu'elle était constituée des mêmes membres que ceux qui s'étaient déjà prononcés sur l'octroi de la pension d'invalidité en litige en 2008. Or, cette seule circonstance faisait objectivement obstacle, alors même que les intéressés s'étaient subjectivement estimés aptes à se prononcer à nouveau sur l'affaire sans parti pris, au fait que cette commission pût émettre sa seconde recommandation dans le respect de l'exigence d'impartialité requise.

Le Tribunal avait déjà souligné dans les jugements nos 179⁴⁸ et 2671⁴⁹ précités que l'obligation faite aux membres d'une instance consultative de ne pas siéger dans une affaire sur laquelle ils avaient précédemment pris parti s'imposait, dès lors qu'elle avait pour objet de garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire, en l'absence même de texte exprès. Par ces motifs, des dépens ont été accordés à la requérante et l'affaire a été renvoyée devant le Laboratoire européen de biologie moléculaire afin que le Directeur général prenne une nouvelle décision sur cette demande, après consultation de la Commission d'invalidité et de réhabilitation réunie dans une composition différente de la précédente.

Le Tribunal a également jugé que la référence faite par la requérante au droit national de l'État du siège de l'organisation (Allemagne) était inopérante, dès lors que les conditions d'emploi de l'intéressée étaient exclusivement régies par le Statut et le Règlement du personnel du Laboratoire européen de biologie moléculaire.

⁴⁸ Voir *Varnet*, jugement n° 179 (8 novembre 1971). Selon le Tribunal, les membres d'une instance consultative placée auprès d'une autorité exécutive d'une organisation internationale ne pouvaient participer à une délibération et étaient donc tenus, le cas échéant, de se récuser s'ils avaient « déjà exprimé leurs vues dans l'affaire en cause au point de rendre douteuse leur impartialité ».

⁴⁹ Voir *C. R. F. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement n° 2671 (5 novembre 2007).

7. Jugement n° 2966 (2 février 2011) : *Amaizo*

c. *l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)*⁵⁰

RECEVABILITÉ D'UN RECOURS — SI UN RECOURS EST FRAPPÉ DE FORCLUSION ET QUE L'ORGANE DE RECOURS INTERNE S'EN EST SAISI À TORT, LE TRIBUNAL N'ENTRERA PAS EN MATIÈRE SUR UNE REQUÊTE CONTESTANT LA DÉCISION CONSÉCUTIVE À UNE RECOMMANDATION FORMULÉE PAR CET ORGANE — MOYENS DE NOTIFICATION D'UNE RÉAFFECTATION — VALIDITÉ D'UNE NOTIFICATION PAR COURRIEL

Le requérant attaquait la décision du Directeur général du 19 novembre 2008 en ce qu'elle avait rejeté son recours dirigé contre la décision de le réaffecter à Bangkok. Le requérant contestait la validité de la notification de sa réaffectation, ayant été notifié par courriel le 16 août 2007. L'Organisation soutenait que la requête était irrecevable en vertu des dispositions du paragraphe 1 de l'article VII du Statut du Tribunal, ainsi qu'au motif que son recours interne était frappé de forclusion.

Le requérant prétendait que les communications par courriel étaient dénuées de valeur juridique si elles n'étaient pas accompagnées d'un document officiel servant d'accusé de réception. En outre, il a déclaré que du 16 au 27 août 2007, il n'avait pas eu accès à Internet et n'avait donc pas pu consulter sa messagerie électronique, étant donné qu'il était en mission en Afrique. Il a indiqué qu'il n'avait pris connaissance du memorandum du 15 août 2007 que le 28 août 2007 à son retour de mission.

Le Tribunal admettait, en principe, la validité d'une notification adressée par courriel⁵¹. Toutefois, il ne pouvait pas accepter les assertions du requérant, car il ressortait clairement du dossier que l'intéressé, au cours de sa mission, avait résidé dans des hôtels qui offraient l'accès à Internet et que, dans ces circonstances, il était invraisemblable qu'un fonctionnaire international de son niveau ait pu rester des jours sans consulter sa messagerie électronique. De plus, ses allégations étaient contredites par une pièce du dossier qui prouvait qu'il avait accédé à sa messagerie électronique officielle le 20 août 2007.

De ce qui précède, le Tribunal a retenu qu'à l'évidence le requérant avait pris connaissance de la décision du 15 août 2007 au plus tard le 20 août 2007. La notification de cette décision devant ainsi être regardée comme ayant été faite le 20 août 2007, le délai de 60 jours prévu par la disposition pertinente du Règlement du personnel devait être calculé à partir de cette date. Le recours interne était donc irrecevable parce que tardif. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, si un recours est frappé de forclusion et que l'organe de recours interne s'en est saisi à tort, le Tribunal ne peut accueillir une plainte contestant la décision consécutive à une recommandation formulée par cet organe⁵². En conséquence, la requête a été déclarée irrecevable.

⁵⁰ Seydou Ba, vice-président; Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

⁵¹ Voir C. C. R. J. D. c. *la Cour pénale internationale (CPI)*, jugement n° 2677 (2 novembre 2007), paragraphe 2 des considérants; W. A. c. *l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement n° 2947 (28 avril 2010), paragraphe 12 des considérants.

⁵² Par exemple, voir P. A. c. *l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement n° 775 (12 décembre 1986), paragraphe 1 des considérants; C. F. c. *l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)*, jugement n° 2297 (7 novembre 2003), paragraphe 13 des considérants.

8. Jugement n° 3012 (6 juillet 2011) : *Toa Ba c. l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)*⁵³

RECEVABILITÉ D'UN RECOURS — DÉLAIS DANS LES RÈGLES DE PROCÉDURE — EXIGENCE D'ÉPUISEMENT DES VOIES DE RECOURS INTERNE — DEVOIR DE SOLLICITUDE D'INDIQUER DANS LA DÉCISION LES VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS

À la suite d'une longue procédure datant de 2001 visant à déterminer sa demande d'indemnité, le requérant contestait devant le Tribunal la décision du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) de rejeter sa demande de reconnaître le lien de causalité entre sa maladie et ses fonctions. L'OMS soutenait que la requête était irrecevable faute d'épuisement des moyens de recours, au sens du paragraphe 1 de l'article VII du Statut du Tribunal.

Le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence, une requête n'était recevable que si la décision attaquée était définitive et que l'intéressé avait épuisé tout moyen de recours interne à sa disposition. Il n'était fait exception à cette règle que si le Statut du personnel dispensait le requérant d'ouvrir une procédure de recours interne préalable, ou si la procédure interne avait pris un retard excessif et inexcusable, ou si, pour des raisons spécifiques tenant à sa personne, le requérant n'avait pas accès à l'organe de recours interne, ou enfin si les parties avaient renoncé, d'un commun accord, à l'exigence d'épuisement des voies de recours interne⁵⁴. En l'espèce, le requérant a contesté la décision du Directeur général directement devant le Tribunal, alors qu'il aurait dû la déférer au Comité d'appel du Siège. Dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une situation justifiant de déroger à la règle de l'épuisement des voies de recours interne, la requête n'était pas recevable.

Le Tribunal a toutefois souligné que la décision du Directeur général ne portait aucune mention des voies et délais de recours. Il était vrai qu'en l'absence d'une disposition statutaire exigeant une telle mention, cette lacune ne constituait pas, en règle générale, une irrégularité donnant droit à la restitution d'un délai. Mais, dans les circonstances très particulières de l'espèce, eu égard à la complexité des règles de procédure applicables en la matière, à la durée de la procédure et au handicap grave dont souffrait le requérant, le devoir de sollicitude exigeait de l'organisation qu'elle indique clairement dans sa décision ces voies et délais de recours. Le Tribunal a donc accordé au requérant un nouveau délai pour saisir le Comité d'appel du Siège, commençant à la date à laquelle il a été notifié du présent jugement.

⁵³ Seydou Ba, vice-président; Claude Rouiller et Patrick Frydman, juges.

