

SOIXANTE-QUINZIEME SESSION

Affaire AHMAD (No 2)

Jugement No 1298

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. Rashid Ahmad le 18 décembre 1992, la réponse de l'UNESCO du 19 février 1993, la réplique du requérant du 9 mars et la duplique de l'Organisation du 4 mai 1993;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 4.1 et 9.1.2 du Statut du personnel de l'UNESCO, les dispositions 104.1, 104.6, 104.11, 104.11 bis, 109.3 et 109.6 du Règlement du personnel de l'UNESCO, le point 2440 du Manuel de l'UNESCO, l'article 54(1) du Règlement intérieur du Conseil exécutif et le paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Selon la disposition 104.11 a) du Règlement du personnel de l'UNESCO, "un Comité des rapports est chargé de donner des avis au Directeur général sur toutes les notes professionnelles...".

La disposition 104.11 bis a) du Règlement stipule que "des notes professionnelles sont établies pour chaque membre du personnel, dans la forme prescrite par le Directeur général et par les soins des personnes qu'il désigne...".

L'article 54(1) du Règlement intérieur du Conseil exécutif prévoit que "le Directeur général consulte les membres du Conseil exécutif sur les nominations et sur les prolongations d'engagement des fonctionnaires de grade D.1 ou de rang supérieur...".

Le jugement 1164, qui a rejeté la première requête de M. Ahmad, relate sous A certains faits qui sont pertinents pour la présente requête et résume la carrière du requérant à l'UNESCO. A partir du 22 janvier 1990, l'Organisation le considérait comme ayant le statut de fonctionnaire en mission à son siège, à Paris, et il avait le grade D.1.

Par mémorandum du 3 août 1990, le directeur du Bureau du personnel a informé le requérant de la décision du Directeur général de le muter au poste d'agent de liaison à Vienne à compter du 3 septembre 1990. Dans un mémorandum du 5 septembre, le directeur du Bureau du personnel lui a communiqué la décision du Directeur général de reporter sa mutation au 1er janvier 1991, lorsque le bureau de liaison de Vienne serait ouvert; entre-temps, il était affecté à un poste temporaire au Bureau des relations extérieures au siège, à Paris, où il serait chargé notamment de préparer l'ouverture du bureau. Des projets de description du poste du requérant à Vienne ont été rédigés en date du 6 et du 28 septembre 1990.

Par mémorandum du 20 février 1991, le requérant, qui était encore à Paris, a demandé au Sous-directeur général chargé des relations extérieures de lui attribuer "quelques fonctions réelles et des facilités appropriées au siège", étant donné le report de sa mutation à Vienne. Dans un mémorandum du 27 février 1991, le Directeur général adjoint chargé de la gestion a proposé de reporter "de deux mois environ" la mutation du requérant à Vienne en raison des difficultés budgétaires.

Lors de conversations qui ont eu lieu avec le requérant le 26 et le 29 juillet 1991, le directeur par intérim du Bureau du personnel lui a fait savoir que le Directeur général n'avait pas l'intention de prolonger son contrat de durée définie, qui venait à expiration le 31 janvier 1992. Il a déclaré également qu'il espérait qu'ils se mettraient d'accord sur un règlement à l'amiable. Dans un mémorandum du 26 novembre 1991, le directeur par intérim a informé le

requérant de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son contrat au-delà du 31 janvier 1992, au motif que ses services étaient insatisfaisants. Il lui a donné un préavis de trois mois, les obligations de l'Organisation au titre de l'un de ces mois devant être remplies sous forme de paiement en espèces.

Le requérant a contesté cette décision le 3 décembre 1991, aux termes du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel. Par memorandum du 26 décembre 1991, le directeur par intérim l'a informé que le Directeur général maintenait sa décision. Le 30 décembre 1991 il a présenté un recours au Conseil d'appel.

Par lettre du 11 juin 1992, le Conseil d'appel a suggéré au Directeur général de recevoir "d'urgence" le requérant pour négocier une "cessation de service convenue d'un commun accord", tout en réservant son avis sur l'affaire. Dans une lettre du 13 juillet 1992, le directeur du Bureau du personnel a indiqué au président du Conseil d'appel que le Directeur général avait confirmé sa décision antérieure. Dans son rapport du 29 septembre 1992, le conseil a recommandé au Directeur général de rapporter sa décision et de réintégrer le requérant, ou de négocier une cessation de service par accord mutuel. Dans une lettre du 3 novembre 1992, qui constitue la décision attaquée, le directeur du Bureau du personnel a déclaré au requérant que le Directeur général avait décidé de rejeter son appel.

