

## SOIXANTE ET ONZIEME SESSION

### Affaire LOUIS

#### Jugement No 1131

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. Frantz Marceau Louis le 13 septembre 1990 et régularisée le 26 septembre, la réponse de l'UNESCO du 30 novembre 1990, la réplique du requérant du 8 février 1991 et la duplique de l'Organisation en date du 5 avril 1991;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VIII du Statut du Tribunal, les articles 4.4 et 9.1.2 du Statut du personnel, les dispositions 104.6 et 109.5 du Règlement du personnel, le paragraphe 7 du Statut du Conseil d'appel et le point 2910.C du Manuel de l'UNESCO;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, de nationalité haïtienne, est entré au service de l'UNESCO en 1975, au grade P.2, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'un an. Son contrat fut renouvelé à plusieurs reprises pour des périodes différentes, toujours au même grade. Il fut muté en avril 1978 à Dakar, en avril 1982 à Bridgetown (Barbade), et fut finalement affecté le 15 avril 1987 au poste d'administrateur adjoint du bureau de l'UNESCO de New York, USA/REX/007 (Secteur des relations extérieures et de l'information), pour une durée d'un an. Le 21 janvier 1988, une formule de demande de prolongation de son engagement a été remplie par le Secteur REX au bénéfice du requérant, pour une durée de deux ans, sans qu'il y soit donné suite.

Entre-temps, en 1987, l'UNESCO s'était trouvée confrontée à des difficultés budgétaires graves et, au mois de novembre de cette année, sa Conférence générale adopta une résolution 24C/21 priant le Directeur général de maintenir toute augmentation des dépenses de personnel dans les limites du budget approuvé pour 1988-89. Ayant résolu en conséquence de réduire ces dépenses, le Directeur général décida de geler tout recrutement ordinaire. En décembre 1987, il institua un groupe de travail placé sous la responsabilité du Directeur général adjoint et chargé d'établir la liste des postes proposés pour le gel ou l'abolition. Dans une note du 17 décembre 1987 adressée aux Sous-Directeurs généraux, le Directeur général adjoint fixa à la mi-janvier 1988 le délai imparti pour formuler des propositions détaillées sur les postes à déclarer vacants à partir du mois de juillet 1988.

Dans une note du 21 janvier, le Sous-Directeur général chargé du Secteur REX soumit au Directeur général adjoint une liste de onze postes budgétaires du secteur à déclarer vacants. Il indiquait en outre : "Je suggère qu'une nouvelle étude soit entreprise lorsque l'Inspection générale aura terminé l'examen des fonctions et de la charge de travail du Secteur REX afin de situer les deux postes qui devront être ajoutés à la présente liste." Par note du 22 janvier, le Directeur général adjoint lui fit part de ses observations sur la liste proposée et précisant : "C'est à la lumière [des] travaux [de l'Inspection générale] que le Directeur général pourra déterminer les 2 postes qui devront être ajoutés à cette liste." Le 19 février 1988, l'Inspection générale rendit un rapport sur la structure de REX et d'un autre secteur.

Dans une note du 22 février 1988 adressée aux fonctionnaires supérieurs, le Directeur général adjoint établit la liste des postes budgétaires qui devaient être déclarés vacants, et ceux de REX incluaient le poste du requérant; il ajoutait que la période de gel s'étendait du 1er juillet 1988 au 31 décembre 1989. Le 23 février 1988, par circulaire administrative No 1583, il informa le personnel des mesures qui étaient prises et de l'institution d'organes paritaires pour garantir l'examen équitable et objectif de la situation de tous les agents qui se trouvaient sous la menace de perdre leur emploi. Un Comité paritaire de concertation pour examiner les propositions et lui faire des recommandations, et un Comité de médiation, appelé à connaître des demandes de révision formulées par les membres du personnel au sujet de ses décisions, étaient ainsi établis.