⁵⁴ Par exemple, voir *R. a. m. A. et Y. R. G. c. l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN)*, jugement n° 1491 (1^{er} février 1996); *J. M. B. c. l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC)*, jugement n° 2232 du 15 mai 2003; *T. K. c. l'Organisation européenne des brevets (OEB)*, jugement n° 2243 (5 mai 2005); *A. F. H. c. l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)*, jugement n° 2511 (3 novembre 2005); *B. E. C. c. la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge*, jugement n° 2912 (7 mai 2010).

9. Jugement n° 3009 (6 juillet 2011) :
Hoening (n° 3) c. l'Union postale universelle (UPU)⁵⁵

DEMANDE DE CONGÉ DANS LES FOYERS — LE FAIT D'AVOIR ÉPOUSÉ UNE RESSORTISSANTE ÉTRANGÈRE OU D'AVOIR ADOPTÉ DES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS NE SUFFIT PAS POUR PRÉTENDRE À UN CONGÉ DANS LES FOYERS DANS L'UN DES PAYS À MOINS QUE LE REQUÉRANT AIT MAINTENU SA RÉSIDENCE HABITUELLE PENDANT UNE PÉRIODE PROLONGÉE DANS L'UN DE CES PAYS AVANT SA NOMINATION — DROIT D'ÊTRE ENTENDU — DES RENSEIGNEMENTS PUREMENT INTERNES N'ONT PAS, EN PRINCIPE, À ÊTRE PORTÉS À LA CONNAISSANCE DU FONCTIONNAIRE

Le requérant contestait devant le Tribunal une décision du Directeur général de l'Union postale universelle (UPU) de rejeter sa demande de congé dans les foyers dans le pays de son choix. Par le jugement n° 2389, le Tribunal avait rejeté sa deuxième requête dès lors qu'il n'avait pas habité en Allemagne depuis sa prime enfance, pays dans lequel il prétendait avoir ses foyers. Ayant épousé une ressortissante française en 1992, il a ultérieurement acquis la nationalité française en vertu d'une déclaration souscrite le 19 mars 2008. Les époux avaient adopté trois enfants d'origine indienne. Le 30 mai 2008, le requérant a déposé une nouvelle demande de congé dans les foyers en France ou en Inde, ou encore en Allemagne. Il fondait sa demande sur un passage du jugement n° 2389 indiquant que le pays des foyers n'était pas nécessairement celui de la nationalité du fonctionnaire, mais pouvait être celui avec lequel l'intéressé avait les liens les plus étroits en dehors du pays où il travaillait, par exemple celui dont son épouse était originaire ou celui des enfants qu'il avait adoptés ou recueillis en décidant qu'ils devaient maintenir des contacts avec leur pays d'origine. Sur recommandation du Comité paritaire de recours, le Directeur général a annoncé qu'il maintenait sa décision de rejeter la demande de congé dans les foyers.

Le requérant a reproché au défendeur d'avoir dissimulé les documents nécessaires à sa défense devant le Tribunal, à savoir la première version du rapport du Comité paritaire de recours⁵⁶. Tel que formulé, le grief était celui d'une violation du droit d'être entendu, et donc du droit des parties de prendre connaissance des pièces pertinentes constituant le dossier de la procédure et de les consulter⁵⁷. Le Tribunal a considéré qu'aucune règle n'obligeait le défendeur à notifier au requérant le premier rapport du Comité, qui ne contenait pas la motivation de la décision attaquée. Il a maintenu que les documents réclamés se rapportant à la manière par laquelle les membres du Comité avaient abouti à leur conclusion étaient

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

⁵⁶ Le Tribunal a constaté que le rapport sur lequel se fondait la décision attaquée avait été établi de manière quelque peu inhabituelle. Le Comité paritaire de recours avait en effet remis au Directeur général un premier rapport concluant que celui-ci « pourrait autoriser le requérant à prendre le congé dans les foyers dans un pays autre que celui dont il est ressortissant », étant donné que « sa demande concernant le congé dans les foyers en France ou en Inde pourrait être considérée comme étant un nouvel élément ». Estimant que ce rapport était entaché de contradiction entre les motifs et la conclusion, ce qui l'empêchait de prendre une décision en toute connaissance de cause, le Directeur général avait invité le Comité à le clarifier. Celui-ci avait procédé ainsi à de nouvelles délibérations et avait réexaminé le rapport initial. Dans sa recommandation, il avait estimé qu'il y avait lieu de modifier son premier avis dans un sens défavorable à l'intéressé.

⁵⁷ *M. T. V. c. l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)*, jugement n° 2927 (8 juillet 2010), paragraphe 11 des considérants.

purement internes et n'avaient pas, en principe, à être portés à la connaissance du fonctionnaire. Le Tribunal a donc conclu que l'exercice des droits de la défense du requérant n'avait nullement été entravé, contrairement à ce qu'il affirmait, et que le grief relatif à la violation du droit d'être entendu, constitué par la dissimulation injustifiée de pièces pertinentes, était dénué de fondement.

En ce qui concerne le fondement de la demande de congé dans les foyers, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence établie sur la question et il a souligné que l'obligation du requérant était de fournir la preuve qu'il avait établi, avant sa nomination, sa résidence habituelle pendant une période prolongée dans le pays demandé, et qu'il existait entre l'intéressé et ce pays des liens d'une continuité et d'une intensité suffisantes pour donner droit au congé dans les foyers⁵⁸. Le Tribunal a donc conclu qu'il ne lui suffisait pas d'avoir épousé une ressortissante française et d'avoir adopté des enfants indiens pour prétendre à un congé dans les foyers en France ou en Inde. Encore faudrait-il que le requérant ait eu sa résidence habituelle pendant une période prolongée dans l'un de ces pays avant sa nomination, ce qui n'était pas le cas. Le Tribunal a donc rejeté la requête.

D. DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE⁵⁹

1. Décision n° 448 (25 mai 2011) : *J. Y. K. (n° 1 et n° 2)*

*c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*⁶⁰

LICENCIEMENT AUX MOTIFS DE FAUTE — EXCEPTION D'INCOMPÉTENCE — DISPOSITION 8.01 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — PROCÉDURE RÉGULIÈRE DANS DES ENQUÊTES PORTANT SUR DES CAS DE FAUTE — COMPÉTENCE DU SERVICE D'EXAMEN CRITIQUE PAR LES PAIRS, CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 6.04, *d* DE LA DISPOSITION 9.03 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — PORTÉE ET NORME DE L'EXAMEN D'UNE PROCÉDURE D'ENQUÊTE — PORTÉE DE L'EXAMEN DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES — PROPORTIONNALITÉ DES SANCTIONS — ANNULATION DES MESURES DISCIPLINAIRES

Le requérant contestait la décision de la Banque de mettre fin à son contrat d'emploi. Le 29 octobre 2008, le requérant a eu un entretien avec le Service de déontologie institutionnelle en rapport avec la divulgation non autorisée de documents confidentiels et non

⁵⁸ *B. H. c. l'Union postale universelle*, jugement n° 2389 (18 novembre 2004), paragraphe 7 des considérants.

⁵⁹ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée. Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant du personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime de retraite du personnel. Pour de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif de la Banque mondiale et le texte intégral de ses décisions, voir <http://worldbank.org/tribunal>.

⁶⁰ Stephen M. Schwebel, président; Florentino P. Feliciano, vice-président; Mónica Pinto, vice-présidente; Zia Mody, Francis M. Ssekandi et Ahmed El-Kosheri, juges.

publics du Conseil des administrateurs de la Banque à un journaliste qui a publié deux articles en date du 10 octobre 2008 et du 31 janvier 2007, sur le site FoxNews.com. Le requérant a reconnu avoir divulgué les renseignements contenus dans l'article du 31 janvier 2007, mais a nié toute implication dans l'article du 10 octobre 2008. Le 10 juillet 2009, le Service de déontologie a communiqué son rapport final au vice-président des ressources humaines. L'enquête a déterminé qu'il y avait des preuves raisonnablement suffisantes, y compris l'aveu du requérant, démontrant qu'il avait fourni les documents hyperliés confidentiels et non publics parus dans l'article du 31 janvier 2007. Des preuves directes significatives à l'appui des allégations indiquaient que le requérant était également la source des documents hyperliés confidentiels et non publics parus dans l'article du 10 octobre 2008, mais il n'en demeurait pas moins que l'ensemble de la preuve était insuffisant pour étayer ou réfuter ces allégations.