B. Le requérant fait valoir les moyens suivants.

1) La décision de ne pas renouveler son engagement est entachée de plusieurs vices de procédure. Lorsque le refus de renouveler un contrat se fonde sur la mauvaise qualité des services de l'agent, l'omission d'établir au préalable un rapport d'évaluation de son travail constitue un vice de procédure. L'Organisation n'avait pas établi de rapport d'évaluation sur son travail depuis 1988, ce qui constituait une violation des dispositions 104.11 et 104.11 bis du Règlement, de la circulaire administrative 1743 du 5 novembre 1990, du point 2440 du Manuel de l'UNESCO, et du Recueil des instructions administratives.

L'UNESCO a omis, comme la circulaire 1743 l'exige, de l'avertir de la décision de ne pas renouveler son contrat pour services insatisfaisants et elle lui a refusé le droit de contestation prévu aux dispositions 104.11 et 104.11 bis du Règlement.

Enfin, elle a agi en violation de la disposition 109.6 a) du Règlement, qui lui donnait droit à un préavis de trois mois, et son contrat est, par conséquent, implicitement renouvelé jusqu'au 31 janvier 1994.

2) L'Organisation a omis de prendre en considération des faits essentiels.

Tout d'abord, elle n'a pas tenu compte des excellents états de service du requérant. Si ses résultats étaient si mauvais, pourquoi le Directeur général lui a-t-il accordé une augmentation d'échelon dans son grade le 1er avril 1990 et a-t-il fait son éloge, en septembre 1990, dans une lettre adressée au ministre des Affaires étrangères d'Autriche ? De plus, le 26 juillet 1991 encore, le directeur par intérim du Bureau du personnel lui a déclaré que rien, dans son dossier, ne donnait motif à non-renouvellement de son contrat. L'UNESCO n'a de toute façon pas de critères valables pour évaluer ses services. Bien que, dans son memorandum du 20 février 1991, il ait demandé qu'on lui assigne des fonctions réelles, il n'a rien obtenu. Pareille privation de fonctions a constitué une violation de l'article 4.1 du Statut du personnel et des termes de son contrat, ainsi qu'un détournement de pouvoir.

L'Organisation a en outre ignoré que les prolongations régulières de son contrat depuis 1974 lui avaient légitimement donné l'espoir d'une reconduction.

3) La décision est entachée de parti pris personnel de la part du Directeur général. Le directeur par intérim lui a dit, le 29 juillet 1991, que le Directeur général avait décidé de ne pas renouveler son contrat notamment parce qu'il avait alors une affaire en cours devant le Tribunal. Le Sous-directeur général chargé des relations extérieures également lui en voulait pour les critiques qu'il lui avait adressées alors qu'il était inspecteur général. Le Sous-directeur général a montré son parti pris en omettant de l'informer du déroulement des négociations sur le bureau de liaison à Vienne et en lui proposant de quitter ses fonctions. L'Organisation a manifesté de nouveau sa mauvaise foi en refusant de discuter avec lui, comme le Conseil d'appel l'avait recommandé dans sa lettre du 11 juin 1992 au Directeur général.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général en date du 3 novembre 1992; d'ordonner à l'Organisation de le réintégrer à compter du 1er février 1992 dans un poste de grade D.1; "de lui rendre l'intégralité de son traitement, indemnités et autres allocations et de le restaurer dans les droits qui sont les siens du fait de la continuité de service"; de lui accorder des dommages-intérêts appropriés pour tort moral. Au cas

où cela ne serait pas possible, il demande le paiement par l'UNESCO de son "traitement et de ses indemnités pour la période comprise entre le 1er février 1992 jusqu'à l'âge de soixante ans pour avoir illégalement ruiné sa carrière"; de lui verser 330 995 dollars des Etats-Unis, soit "l'équivalent actuariel de la différence entre sa pension différée à l'âge de soixante ans et la pension de retraite qui aurait été la sienne ... si sa carrière n'avait pas été ruinée"; le paiement de 80 943 dollars des Etats-Unis, soit "l'équivalent actuariel de la différence entre le coût de l'assurance privée lui donnant la même protection de la santé et ses cotisations à la Caisse d'assurance maladie de l'UNESCO en qualité de participant associé" pour "l'avoir empêché de rester membre de la Caisse d'assurance maladie après vingt-cinq ans de cotisations"; des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant laissé à l'appréciation du Tribunal, ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO soutient que la décision attaquée n'était entachée d'aucun vice de procédure, a été prise par le Directeur général dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, dans l'intérêt de l'Organisation, et sans parti pris.