Par un télex en date du 11 mars 1988, le requérant fut informé que son engagement était prorogé à titre provisoire jusqu'au 30 juin 1988. Lors d'une réunion qu'il tint entre le 16 et le 30 mars 1988, le Comité paritaire de

concertation proposa l'affectation du requérant à un poste vacant de traducteur dans le Secteur des programmes généraux et du soutien du programme. Dans une note du 23 mars 1988, le Sous-Directeur général de ce secteur répondit que le requérant n'était pas qualifié pour ce poste. Dans son rapport en date du 30 mars 1988, le Comité recommanda qu'on le maintienne au poste de New York et que le "Secteur trouve ailleurs des mesures compensatoires". Par une note du 27 mai 1988, le directeur par intérim du Bureau du personnel l'informa que, aucun poste vacant correspondant à ses qualifications n'ayant pu être trouvé ni par le Comité ni par l'administration, le Directeur général n'était pas en mesure de le maintenir au service de l'Organisation au-delà du 31 août 1988. Il ajoutait que bien que la cessation de ses services résultât de l'expiration d'un engagement, le Directeur général était disposé à le faire bénéficier des avantages liés à l'article 9.1.2 du Statut du personnel et donc à lui accorder l'indemnité de licenciement maximale prévue par le Statut.

Le Directeur général décida alors de soumettre le cas du requérant au Comité de médiation. Dans un rapport présenté au Directeur général le 12 juillet, le Comité proposa un poste qu'il avait identifié comme étant susceptible de correspondre à ses aptitudes. Toutefois, ce poste n'étant pas vacant, le Directeur général refusa la proposition du Comité.

Le 29 juillet 1988, le requérant adressa au Directeur général une réclamation, au sens du paragraphe 7 a) des Statuts du Conseil d'appel, contre la décision de mettre fin à ses services. Par un télégramme daté du 17 août 1988, le directeur par intérim du Bureau du personnel lui fit savoir que le Directeur général, suite au rapport du Comité de médiation, avait donné des instructions en vue du réexamen de son cas par le même Comité lors de sa réunion de septembre. Entre-temps, la date de la fin de son engagement était reportée au 30 septembre 1988.

Par une note du 29 août, le directeur par intérim répondit à la réclamation du requérant en lui indiquant que le Directeur général n'avait "pas été en mesure d'accepter les recommandations du Comité de médiation" et en répétant les termes du télégramme du 17 août.

Le 26 septembre 1988, le requérant saisit le Conseil d'appel. A la fin du même mois, le requérant fut informé par un télégramme de l'ultime prolongation de son contrat jusqu'au 15 octobre. Dans son avis en date du 17 avril 1990, le Conseil d'appel recommanda à l'unanimité le rejet du recours. Il relevait néanmoins un certain nombre d'erreurs commises "dans la manière dont le cas de M. Louis a été traité", notamment le fait que la décision de geler le poste du requérant ait été prise par le Directeur général adjoint et non par le Sous-Directeur général chargé du Secteur REX. Par une lettre du 12 juin 1990, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général notifia au requérant qu'il avait décidé d'accepter la recommandation du Conseil.

B. Le requérant soutient que la décision mettant fin à ses services est illégale à plusieurs égards.

Elle est entachée d'abus et de détournement de pouvoir étant donné qu'à aucun moment ne lui ont été signifiés les motifs réels de son licenciement et à aucun moment non plus les copies des documents dont il réclamait la production ne lui ont été remises. La décision n'a pas été prise dans l'intérêt du service. En réalité, le seul motif invoqué dans la lettre du 27 mai 1988 est celui des "contraintes budgétaires" qui n'a aucune force juridique. Par ailleurs, ce motif n'est pas valable parce que, dans la même période, l'Organisation a procédé à plusieurs recrutements et promotions. En outre, ses tâches ont été confiées à d'autres agents après son départ.

Le Directeur général a omis de tenir compte de faits essentiels, notamment de son efficacité, de sa compétence, de son intégrité et de son ancienneté, en violation de l'article 109.5 b) du Règlement du personnel. Il a également négligé de prendre en compte l'absence de suppression de poste et de réduction du personnel, le fait qu'on n'ait pas donné au requérant la possibilité de se faire entendre, et les différentes recommandations du Comité paritaire de concertation et du Comité de médiation en faveur de sa réaffectation.