Le vice-président des ressources humaines a conclu qu'il y avait une preuve suffisante de faute relativement à l'article du 31 janvier 2007 et a informé le requérant de la décision de mettre fin à son emploi à compter du 9 janvier 2010. Le requérant a contesté la décision du vice-président devant le Service d'examen par les pairs. Dans une lettre datée du 2 mars 2010, le Service d'examen a informé le requérant, conformément au paragraphe 6.04, *d* de la disposition 9.03 du Règlement du personnel, qu'il n'avait pas compétence pour examiner « les actions, les inactions ou les décisions prises en rapport avec des enquêtes sur des fautes commises par des fonctionnaires ». Le 1^{er} juin 2010, le requérant a contesté la décision de la Banque de le licencier devant le Tribunal administratif et a déposé une seconde demande le 28 juillet 2010, contestant la décision du Service d'examen par les pairs concernant sa compétence.

Le Tribunal a rappelé les normes établies dans sa jurisprudence antérieure concernant l'examen d'affaires disciplinaires, en particulier dans *Koudogbo*, décision n° 246 (2001), et il a indiqué que, dans l'examen de ces affaires, il ne se limitait pas à déterminer l'existence d'un abus de pouvoir discrétionnaire, mais examinait également : i) l'existence des faits; ii) s'ils constituaient juridiquement une faute; iii) si la sanction imposée était prévue par les règles de droit de la Banque; iv) si la sanction n'était pas exagérément disproportionnée par rapport à l'infraction; et v) si les exigences d'une procédure régulière avaient été respectées.

S'agissant de l'existence des faits, le Tribunal a noté que, dans la fuite d'extraits des délibérations du Conseil de la Banque, considérés comme étant des renseignements confidentiels en vertu du paragraphe 83 de la politique de divulgation de l'information de 2002, les actes du requérant constituaient juridiquement une faute en violation du paragraphe 5.01 de la disposition 3.01 du Règlement du personnel et du principe 3.1 des principes en matière d'emploi. N'ayant pas été en mesure de discerner à partir du contenu des documents aucune faute raisonnablement démontrée, le Tribunal n'a pu trouver de justification légitime à la divulgation qui aurait permis au requérant de jouir de la protection accordée aux dénonciateurs. Les prétentions du requérant selon lesquelles il était un dénonciateur ont donc été rejetées.

En examinant si les sanctions imposées contre le requérant étaient disproportionnées par rapport à la gravité de ses actes, le Tribunal a rappelé sa décision dans *Gregario*, décision n° 14 (1983), dans laquelle il a souligné qu'il devait y avoir un lien raisonnable entre l'infraction du fonctionnaire et la gravité de la mesure disciplinaire imposée par la Banque. Le Tribunal a fait observer que, même si le requérant ignorait peut-être la nature confidentielle des documents faisant l'objet de la fuite, la disposition en question du Règlement du personnel stipulait qu'il n'était pas nécessaire que l'auteur de la faute ait eu une

intention malveillante ou coupable. De plus, le fait que d'autres membres du personnel aient pu être impliqués dans la diffusion des documents entourant la Banque ne dispensait pas le requérant de son obligation de protéger la confidentialité de ces renseignements. Selon le Tribunal, les actes du requérant devaient néanmoins être évalués dans le contexte des circonstances extraordinaires de l'époque et il a noté le refus de la Banque d'adopter une approche équitable dans son enquête sur la source des fuites. De ce fait, tout en reconnaissant la justesse de la décision du vice-président des ressources humaines d'imposer des sanctions au requérant, le Tribunal a néanmoins conclu que la décision de licencier le requérant semblait disproportionnée à la lumière des circonstances prévalant à l'époque.

S'agissant des prétentions du requérant concernant l'irrégularité de la procédure, le Tribunal a d'abord constaté que le Service de déontologie institutionnelle avait respecté le Règlement du personnel alors en vigueur quant au moment et à la nature de l'avis adressé au requérant. Le Tribunal a jugé que le requérant avait eu une juste possibilité de répondre aux allégations, et que, d'après le dossier, le vice-président avait dûment examiné les réponses du requérant avant de rendre sa décision. Le Tribunal a également constaté que le Service de déontologie avait obtenu l'autorisation nécessaire pour effectuer une recherche dans les dossiers informatiques et les messages électroniques du requérant, dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de soupçonner que le requérant avait commis une faute. Il a cependant jugé que les méthodes utilisées par la Banque pour fouiller l'ordinateur du requérant, propriété de la Banque, avaient été indûment invasives et n'avaient pas respecté le juste équilibre entre les intérêts de la Banque en tant qu'employeur et propriétaire du bien dans les dossiers électroniques et, dans une mesure raisonnable, les intérêts de la vie privée du fonctionnaire, comme il avait été établi dans *D.*, décision n° 304 (2003). En outre, bien que convaincu que le requérant avait eu la possibilité de remettre en question le pouvoir du Service de déontologie de fouiller son ordinateur, le Tribunal a néanmoins estimé que la Banque aurait dû fournir au requérant la preuve de l'autorisation de fouiller qu'il avait demandée initialement. Le Tribunal a noté qu'il n'y avait aucune raison valable pour demander aux fonctionnaires de poursuivre leur grief dès lors que le Tribunal fournit au requérant une copie de l'autorisation. Le requérant a également contesté les restrictions imposées quant à la possibilité de reproduire ou de copier électroniquement le rapport final du Service de déontologie institutionnelle. Toutefois, le Tribunal n'était pas convaincu que ces restrictions avaient empêché le requérant de se défendre efficacement. Enfin, le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel il avait été privé de la possibilité de répondre aux nouvelles allégations formulées dans la lettre du vice-président des ressources humaines en date du 23 décembre 2009, dès lors que la lettre ne faisait que citer les normes applicables et les facteurs connexes dont le requérant avait été informé dans la notification faisant état d'une faute présumée.

En conclusion, le Tribunal a fait observer que le requérant avait commis un manquement grave au Règlement du personnel en divulguant des informations confidentielles et devait être tenu responsable. Il a néanmoins considéré les circonstances dans lesquelles le requérant avait commis la faute, faisant observer que des informations confidentielles avaient fait l'objet de fuites à tous les niveaux de la Banque durant cette période sans qu'aucune autre enquête ne soit menée. Il a relevé en particulier que le Service de déontologie s'était contenté de poursuivre le requérant et n'avait pas mené d'enquête sur la source initiale des informations divulguées. Dans ces circonstances, le Tribunal a conclu que le licenciement, la sanction la plus sévère dont disposait le vice-président des ressources humaines, était une sanction disproportionnée. Il a ordonné à la Banque de réintégrer le requérant

en tant que fonctionnaire avec effet à la date du jugement, mais l'a autorisée à imposer une mesure disciplinaire alternative parmi les mesures énoncées au paragraphe 3.03 de la disposition 8.01 du Règlement du personnel.

2. Décision n° 455 (25 mai 2011) :

*B. P. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*⁶¹

LICENCIEMENT — OBLIGATION D'IMPOSER UNE MESURE DISCIPLINAIRE DANS LE CAS D'UNE CONDAMNATION POUR INFRACTION PÉNALE CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 10.09 DE LA DISPOSITION 3.00 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — PROCÉDURE RÉGULIÈRE DANS L'EXAMEN DU BUREAU DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE CONCERNANT DES ALLÉGATIONS DE FAUTE — L'ABSENCE D'ENQUÊTE CAUSANT PRÉJUDICE À LA REQUÉRANTE — DROIT DU TRIBUNAL DE RÉEXAMINER DES DÉCISIONS DISCRÉTIONNAIRES — FACTEURS DANS L'EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE — PROPORTIONNALITÉ DES MESURES — CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES

La requérante contestait la décision de la Banque de la licencier après qu'elle eut plaidé coupable à deux chefs de fausse déclaration au Federal Bureau of Investigation (FBI), un organe d'application du Département de la Justice des États-Unis. La requérante avait fait l'objet d'une enquête par le FBI sur des allégations de traite d'êtres humains et de mauvais traitements infligés à son employée domestique (titulaire d'un visa G-5). Elle n'a cependant jamais été inculpée d'aucun crime. Le FBI lui a plutôt offert la possibilité de plaider coupable sans mise en accusation à deux chefs de fausse déclaration lors d'une enquête du FBI. À la suite de sa procédure d'aveu, la requérante a été mise en congé administratif et a ensuite reçu une notification de faute qui se référait aux plaidoyers et à l'examen mené par le Bureau de l'éthique professionnelle en vertu de la disposition 3.00 (sections 8, 9 et 10) du Règlement du personnel. Contrairement à la procédure énoncée dans la notification, la requérante a été informée plus tard qu'elle ne serait pas interrogée. On lui a également remis un projet de rapport sommaire postdaté qui recommandait une conclusion de faute en raison de son aveu de culpabilité et mentionnait que les fausses déclarations avaient été faites dans le cadre d'une enquête du Gouvernement des États-Unis sur des allégations de traite d'êtres humains et de mauvais traitements infligés à son employée domestique titulaire d'un visa G-5. À la suite de sa plainte selon laquelle elle n'avait pas eu la possibilité de présenter sa défense, la requérante a été interrogée par le Bureau de l'éthique professionnelle. Toutefois, le Bureau l'a informée qu'il s'agissait d'un entretien de courtoisie et que d'une façon ou d'une autre il n'y avait rien à examiner, que ce soit des facteurs atténuants ou aggravants, une fois qu'il y a eu condamnation pour acte délictueux grave, il n'y avait honnêtement rien d'autre à apprécier que les documents du tribunal et toute circonstance atténuante en dehors de ces documents ne relèverait pas de la compétence du Bureau.

En examinant sur le fond, le Tribunal est demeuré vivement préoccupé par la position de la Banque sur deux éléments distincts de l'affaire. Le premier, de nature procédurale, avait trait à l'obligation de porter dûment attention aux circonstances personnelles de la fonctionnaire avant d'exercer un pouvoir discrétionnaire. Le second, un élément de fond, portait sur des questions disciplinaires impliquant une norme plus générale que celle d'un

⁶¹ Florentino P. Feliciano, vice-président assurant la présidence; Monica Pinto, vice-présidente; Jan Paulsson et Zia Mody, juges.

« abus de pouvoir » et justifiant spécifiquement l'importance pour le Tribunal d'évaluer la proportionnalité des sanctions. Rappelant la décision n° 373 (2007) dans *S.*, le Tribunal a déclaré que l'examen des décisions relatives aux sanctions devait tenir compte des facteurs tels que la gravité de l'affaire, les circonstances atténuantes, la situation du fonctionnaire, les intérêts du Groupe de la Banque et la fréquence de la conduite pour laquelle des mesures disciplinaires pouvaient être imposées. Selon le Tribunal, le vice-président des ressources humaines, en exerçant son pouvoir discrétionnaire, devait être guidé par ces facteurs.

Le Tribunal a examiné la régularité de la procédure et a considéré que le Bureau de la déontologie n'avait pas épuisé son mandat en vertu du Règlement du personnel. Le Tribunal a relevé que, conformément à la disposition 3.00 du Règlement du personnel, le Bureau de la déontologie était tenu d'examiner les allégations de fautes et contribuer à leur règlement, conformément au paragraphe 6.01, *d*, et qu'aucune exception n'était faite en cas de condamnation d'actes délictueux graves. À cet égard, le Tribunal a considéré qu'aucun mandat n'était prévu pour un examen, fût-il limité, dans une affaire de faute consistant en une condamnation pour un acte délictueux grave. Le Service de déontologie avait l'obligation en vertu du paragraphe 10.01 de mener une enquête pour recueillir d'autres informations concernant la substance et les circonstances de l'affaire. La requérante avait été informée par la notification de faute que le Service de déontologie avait jugé, après avoir effectué un « examen initial », qu'un examen plus approfondi serait approprié dans son cas, qu'une « enquête » serait menée et que toutes les étapes constituant ledit examen en vertu du Règlement du personnel suivraient. Par conséquent, la requérante était en droit de s'attendre qu'une enquête soit menée et qui permettrait de dévoiler des informations sur la substance et les circonstances de l'affaire sous-tendant la nature juridique et technique de l'acte délictueux grave et, par conséquent, d'identifier des facteurs atténuants.

Le Tribunal a conclu que les étapes indiquées dans la notification de faute n'avaient pas été suivies du tout ou n'avaient pas suivi l'ordre prévu dans le Règlement du personnel. De plus, aucun fait sous-tendant les circonstances et la substance de l'affaire n'était présenté dans le corps du rapport du Service de déontologie. Le Tribunal a estimé que le simple fait d'attacher des documents sans présenter ni justifier les conclusions tirées de ceux-ci, ou enregistrer les conclusions sommaires d'un jugement du tribunal sans enquêter les faits entourant les circonstances, tout en en faisant néanmoins allusion dans la conclusion sans aucune explication, a conduit à une présentation incomplète des conclusions susceptibles d'entraîner en retour un examen erroné des facteurs devant être dûment pris en compte.

Sur la question de la proportionnalité des mesures disciplinaires adoptées par le vice-président des ressources humaines, le Tribunal a souligné que, même s'il n'avait pas le mandat d'assumer l'exercice du pouvoir disciplinaire du vice-président, il était néanmoins tenu d'évaluer l'exercice de ce pouvoir. À cette fin, le Tribunal a relevé que la faute alléguée de la requérante portait sur les deux fausses déclarations qu'elle avait faites aux enquêteurs du FBI, notamment en mentant sur la nature d'une opération financière avec une employée domestique et en niant le fait qu'elle avait menacé cette même employée. Le Tribunal a pris note du fait que le spécialiste en chef des ressources humaines de la Banque avait reconnu que certains types d'actes délictueux graves, bien que relevant incontestablement du paragraphe 10.09 de la disposition 3.00 du Règlement du personnel et constituant de ce fait une faute passible d'une sanction de licenciement, n'entraînaient pas nécessairement, dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, la conséquence drastique d'un tel licenciement. En outre, le Tribunal a constaté une similitude entre la présente affaire et l'affaire *O'Humay*,

décision n° 140 (1994), et a noté une certaine disparité dans les sanctions disciplinaires imposées par la Banque⁶².

Après avoir évalué la version de la requérante concernant les circonstances de l'affaire, le Tribunal a estimé que ce qui importait n'était pas tant la précision de son récit détaillé, mais la plausibilité de celui-ci et la lumière qu'il permettait de faire sur les circonstances de sa faute. Selon le Tribunal, la question cruciale était de savoir comment le vice-président des ressources humaines avait mené son évaluation des facteurs se rapportant aux circonstances atténuantes en termes de proportionnalité. De plus, il se demandait ce que le vice-président aurait pu faire, dans l'exercice de son pouvoir de sanction, s'il avait correctement traité les circonstances de l'affaire de la requérante, en particulier en ce qui concerne les circonstances atténuantes et la gravité de l'acte délictueux. Le Tribunal a pris note de la déclaration du spécialiste en chef des ressources humaines selon laquelle le refus du vice-président d'exercer son pouvoir discrétionnaire en faveur de la requérante était fondé sur le contexte de l'aveu de culpabilité de celle-ci plutôt que sur le simple fait de la fausseté de certaines de ses déclarations au FBI. Toutefois, selon le Tribunal, si le terme « contexte » devait avoir un fondement, il devait aussi faire explicitement référence au fait qu'une enquête sur une question particulièrement sensible pour la Banque avait été l'occasion des fausses déclarations. Le terme « contexte » exigeait une appréciation de la matérialité des fausses déclarations à la lumière de circonstances plus générales et un sens de la proportionnalité conforme à la jurisprudence de la Banque.