La décision attaquée est fondée sur des erreurs de fait et de droit, ainsi que sur une interprétation erronée de la résolution 24C/21 et des règles en vigueur. Contrairement à ce que veut faire croire l'Organisation, la cessation de ses services ne résulte pas de l'expiration de son engagement puisque celle-ci n'a pas pris la décision effective de ne pas renouveler son contrat au moment où il venait à expiration, c'est-à-dire le 15 avril 1988.

Le Conseil d'appel lui aussi, a commis plusieurs erreurs de fait et de droit. La procédure suivie devant le Conseil a été contraire aux préceptes élémentaires de la justice. Après le dépôt de son recours, le Conseil a attendu quinze mois pour se réunir. Ce retard lui a causé un préjudice à la fois moral et financier. Le Conseil a fait preuve d'un parti pris, en se contentant d'entériner la décision du Directeur général et en omettant de tirer les conséquences

exactes des fautes commises par l'Organisation.

La décision est entachée de vices de forme et de procédure. L'administration n'a fait aucun effort pour le réaffecter ainsi qu'elle en avait l'obligation en vertu du point 2910.C du Manuel de l'UNESCO. Elle n'a pas respecté non plus l'article 4.4 du Statut du personnel qui prévoit que "... priorité est donnée, en cas de vacance de poste, à l'examen des candidatures des membres du personnel (et d'anciens membres du personnel comptant au moins une année d'ancienneté de service et ayant quitté l'Organisation depuis moins de deux ans en raison de la suppression de leurs postes)". En effet, plusieurs postes ont été identifiés par le Comité paritaire de concertation et le Comité de médiation, sans que le Directeur général en tienne compte.

L'Organisation n'a pas respecté l'engagement qu'elle avait pris le 21 janvier 1988 de le maintenir en service pendant deux ans.

Elle ne s'est pas conformée à la procédure prescrite par la circulaire du 23 février 1983. La décision de geler son poste a été prise par le Directeur général adjoint alors qu'aux termes de la circulaire, le Sous-Directeur général chargé du Secteur REX était la seule autorité compétente en la matière.

Le requérant fait valoir enfin qu'il a été soumis à des tensions constantes en raison de l'attitude scandaleuse et inhumaine de l'UNESCO à son égard. Le préjudice qu'il a subi est non seulement moral mais également financier. Il a été en outre porté atteinte à sa réputation professionnelle tant à l'UNESCO qu'au sein du système des Nations Unies en général.

En conclusion, le requérant prie le Tribunal d'annuler la décision de licenciement en date du 27 mai 1988, confirmée le 12 juin 1990, d'ordonner le paiement d'une somme équivalant à cinq années de traitement de base net, y compris diverses indemnités, sachant que toute réintégration est impossible ou n'est pas souhaitable, d'une somme équivalant à deux années de traitement et indemnités pour les préjudices subis, ainsi que d'autres sommes à plusieurs titres. Il réclame le versement d'intérêts moratoires sur tous les montants dus au taux de 10 pour cent l'an à compter du 27 mai 1988, ainsi que le remboursement de ses dépens. Le total des sommes ainsi réclamées s'élève à 500.397,71 dollars des Etats-Unis.

De surcroît, il demande la production de plusieurs documents, dont notamment les recommandations du Comité paritaire de concertation et du Comité de médiation, ainsi que toutes les écritures soumises au Conseil d'appel par les deux parties.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO s'emploie à démontrer que la requête n'est pas fondée.

Elle soutient que la procédure suivie en ce qui concerne le gel du poste du requérant a été régulière. La procédure prescrite par la circulaire No 1583 a bien été respectée. Etant donné que c'est le Directeur général lui-même qui, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, a identifié les deux postes supplémentaires de REX devant être gelés et ce, après avoir eu connaissance des résultats de l'étude de l'Inspection générale, il est évident que des propositions émanant du Sous-Directeur général n'étaient plus nécessaires. En outre, ce n'est qu'après le choix du poste du requérant que la circulaire a été publiée.