Considérant toutes les circonstances, le Tribunal a statué que la décision du vice-président de licencier la requérante était une sanction beaucoup trop sévère par rapport aux fausses déclarations qu'elle avait faites. Le Tribunal a jugé que la décision était un abus de pouvoir flagrant plutôt qu'un acte discrétionnaire motivé et a souligné qu'un pouvoir discrétionnaire exigeait une évaluation sincère des éléments pertinents, principalement des circonstances atténuantes et d'une proportionnalité en l'espèce. Selon le Tribunal, le simple fait de déclarer que ces éléments avaient été pris en considération aurait suffi. Le Tribunal a conclu que le désir de sanctionner avec sévérité les mauvais traitements infligés à des employés G-5 dans l'intérêt de la réputation de la Banque n'excusait pas le refus d'accorder une procédure régulière dans le cas d'espèce. Pour ces motifs, le Tribunal a annulé la décision de la Banque de licencier la requérante et a ordonné qu'elle soit réintégrée au même poste ou à un poste similaire à celui qu'elle occupait au moment où elle a été licenciée. En outre, le Tribunal a ordonné à la Banque de verser à la requérante une indemnisation équivalant à une année de traitement libre d'impôt et de contribuer à ses dépenses.

⁶² Voir *Safari O'Humay c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*, décision n° 140 (14 octobre 1994). La Banque avait appliqué des sanctions disciplinaires alternatives pour des fautes semblables.

3. Décision n° 460 (11 octobre 2011) :

*D. M. K. c. la Banque internationale pour la reconstruction et le développement*⁶³

PRESTATIONS DE CESSATION D'EMPLOI — INTERPRÉTATION RAISONNABLE DE LA DISPOSITION 7.02 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL — PLAINTÉ DE TRAITEMENT INJUSTE ET INÉQUITABLE LORS DE LA RÉINSTALLATION — NON-CUMUL DES PRESTATIONS DE RÉINSTALLATION OFFERTES PAR UN NOUVEL EMPLOYEUR — APPLICATION NON RÉTROACTIVE DE NOUVELLES RÈGLES

Le requérant avait pris sa retraite de la Banque en tant qu'administrateur (classe GH). Avant sa démission, il avait accepté un engagement de durée déterminée de deux ans à titre de Directeur du Bureau de la vérification interne des comptes du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Après avoir informé officiellement le Service des ressources humaines de la Banque qu'il prenait sa retraite, le requérant a reçu un mémorandum de 13 pages intitulé « Information : Prestations de cessation d'emploi ». Au paragraphe 31 du mémorandum, il était déclaré que le Groupe de la Banque verserait une indemnité de réinstallation de 5 000 dollars à un fonctionnaire sans enfant à charge et 7 000 dollars à un fonctionnaire avec enfants à charge. Le paragraphe 32 stipulait ce qui suit : « Conformément aux pratiques de l'industrie, le Groupe de la Banque ne versera pas de prestations de réinstallation dans la mesure où elles cumulent des prestations offertes par votre nouvel employeur [...] » Le requérant a opté pour le versement de la prime de déménagement du mobilier et des effets personnels offerte par la Banque et pour le versement de la somme forfaitaire au titre des voyages et la prime d'affectation de l'UNICEF. Le 29 juillet 2010, le requérant, alors à la retraite, a été informé qu'il n'était pas admissible à l'indemnité de réinstallation de la Banque, car celle-ci cumulait l'indemnité journalière de subsistance qu'il recevait de l'UNICEF, ni au supplément pour excédent de bagages de la Banque, car celui-ci était inclus dans la somme forfaitaire au titre des voyages que l'UNICEF lui avait versée.

Le requérant a contesté la décision du fonctionnaire des ressources humaines et a finalement demandé l'aide de l'Ombudsman en vue du règlement du différend concernant l'indemnité de réinstallation et le supplément pour excédent de bagages. Le 7 septembre 2010, le requérant a déposé une demande d'examen auprès du Service d'examen par les pairs contestant la décision administrative de ne pas lui verser l'indemnité de réinstallation et le supplément pour excédent de bagages. Cette dernière demande n'a pas été examinée par le Service d'examen, car le requérant a confirmé le 30 septembre 2010 que la Banque avait déposé la somme dans son compte bancaire. Le Service d'examen a conclu en faveur du requérant et a recommandé au Centre du Service des ressources humaines de procéder à un autre examen de l'affaire en se fondant sur le sens ordinaire des paragraphes 3.04 et 10.05 de la disposition 7.02 du Règlement du personnel. Il a également recommandé qu'il soit versé au requérant une partie de l'indemnité de réinstallation d'un montant équitable pour couvrir le coût des « préparatifs en vue d'un déménagement » à son lieu de réinstallation. Le vice-président des ressources humaines a informé le requérant par lettre datée du 24 janvier 2011 de sa décision de ne pas accepter la recommandation du Service d'examen. Telle était la décision attaquée par le requérant devant le Tribunal.

⁶³ Stephen M. Schwebel, président; Florentino P. Feliciano, vice-président; Mónica Pinto, vice-présidente; Francis M. Ssekandi et Ahmed El-Kosheri, juges.

Le Tribunal a procédé à un examen des documents versés au dossier ainsi que des prestations auxquelles le requérant avait droit au titre des deux primes, afin de déterminer si la Banque, en lui refusant l'indemnité de réinstallation, avait correctement interprété et appliqué la disposition 7.02 et toutes les autres dispositions applicables en l'espèce. Le Tribunal a fait observer que, conformément au paragraphe 3.04 de la disposition 7.02, une indemnité de réinstallation était offerte par la Banque pour « aider à défrayer les coûts associés aux préparatifs en vue d'un déménagement et de l'installation au lieu de réinstallation, y compris le coût du transport des animaux de compagnie ». En ce qui concerne la prime d'affectation des Nations Unies, après avoir examiné les instructions administratives de l'Organisation et les brochures de février 2009 et août 2010 de la Commission de la fonction publique internationale, le Tribunal a conclu qu'elle couvrait essentiellement le même type de coûts que l'indemnité de réinstallation de la Banque. La brochure de février 2009 stipulait notamment que la prime d'affectation avait pour objet de permettre au fonctionnaire de disposer « d'une somme en liquide d'un montant raisonnable dès le début d'une affectation pour couvrir les dépenses engagées du fait de la nomination ou de l'affectation; elle est versée en partant du principe que le gros des frais d'installation est encouru à ce moment-là. » Le Tribunal a conclu qu'une interprétation textuelle et téléologique du Règlement du personnel de la Banque et des documents pertinents des Nations Unies ne laissait aucun doute que la prime d'affectation et l'indemnité de réinstallation couvraient les mêmes coûts associés à l'installation ou à l'emménagement au lieu de réinstallation. Le Tribunal a conclu que la Banque, en comparant les deux ensembles de prestations, avait raisonnablement interprété les documents pertinents et a refusé l'octroi de l'indemnité de réinstallation de la Banque, dès lors qu'elle cumulerait la prime d'affectation de l'UNICEF.

Concernant l'application rétroactive des règles énoncées dans la brochure d'août 2010 de la Commission de la fonction publique internationale, le Tribunal a rappelé sa décision dans l'affaire *Naab*, décision n° 173 (1997), selon laquelle l'interdiction de la rétroactivité supposait l'application d'une nouvelle règle de droit régissant des situations juridiques nées, entamées et consommées avant l'entrée en vigueur de la nouvelle règle. Le Tribunal a conclu que la définition et le but de la prime d'affectation avaient toujours été les mêmes depuis 2000 et a partagé le point de vue de la Banque selon lequel la brochure d'août 2010 n'introduisait aucune modification, mais expliquait plutôt le but de la prime d'affectation. Le Tribunal a donc conclu que la Banque n'avait pas appliqué rétroactivement une nouvelle règle dans le cas du requérant.

Enfin, le Tribunal a examiné la plainte du requérant concernant le traitement de son dossier par le Centre du Service des ressources humaines. Il a fait observer que le requérant ayant choisi de recevoir de l'UNICEF deux des trois prestations relatives à sa réinstallation et une de la Banque, il était tout à fait compréhensible que les coûts particuliers que couvrait chaque prestation donnent lieu à des malentendus. Toutefois, le Tribunal a constaté que la confusion avait été vite dissipée et que le requérant avait été informé du type de prestations qu'il recevrait de la Banque. Enfin, le Tribunal n'a accordé aucune importance particulière au fait que la Banque avait initialement assimilé l'indemnité de réinstallation à une partie de la prime d'affectation et, un mois plus tard, l'avait assimilée à la totalité de la prime d'affectation. Le plus important était que le requérant avait été informé en tout temps qu'il n'avait pas droit à l'indemnité de réinstallation de la Banque. Selon le Tribunal, le requérant n'a pas été en mesure de démontrer qu'il avait subi un préjudice indemnifiable à cet égard. Le requérant s'était trouvé dans une position financière hautement favorable lors de sa réinstallation, puisqu'il avait pu choisir parmi les prestations que lui offraient les deux organisations celles

qui lui étaient les plus avantageuses. De ce fait, le Tribunal a conclu que la plainte du requérant selon laquelle il aurait été traité injustement par la Banque pendant sa réinstallation n'était pas fondée. Après avoir conclu qu'il n'y avait eu aucune violation du contrat de travail ou des conditions d'emploi du requérant, le Tribunal a rejeté les demandes du requérant.

E. DÉCISION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL⁶⁴

1. Jugement n° 2011-1 (16 mars 2011) : Mme C. O'Connor (n° 2), requérante, c. le Fonds monétaire international (FMI), défendeur⁶⁵

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF — RECEVABILITÉ EN VERTU DE L'ARTICLE V DU STATUT DU TRIBUNAL — COMPÉTENCE DU COMITÉ D'APPEL INTERNE DU FMI — LE CARACTÈRE DISCRÉTIONNAIRE DE LA GESTION ET DES POLITIQUES DU FMI NE SAURAIT LIMITER LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL — NORME D'EXAMEN DES DÉCISIONS DE RECLASSEMENT DE POSTE — PROCÉDURES RÉGISSANT L'AUDIT DE POSTE — RÉVISION D'UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE DU RECLASSEMENT D'UN POSTE AU SEIN DU FMI — ABUS DE POUVOIR DANS LES DÉCISIONS DE RECLASSEMENT — DROIT DE CONTESTER DES DÉCISIONS DE RECLASSEMENT DE POSTE DEVANT LE TRIBUNAL — DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL — « PRÉJUDICE CONTINU » — BONNE FOI

La requérante contestait la décision du Fonds monétaire international (FMI ou « le Fonds ») de reclasser son poste d'assistante principale d'administration (Secrétaire, Division) à la classe A-7 à assistante principale d'administration (services de bureau) à la classe A-8. La principale question soulevée par la requérante était de savoir si le FMI avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en reclassant son poste. À la suite de la demande de révision administrative de la requérante, le Comité d'appel interne du Fonds a rejeté la majorité de ses demandes pour défaut de compétence et a conclu que la requérante n'avait pas démontré qu'il y avait eu corruption ou absence d'intégrité dans le processus d'audit de poste. Le 23 août 2010, la requérante a introduit sa requête auprès du Tribunal administratif.

À titre préliminaire, le Tribunal a examiné la contestation du Fonds quant à la recevabilité de la requête sur la base d'une règle du Fonds qui interdit expressément toute contestation d'un reclassement de poste par le fonctionnaire titulaire. Le Tribunal a rejeté cet argument, concluant que le caractère discrétionnaire de la gestion et des politiques du Fonds ne s'étendait pas au fait d'établir des limites à la compétence du Tribunal administratif, accordée par son Statut. Le fait de permettre au FMI, par la publication d'une directive des res-

⁶⁴ Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international est entré en activité le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour statuer sur toute requête : a) d'un membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif lui portant préjudice; et b) d'un participant à un régime de retraite ou à tout autre régime d'indemnisation, ou d'un bénéficiaire de l'un de ces régimes assurés par le Fonds en tant qu'employeur, contestant la légalité d'un acte administratif portant sur l'un de ces régimes ou en découlant qui porte préjudice au requérant. Pour de plus amples renseignements sur le Tribunal administratif du Fonds monétaire international et le texte intégral de ses jugements, voir www.imf.org/external/imfat/.

⁶⁵ Catherine M. O'Regan, présidente; Nisuke Ando et Michel Gentot, juges.

sources humaines, de prévoir des exceptions à la compétence du Tribunal serait contraire à l'intention et au texte des dispositions du Statut relatives à la compétence.

Citant le commentaire à la section 1, *a* de l'article II de son Statut, le Tribunal a conclu que la contestation de la requérante d'une décision de reclassement de poste relevait de la compétence du Tribunal qui, selon ses dispositions, vise à permettre à un « membre du personnel contestant la légalité d'un acte administratif lui faisant grief » d'exercer un recours. De plus, le Fonds a été invité à réexaminer son droit interne à la lumière de la conclusion du Tribunal selon laquelle la requérante avait l'autorité nécessaire pour contester la décision du reclassement de poste.

En ce qui concerne le bien-fondé de la demande, le Tribunal a d'abord examiné si la décision de reclasser le poste avait été prise en conformité avec le droit interne du Fonds et selon des procédures justes et raisonnables. La requérante soutenait que : *a*) les auditeurs de poste de la Division des politiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux du Département des ressources humaines ne possédaient pas les qualifications établies par le Fonds pour procéder à une telle affectation; *b*) la Division avait été indûment influencée par le Département de la requérante ou avait abusivement pris la direction dudit Département; *c*) la Division avait erronément tenu compte d'un audit de poste de 2005 pour effectuer l'audit de 2007; et *d*) les auditeurs de poste n'avaient pas contacté les personnes mentionnées par la requérante dans le questionnaire de description de poste avec lesquelles elle avait maintenu des rapports dans le cadre de ses responsabilités professionnelles.

Le Tribunal a examiné chacune de ces allégations et a conclu, sur la base des preuves figurant dans le dossier, que la requérante n'avait pas réussi à prouver que la décision contestée avait été prise d'une manière incompatible avec les règles du Fonds ou les règles de procédure équitable. Selon le Tribunal, il était clair que les fonctionnaires de la Division qui effectuaient un audit de poste possédaient les compétences requises pour décider de cette affectation. En ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel son Département avait indûment influencé le résultat de la décision, le Tribunal a fait observer que les règles applicables prévoyaient que la Division procède d'abord à un audit et communique ensuite un projet de rapport au Département demandeur. Ce processus de communication était précisément ce que la politique du Fonds prévoyait et, de l'avis du Tribunal, il ne saurait être interprété comme étant une influence indue. Le Tribunal a également rejeté la demande de la requérante selon laquelle la décision du reclassement de poste prise en 2007 avait été altérée par l'audit de poste de 2005, et a conclu que ceux qui avaient effectué l'audit de 2007 avaient pris leur décision en se fondant sur divers faits et indépendamment de l'audit de 2005. S'agissant de la plainte de la requérante selon laquelle les auditeurs n'avaient pas consulté toutes les personnes mentionnées dans le questionnaire, le Tribunal a conclu comme suit : « La décision de déterminer quelles personnes sont compétentes pour documenter les responsabilités exercées dans le poste en question est laissée à la discrétion des professionnels des ressources humaines. Ces décisions demandent des compétences spécialisées. »