Le requérant a bénéficié de toutes les garanties offertes par la procédure de redéploiement. La défenderesse n'a pas ménagé ses efforts, aussi bien auprès du Comité paritaire de concertation que du Comité de médiation, pour lui trouver une autre affectation. La recommandation faite par le Comité paritaire de concertation, en date du 30 mars 1988, se heurtait à la situation financière difficile de l'Organisation. Quant aux postes proposés par le Comité de médiation, non seulement ceux-ci ne correspondaient pas aux qualifications du requérant, mais encore la classe de ces postes était-elle supérieure à son grade. Par ailleurs, la disposition 109.5 b) du Règlement du personnel et le point 2910.C du Manuel ont été correctement appliqués.

La procédure devant le Conseil d'appel a également été régulière. C'est à tort que le requérant se plaint de retards car, son recours détaillé n'ayant été reçu que le 31 janvier 1989, l'instruction a duré environ un an, laps de temps assez raisonnable compte tenu du nombre élevé d'affaires inscrites au rôle du Conseil.

La défenderesse fait valoir que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant est légale. Elle est fondée sur des motifs objectifs. En effet, les contraintes budgétaires ont exigé que des mesures d'économie soient prises en application de la résolution 24C/21, dont la mise en oeuvre relevait de la seule compétence du Directeur général.

La cessation des services du requérant résultait bien du non-renouvellement de son engagement. Les prolongations successives ont été octroyées par le Directeur général en vertu de la disposition 104.6 b) du Règlement, et la formule remplie par le Secteur REX ne constituait en aucune manière une promesse de renouvellement.

Le requérant a bénéficié d'un traitement équitable. Aucune illégalité n'a été commise par l'Organisation; dès lors, il est mal venu de réclamer une réparation. Par ailleurs, le requérant a rejeté l'offre que lui a faite l'Organisation de bénéficier des avantages liés à une séparation sur la base de l'article 9.1.2 du Statut du personnel. De surcroît, les demandes de réparation du prétendu préjudice matériel subi sont des conclusions nouvelles et sont donc irrecevables. Quant au préjudice moral, il est dans l'ordre des choses et résulte du non-renouvellement du contrat.

L'UNESCO joint à son mémoire en réponse certains documents réclamés par le requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant cherche à réfuter les arguments avancés par la défenderesse dans sa réponse et développe ses propres moyens. Il conteste que le Directeur général ait été lié par la résolution 24C/21. Il réaffirme que la procédure présentée par la circulaire No 1583 n'a pas été respectée. Il n'a notamment jamais été entendu par le Comité paritaire de concertation contrairement au paragraphe 9 de ladite circulaire. La défenderesse n'a pas réussi à démontrer qu'elle a fait le nécessaire pour lui offrir de nouvelles fonctions. En réalité, elle a déployé tous ses efforts pour l'éliminer étant donné que toutes les recommandations des deux comités en sa faveur ont été rejetées d'office. A aucun moment il n'a été informé de l'intention de l'Organisation de mettre fin à son engagement, en violation des droits de la défense. Il était en droit de s'attendre à une prolongation en raison de ses états de service jugés satisfaisants et de l'accord déjà intervenu entre ses supérieurs hiérarchiques et lui. Les motifs de son licenciement n'étaient pas économiques et étaient étrangers à l'intérêt du service.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO maintient que la décision attaquée n'est entachée d'aucun vice. Elle fait valoir qu'aux termes du paragraphe 9 de la circulaire No 1583, le Comité paritaire de concertation n'est pas tenu d'entendre tous les membres du personnel intéressés. Le pouvoir de consultation dont il dispose est laissé à son appréciation. Elle explique pourquoi toutes les tentatives de réaffecter le requérant ont échoué malgré les recommandations des deux comités. Elle s'attache de nouveau à démontrer que le Directeur général a agi en toute légalité dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, dans l'intérêt de l'Organisation, en appréciant correctement tous les éléments du dossier et sans parti pris.