Le Tribunal a ensuite examiné si la décision du reclassement était fondée sur un erreur de fait ou de droit. La requérante a fait valoir que les conclusions de l'audit de poste ne représentaient pas un classement approprié et une décision fondée sur le contenu, les fonctions et les responsabilités du poste, mais un moyen de la promouvoir simplement. Le Tribunal a fait observer que le droit d'un fonctionnaire à être classé adéquatement incluait non seulement une description exacte du niveau des responsabilités assumées par le fonctionnaire, mais également la nature essentielle de ces responsabilités. Les décisions de cette

nature dépassent généralement la compétence du Tribunal. Toutefois, à la lumière de toutes les preuves, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucun fondement permettant de soutenir la demande de la requérante : « La décision était raisonnable et avait été prise après l'examen des éléments de preuve pertinents. Dans les circonstances, le Tribunal n'anticipera pas sur le jugement de la Division des politiques dans l'exécution de l'exercice de reclassement de poste. »

Le Tribunal a également examiné si, comme l'alléguait la requérante, la décision du reclassement était teintée de discrimination raciale ou de mauvaise foi de la part des cadres administratifs. De l'avis du Tribunal, le dossier indiquait, au contraire, que le supérieur hiérarchique de la requérante et le cadre supérieur du personnel de son département l'avaient aidée à accéder à un niveau plus élevé. De plus, le Tribunal a fait observer que l'allégation d'un biais discriminatoire était principalement fondée sur le fait que les évaluations annuelles du rendement de la requérante et le taux de répartition en fonction du mérite auraient indûment influencé le résultat de l'audit de poste et sur la théorie de la requérante selon laquelle la direction à l'époque avait l'intention de modifier le profil racial du Département. Il ressortait du dossier que la Division n'avait eu accès qu'à la section de l'évaluation portant sur la « nature de l'emploi » (une section préparée par la fonctionnaire elle-même) et non à l'évaluation de son rendement ou au taux de répartition en fonction du mérite. De l'avis du Tribunal, la requérante n'avait pas établi de lien entre son allégation de discrimination et la décision de la Division.

Le Tribunal a également conclu que plusieurs autres demandes présentées par la requérante étaient irrecevables pour non-épuisement des voies de recours administratif, notamment une allégation de représailles pour avoir contesté la décision du reclassement de poste dans le cadre du système de règlement des différends du Fonds, ainsi que ses évaluations antérieures et l'audit de poste de 2005.

S'agissant de la demande de la requérante concernant la discrimination persistante, le milieu de travail hostile et la mauvaise gestion de sa carrière, le Tribunal a déclaré qu'il était disposé à assumer sa recevabilité sans se prononcer officiellement sur la question. Le Tribunal a conclu que le dossier ne contenait aucune indication lui permettant d'établir une forme quelconque de discrimination ou la création d'un lieu de travail hostile. La requérante n'a donc pas obtenu gain de cause dans ces demandes. De plus, comme il avait conclu que l'affaire de la requérante en rapport avec la décision de 2007 concernant le reclassement du poste devait être rejetée, le Tribunal a considéré que, « dans ce cas, le fondement de l'allégation de la requérante au sujet d'une mauvaise gestion de sa carrière tombait également ». Le Tribunal a conclu que la requérante semblait véritablement penser qu'elle avait été victime de discrimination. Toutefois, rien n'indiquait qu'elle avait exercé un quelconque recours pour remédier à la situation jusqu'à ce qu'elle conteste la décision de 2007 concernant le reclassement de poste. Le Tribunal a donc insisté sur la responsabilité partagée de la fonctionnaire et du Fonds pour assurer un lieu de travail sans discrimination.

En conclusion, la requérante a réussi à faire valoir son droit de contester la décision du reclassement de poste devant le Tribunal, mais elle ne s'était pas acquittée de sa charge de démontrer que le Fonds avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en prenant cette décision. De l'avis du Tribunal, la décision de reclasser le poste n'était pas entachée d'un vice de procédure. Elle n'était pas non plus fondée sur une erreur de fait ou de droit, ni motivée par un biais discriminatoire ou un motif irrégulier. La décision était raisonnable, prise après l'examen des éléments de preuve pertinents, par des personnes formées pour appliquer les

critères de classification des emplois. En conséquence, la demande de la requérante a été rejetée.

2. Jugement n° 2011-2 (14 novembre 2011) : Mme D. Pyne, requérante, c. le Fonds monétaire international (FMI), défendeur⁶⁶

INSTRUCTION ADMINISTRATIVE GÉNÉRALE N° 16, SECTION 12 — INDEMNITÉS DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE EN VERTU DE LA « RÈGLE DES 50 ANS » — OBLIGATION AFFIRMATIVE D'AIDER UN FONCTIONNAIRE À TROUVER UN POSTE APPROPRIÉ EN CAS DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS, DE SUPPRESSION DE POSTES OU D'EXCÉDENT DE PERSONNEL — LE COMPORTEMENT DES FONCTIONNAIRES DANS LE PROCESSUS DE RÉAFFECTATION PEUT LES PRIVER D'UN RECOURS CONTRE LE MANQUEMENT DU FMI À PRENDRE DES MESURES PROACTIVES — AVANTAGES SOCIAUX DIFFÉRENTS POUR DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL — CRITÈRE DU « LIEN RATIONNEL » — OBLIGATION D'OFFRIR UNE AIDE À LA RÉAFFECTATION DES « VOLONTAIRES » — POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DE LA DIRECTION — LA DIRECTION PEUT REJETER UNE RECOMMANDATION DU COMITÉ D'APPEL INTERNE OU S'EN ÉCARTER — OCTROI DES DÉPENS

La requérante, une ancienne fonctionnaire, a présenté des demandes compensatoires découlant de son départ volontaire du Fonds en vertu de la disposition de l'instruction administrative générale n° 16 relative à une réduction des effectifs et une suppression de postes dans son département. La requérante a engagé un recours administratif, contestant le manquement du département à lui trouver un poste approprié en vue d'une réaffectation. À la suite de sa requête auprès du Comité d'appel interne, la direction du FMI a refusé de souscrire à la recommandation du Comité selon laquelle il acceptait la demande en partie et accordait une indemnisation en conséquence. Le 4 mai 2011, la requérante a déposé sa requête auprès du Tribunal administratif.

La première demande de la requérante portait sur le fait que le FMI n'avait pas satisfait aux exigences de la section 12.02 de l'instruction administrative générale n° 16 de l'aider à trouver une nouvelle affectation à la suite de la suppression de son poste. Selon le Tribunal, il incombait au Fonds de vérifier en premier lieu si la fonctionnaire souhaitait une aide dans sa recherche d'une nouvelle affectation. Cela tient au fait, a précisé le Tribunal, que le texte de la section 12.02 stipule clairement que, dans le cas d'une réduction d'effectifs, d'une suppression de postes ou d'une redéfinition de poste en raison d'un excédent de personnel, le Fonds « aidera » le fonctionnaire touché à trouver un autre poste approprié auquel il pourrait être réaffecté. Conformément au texte de l'instruction administrative, cette obligation ne varie pas parce que le fonctionnaire a quitté ses fonctions volontairement. Dans le même temps, selon le Tribunal, une fois que le Fonds s'est acquitté de sa responsabilité de se renseigner, le fonctionnaire doit en retour informer le Fonds de ses intérêts et ses préférences. De l'avis du Tribunal, le poids de la preuve suggérait que si le Fonds ne s'était pas renseigné sur les intentions de la requérante, celle-ci n'avait pas vraiment fait preuve d'initiative pour faire connaître au Fonds qu'elle avait un quelconque intérêt à être réaffectée.

⁶⁶ Catherine M. O'Regan, présidente; Michel Gentot et Andrés Rigo Sureda, juges.