#### CONSIDERE :

1. Le requérant est entré au service de l'UNESCO en 1975 en qualité d'assistant de programmes de communication en matière de population. Pendant plus de treize ans son contrat de durée déterminée a été renouvelé régulièrement. Au mois de janvier 1988, alors que, titulaire du grade P.2, il occupait un poste d'administrateur adjoint du bureau de liaison de l'UNESCO auprès des Nations Unies, le responsable du secteur dont il dépendait - REX - a présenté une demande de prolongation pour deux ans de son engagement dont la prochaine échéance était fixée au 15 avril 1988.

Cette proposition n'a pas eu de suite. Quelques semaines auparavant, la Conférence générale de l'UNESCO avait décidé, au cours de sa 24e session, de libérer un certain nombre de postes au sein du secrétariat en raison de la grave crise financière qui sévissait à cette époque dans l'Organisation. Pour obéir à cette directive, une circulaire du 23 février 1988 communiqua au personnel la décision de prendre des mesures exceptionnelles afin de porter de 90 à 180 le nombre des postes vacants. Pour atteindre ce résultat, le Directeur général institua alors une procédure de concertation afin d'entreprendre un nouvel exercice de redéploiement du personnel qui conduirait nécessairement à un certain nombre de licenciements.

L'opération s'effectua rapidement. C'est ainsi que, par décision communiquée au requérant à la fin du mois de mai 1988, le Directeur général, après avoir pris l'avis d'un Comité de concertation, décida de ne pas renouveler au-delà du 31 août 1988 le contrat de l'intéressé, dont la durée avait été prolongée à titre provisoire.

Le cas du requérant fut alors soumis à un Comité de médiation qui, après avoir entendu l'intéressé, proposa de lui donner satisfaction en identifiant un poste susceptible de correspondre à ses qualifications. Toutefois, le poste n'étant pas vacant, le Directeur général refusa de suivre cet avis et décida de confirmer le non-renouvellement de l'engagement du requérant qui, en conséquence, cessa ses fonctions le 30 septembre 1988.

M. Louis introduisit alors un recours interne devant le Conseil d'appel en demandant l'annulation de la décision du

Directeur général et sa réintégration au service de l'Organisation. Le Conseil d'appel, non sans marquer une certaine hésitation, proposa à l'unanimité le maintien de la décision attaquée. Le Directeur général accepta cette recommandation par décision en date du 12 juin 1990 qui est attaquée devant le Tribunal.

Cette affaire ne pose aucune question de recevabilité.

2. Ainsi, l'Organisation a réduit ses effectifs en raison de sérieuses contraintes financières. Même si les termes employés par la délibération de la Conférence générale peuvent prêter du point de vue grammatical à interprétation, la solution ne fait pas de doute. Les mesures prises par l'autorité exécutive, en application de la décision de la Conférence, échappent dans leur principe à la compétence statutaire du Tribunal.

Cette affirmation n'a pas pour conséquence d'interdire au Tribunal de rechercher si, lors de l'examen d'un dossier particulier, l'autorité responsable n'a pas utilisé ses pouvoirs d'une manière irrégulière.

3. Afin d'éviter les critiques et de donner à l'opération difficile qu'il devait réaliser le maximum de garanties d'impartialité, le Directeur général, par circulaire du 23 février 1988, a décidé d'instaurer une opération à laquelle étaient associés l'ensemble des services de l'Organisation, le personnel lui-même et les organisations représentatives de ce personnel.

Dans une première étape, les Sous-Directeurs généraux ont été tenus d'identifier les postes qui devraient être maintenus ou rendus vacants et de prévoir un nouveau déploiement de personnel. Les résultats de ces études feraient l'objet de propositions.

Pour l'exécution même de l'opération, le Directeur général a décidé de confier à des organismes consultatifs paritaires le soin de lui faire des recommandations sur les mesures à prendre. Deux organismes ont été mis en place. Il s'agit en premier lieu d'un Comité paritaire de concertation de huit membres, dont les représentants du personnel étaient élus, qui ont été saisis de tous les dossiers susceptibles de faire l'objet de l'opération.

En second lieu, le Directeur général a créé un Comité de médiation composé de cinq membres dont deux représentants élus du personnel. Ce Comité était appelé à connaître des demandes de révision formulées par les membres du personnel au sujet des décisions qui leur étaient notifiées.

La création de ces organismes ne faisait pas obstacle à la possibilité pour les intéressés d'utiliser ultérieurement la procédure du recours interne prévue par le Statut du personnel.

4. La création de cette procédure a eu pour effet de traiter d'une manière identique tous les fonctionnaires quelle que soit la nature de leur contrat. En adoptant la procédure décrite ci-dessus, l'Organisation n'a pu qu'entendre, en vue d'assurer au mieux le bon fonctionnement du service, faire porter son choix sur l'ensemble du personnel sans se préoccuper de la nature des contrats concernés. Dans ces circonstances, le requérant n'est pas fondé à soutenir qu'en l'absence de notification de non-renouvellement de son contrat en janvier 1988 son engagement était prolongé de deux ans sans possibilité pour l'Organisation d'y mettre fin pendant cette période.

5. Pour en terminer avec l'exposé général de la situation, il n'est pas inutile de rappeler que, si le Directeur général a seul le pouvoir de décision et dispose à cet effet d'un large pouvoir d'appréciation, il est tenu de respecter les règles notamment de procédure qu'il a librement fixées. Le Tribunal, qui ne peut apprécier la politique fixée par la Conférence générale, a le devoir de contrôler les mesures individuelles prises en application de cette politique. Cette affirmation concerne également certaines règles de fond. Mais le pouvoir du Tribunal est limité. Il ne peut substituer son jugement à celui de l'administration en cas de réorganisation de postes ou de personnel inspirée par un souci d'économie et d'efficacité. Il doit s'abstenir d'examiner le bien-fondé de la suppression d'un poste. En revanche, il retrouve sa compétence si la décision émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées.

6. Le requérant soutient que l'Organisation n'a pas respecté les règles fixées par la circulaire du 23 février 1988 mentionnée ci-dessus et cela à plusieurs points de vue.

7. La circulaire mentionne que les Sous-Directeurs généraux étaient invités à identifier un nombre déterminé de postes qui devront être maintenus ou rendus vacants. Une fois les listes établies, une large procédure de concertation devait être instituée "sur la base des propositions des Sous-Directeurs généraux et des recommandations du Comité

paritaire". Les décisions finales devaient alors être prises "tant en ce qui concerne les postes à 'geler' que les cas des fonctionnaires à redéployer ou à séparer".

Le Comité paritaire de concertation s'est réuni du 16 au 30 mars 1988. Il a examiné soixante-cinq dossiers dont trente-cinq concernent la catégorie à laquelle appartenait le requérant. Son rapport, qui a été communiqué au Tribunal par l'UNESCO, rapporte l'activité de cet organisme.

Dans un premier temps, le rapport mentionne que le Bureau du personnel a mis à la disposition du Comité un certain nombre de documents dont la "liste des fonctionnaires dont le poste sera gelé ou aboli en 1988". Cette liste a fait l'objet de plusieurs mises à jour de la part du Bureau du personnel.

Pour chacun des intéressés, le Comité a donné un avis : douze transferts ont été proposés avec l'accord du secteur concerné, six malgré l'avis du secteur intéressé et dix-sept, parmi lesquels se trouvait le requérant, pour lesquels le Comité n'a retenu aucune solution, ce qui impliquait le licenciement.

Dans une annexe à son rapport, le Comité mentionne, sans donner de commentaires, la liste des fonctionnaires dont le poste devait être "gelé ou aboli" en 1988.

Ainsi, à aucun endroit de ce rapport, tel qu'il a été produit par la défenderesse, il n'est fait mention d'un quelconque examen par le Comité des propositions de l'administration concernant le requérant. Il était pourtant tenu de donner un avis après discussion. Il n'était pas une chambre d'enregistrement, mais un organe de concertation ainsi que sa dénomination l'indiquait.