Le Tribunal a conclu que le Fonds n'avait pas pris la mesure initiale requise de se renseigner au sujet de l'intérêt de la requérante pour une réaffectation éventuelle. Toutefois, en refusant de faire droit à la demande d'aide de réaffectation de la requérante, le Tribunal a résumé ses conclusions comme suit :

« 99. Le Tribunal a conclu ci-haut que le Fonds est tenu par la section 12.02 de l'instruction administrative générale n° 16 d'offrir une aide à la réaffectation dans le cas d'une suppression de postes, y compris ceux que le fonctionnaire quitte volontairement en raison d'une réduction des effectifs et même s'il n'a pas expressément demandé une telle aide. Cela dit, la requérante en l'espèce a indiqué sans équivoque qu'elle avait entrepris des démarches concrètes afin de poursuivre sa carrière ailleurs. Il est compréhensible que, dans les circonstances, le Fonds n'ait pas envisagé de la réaffecter. De plus, rien ne prouve qu'il existait un poste approprié auquel la requérante aurait pu être réaffectée. Au vu du dossier, le Tribunal n'était pas en mesure de conclure que la requérante avait manifesté un intérêt pour une réaffectation connue à l'époque auprès des responsables du Fonds. À son avis, la négligence de la requérante de le faire était peut-être en partie attribuable au manquement du Fonds à se renseigner sur ses préférences, mais, tout compte fait, "le défaut de [la requérante] de faire diligence dans son propre intérêt" (*Jakub*, par. 76) exclut toute réparation en l'espèce. »

Le Tribunal a ensuite examiné la deuxième demande principale de la requérante selon laquelle le Fonds avait indûment omis de lui offrir, comme il l'avait fait aux fonctionnaires ayant cessé leur service dans le cadre du plan de réduction des effectifs du Fonds de 2008, la nouvelle option des indemnités dues à la cessation de service se rapportant au droit à pension en vertu de la « règle des 50 ans » en ménageant une transition avec les prestations d'assurance maladie des retraités⁶⁷. La requérante avait été informée que, conformément aux dispositions de la « règle des 50 ans », elle ne pouvait être admissible à cette option de retraite que si elle renonçait à ses congés au titre de la Caisse d'indemnisation du personnel. Elle avait également été informée que la modification du plan d'assurance maladie, qui lui aurait permis de faire le pont entre sa couverture actuelle et la couverture médicale pour retraités, lui donnant ainsi la possibilité de choisir la pension de retraite en vertu de la « règle des 50 ans », ne s'appliquait pas dans son cas, car il s'agissait d'une règle temporaire applicable uniquement aux fonctionnaires ayant cessé leur service dans le cadre du plan de réduction des effectifs du Fonds de 2008.

La requérante prétendait par ailleurs que : a) le Fonds avait « mal appliqué » la modification temporaire du plan d'assurance maladie en ne considérant pas sa cessation de service comme étant une mesure prise « dans le cadre du plan actuel de réduction des effectifs pour l'exercice 2009-2011 »; et b) la modification défavorisait les fonctionnaires ayant cessé leur service en dehors du cadre du plan de réduction des effectifs du Fonds. Le Tribunal a examiné les deux arguments et les a rejetés.

Bien que la cessation de service de la requérante ait eu lieu à peu près au même moment que l'exercice de réduction des effectifs du Fonds, le Tribunal a rappelé que l'intéressée avait déjà quitté ses fonctions en raison d'une réduction des effectifs dans sa section, c'est-à-dire

⁶⁷ Afin d'encourager les départs volontaires dans le cadre de l'exercice de réduction d'effectifs de 2008, le Fonds a mis en œuvre une série de révisions dans son droit interne, notamment : i) l'option de départ à la retraite appelée « règle des 50 ans », une modification avec effet continu; et ii) une modification temporaire au plan d'assurance maladie, limitée aux fonctionnaires qui cessaient leur service pour raison de réduction d'effectifs.

avant la réduction des effectifs à l'échelle du Fonds. La modification du plan d'assurance maladie avait été introduite uniquement pour répondre à des préoccupations quant à l'efficacité des mesures d'incitation induites par la réduction des effectifs. Le Tribunal a conclu que la cessation de service de la requérante avait effectivement eu lieu au cours de l'exercice 2009-2011, mais que ce fait seul ne suffisait pas pour admettre la requérante au bénéfice des prestations offertes aux fonctionnaires ayant quitté leurs fonctions dans le cadre du plan de réduction des effectifs à l'échelle du Fonds.

Le Tribunal a ensuite examiné la question de savoir si la modification temporaire du plan d'assurance maladie ne défavorisait pas indûment d'autres fonctionnaires, dont la requérante. Le Tribunal a fait observer que dans plusieurs de ses jugements il a maintenu l'attribution d'avantages sociaux différents à différentes catégories de fonctionnaires du Fonds lorsqu'il établissait un « lien rationnel » entre l'objectif des avantages et la catégorie de fonctionnaires auxquels ils étaient consentis. En appliquant le critère du « lien rationnel », le Tribunal a examiné les raisons invoquées pour modifier le plan d'assurance maladie et établir une distinction entre les avantages et a évalué si son attribution à la catégorie de fonctionnaires ayant cessé leur service dans le cadre du plan de réduction des effectifs de 2008, mais non aux fonctionnaires comme la requérante qui avaient quitté leurs fonctions en raison d'une réduction d'effectifs antérieure au sein du département, était rationnellement liée à ces objectifs.

Le Tribunal a conclu qu'il ressortait clairement de l'historique de la modification du plan d'assurance maladie qu'elle visait à déterminer le mécanisme le plus approprié permettant d'assurer l'accès à une couverture médicale aux fonctionnaires de moins de 50 ans qui devaient quitter leurs fonctions en vertu du programme de réduction des effectifs du Fonds. Elle ne tenait donc pas compte de la situation de la requérante et d'autres fonctionnaires qui auraient quitté leurs fonctions volontairement dans le cadre d'autres initiatives comme une réduction d'effectifs au niveau du département. Le Tribunal a conclu que devant la nécessité manifeste du Fonds de persuader les fonctionnaires de participer au programme de réduction des effectifs, la différenciation entre ceux qui participeraient et ceux qui choisiraient de quitter leurs fonctions volontairement dans d'autres circonstances était justifiable. De l'avis du Tribunal, étant donné que le but poursuivi était légitime et que le mécanisme choisi pour atteindre ce but était adapté en ce sens, le fait de ne pas considérer la situation des fonctionnaires non touchés par le programme de réduction des effectifs ne constituait pas une erreur de droit.

Le Tribunal a reconnu que le Conseil d'administration du Fonds aurait pu choisir d'appliquer la modification au plan d'assurance maladie à tout fonctionnaire dont la date de cessation de service tombait dans une période donnée, plutôt que de limiter son application aux fonctionnaires qui quittaient leurs fonctions dans le cadre du plan actuel de réduction des effectifs pour l'exercice 2009-2011. Le choix qu'avait fait le Fonds, a conclu le Tribunal, était étayé par des preuves et une pondération de considérations de principe. Le Tribunal a jugé que la modification temporaire du plan d'assurance maladie constituait un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration et n'a trouvé aucune justification lui permettant de l'infirmer.

Enfin, le Tribunal a examiné si la direction du Fonds avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en refusant d'accepter la recommandation du Comité d'appel interne d'accorder à la requérante une partie des honoraires d'avocat pour sa représentation devant le Comité, en vertu de la révision 4 de la section 7.04 de l'instruction administrative n° 31. Le Tribunal a reconnu que le Comité d'appel interne ne joue qu'un rôle consultatif auprès de la direction

du Fonds, laquelle rend la décision définitive. Étant donné que la direction a motivé ses décisions en l'espèce, lesquelles ne sauraient être interprétées comme arbitraires ou mues par des considérations irrégulières, le Tribunal n'a pas été en mesure de recevoir la plainte de la requérante selon laquelle la direction avait abusé de son pouvoir en refusant de la rembourser comme le recommandait le Comité d'appel interne.

Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas lieu d'accorder des dépens à la requérante puisqu'elle n'avait pas réussi à présenter ses arguments de droit devant le Tribunal. En conséquence, la demande de la requérante a été rejetée.