Bien plus, la proposition de geler le poste occupé par M. Louis émane, non du Sous-Directeur général compétent, ainsi que le prescrit la circulaire du 23 février 1988, mais du Directeur général adjoint. Ce document a été communiqué au Tribunal par l'Organisation. De son côté, le Conseil d'appel indique, dans son avis en date du 17 avril 1990, que "la décision de geler le poste de M. Louis a été prise par le Directeur général adjoint lui-même, alors qu'elle aurait dû être prise par le Sous-Directeur général des relations extérieures". L'irrégularité ainsi constatée n'est pas sans influence car les deux hauts fonctionnaires ne sont pas placés sous le même plan dans la hiérarchie administrative. Ainsi, à un double point de vue, les prescriptions de la circulaire du 23 février 1988 n'ont pas été respectées.

En outre, si l'avis du Comité paritaire ne fait mention des débats qui ont concerné le requérant sinon pour dire qu'aucun poste n'a pu être retenu en ce qui le concerne, l'Organisation indique que, dans un premier temps, un "redéploiement triangulaire" avait été proposé. Cette solution aurait été rejetée par le Sous-Directeur général du Secteur des programmes généraux et du soutien du programme. Aucun document n'indique que l'opinion de ce haut fonctionnaire ait fait l'objet d'une délibération. En tout cas, la circulaire du 23 février a, une nouvelle fois, été violée. Celle-ci prévoit en effet que les possibilités de redéploiement sont soumises au Directeur général lui-même.

Le Tribunal constate que, sur des points importants, des erreurs de procédure ont été commises. Il ne suffit pas d'instituer des règles précises afin de respecter les droits des fonctionnaires dans une opération difficile. Le Tribunal, dont le rôle est limité dans une telle matière, est tenu de veiller au strict respect de ces règles que l'autorité exécutive a elle-même fixées.

En conclusion, sans qu'il soit besoin d'aller plus avant dans l'étude du dossier, le Tribunal estime que la procédure qui a conduit à l'éviction de M. Louis est entachée d'irrégularité.

Etant donné que ces vices suffisent pour justifier l'annulation de la décision attaquée, le Tribunal ne se prononce pas sur les nombreux autres moyens avancés par le requérant ni n'ordonne la production des documents qu'il a réclamés.

8. Le requérant ne demande pas sa réintégration. Celle-ci ne se justifie pas. Conformément à l'article VIII de son Statut, le Tribunal accordera une réparation pour le tort qu'il a subi. Il dispose dans ce choix d'un large pouvoir et aucune fin de non-recevoir ne peut être opposée à ce point de vue.

En ce qui concerne le tort matériel, le requérant avait demandé le renouvellement de son contrat pour une durée de deux ans. Le dernier contrat de durée déterminée dont il a bénéficié était d'un an. En conséquence, le Tribunal fixe le montant de la réparation à l'équivalent d'une année de plein traitement correspondant au grade P.2 au taux applicable à la date de la cessation des services du requérant.

9. En revanche, les autres demandes d'indemnité ne sauraient être accueillies.

En ce qui concerne l'indemnité pour tort moral, le Tribunal constate qu'il ne suffit pas qu'un fonctionnaire soit l'objet d'une décision illégale pour avoir droit à une telle indemnité. En l'espèce, la mesure prise a eu à l'origine un but tout à fait légitime. Elle était donc dépourvue de tout caractère humiliant.

Quant aux autres demandes d'indemnités, elles ne constituent manifestement pas des conséquences directes de la mesure prise.

10. Le Tribunal alloue au requérant une indemnité de 2.000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation versera au requérant, à titre de réparations pour tort matériel, l'équivalent d'une année de plein traitement correspondant au grade P.2, au taux applicable à la date de cessation des services.

2. L'Organisation versera 2.000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Tun Mohamed Suffian, Vice-Président, et Mme Mella Carroll, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 1991.

Jacques Ducoux  
Mohamed Suffian  
Mella Carroll  
A.B. Gardner