L'Organisation n'avait aucune obligation d'établir un rapport d'évaluation sur les services du requérant avant de laisser expirer son contrat. Bien que les dispositions 104.11 et 104.11 bis du Règlement prévoient l'établissement de rapports "pour chaque membre du personnel", ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel de la catégorie des directeurs à laquelle appartenait le requérant. Ce n'est que si elles s'appliquaient que le Comité des rapports serait compétent pour examiner les objections soulevées par les fonctionnaires de cette catégorie. Tel n'est pas le cas. Tout ce que disent les textes applicables sur les rapports d'évaluation est qu'ils peuvent être établis - comme d'ailleurs ils le sont - lorsque leurs contrats sont renouvelés. En tout état de cause, le Directeur général n'avait pas besoin d'un rapport concernant le requérant puisqu'il était en mesure d'observer de près comment il allait s'acquitter de ses fonctions lorsqu'il serait à Vienne.

Point n'était besoin d'un rapport pour lui faire remarquer l'insuffisance des services du requérant puisque le directeur par intérim lui avait indiqué les raisons du mécontentement du Directeur général lors de leur conversation du 29 juillet 1991. S'il voulait les contester, il avait toute latitude de le faire en s'adressant au Directeur général.

Conformément à la jurisprudence, l'UNESCO lui a donné un préavis de cessation de service en temps utile. Il ne peut invoquer la disposition 109.6 du Règlement, qui traite du préavis en cas de licenciement; la disposition 109.3 b), quant à elle, déclare que l'expiration d'un engagement de durée définie "n'est pas considérée comme un licenciement".

En réponse à son allégation selon laquelle le Directeur général a omis de prendre en considération des faits essentiels, l'UNESCO soutient que les faits qu'il cite sont sans intérêt : l'Organisation n'a pas contesté ses bons états de service jusqu'à son affectation à Vienne. Elle nie l'avoir privé de fonctions réelles et relève que les tâches associées au poste de Vienne ne pouvaient être décrites comme manquant de substance.

La jurisprudence montre que le simple espoir d'un renouvellement ne donne aucun droit à celui-ci. De plus, aux termes des dispositions 104.6 et 109.3 du Règlement, un engagement de durée définie ne donne à son titulaire ni droit à une prolongation, ni lieu de l'espérer.

L'allégation de parti pris personnel est dénuée de fondement. Si le directeur par intérim a mentionné sa première requête au Tribunal, en juillet 1991, il l'a fait pour illustrer "l'attitude négative" adoptée par le requérant à l'égard d'affectations précédentes sur le terrain, et non pour expliquer pourquoi son engagement ne serait pas prolongé. Le requérant ne produit aucune preuve que l'ancien Sous-directeur général chargé des relations extérieures ait agi d'une manière incorrecte ou qu'il lui ait fait subir un préjudice qui pourrait justifier réparation.

D. Dans sa réplique, le requérant fait observer que les arguments avancés par l'Organisation dans sa réponse sont dans une large mesure ceux qu'elle a fait valoir devant le Conseil d'appel, qui n'en a pas moins recommandé sa réintégration. Il répond à ces arguments et développe ses moyens.

L'UNESCO n'est pas libre de s'écarter des règles sur l'évaluation des services qui s'appliquent à tous les membres du secrétariat. Elle ne peut pas plaider les limites fixées à l'autorité du Comité des rapports pour s'excuser d'avoir omis de faire établir un rapport sur ses services. Les impressions que le Directeur général peut avoir de son travail ne constituent pas une base appropriée pour justifier un non-renouvellement : il n'a pas fait rapport directement au Directeur général depuis 1987, lorsqu'il a quitté le poste d'inspecteur général.

Le Directeur général a eu tort de croire qu'il n'accepterait aucun poste hors du siège. Si tel était le cas, pourquoi aurait-il posé en 1989 sa candidature au poste de directeur du Bureau régional principal pour l'Asie et le Pacifique ? La sévérité de la décision attaquée est hors de proportion avec les motifs avancés par l'Organisation.

Il réitère que la décision du Directeur général résulte d'un parti pris. Non seulement l'UNESCO lui a fait subir stress et tort moral, mais encore elle l'a privé de la protection de la caisse maladie de l'Organisation à laquelle il a cotisé pendant vingt-cinq ans. Il maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO déclare que la réplique ne contient aucun fait ou argument nouveau appelant ses commentaires et elle développe ses moyens. Le non-renouvellement du contrat est justifié par le fait que le requérant n'a pas prêté au Directeur général le concours attendu d'un fonctionnaire de son grade et qu'il a accompli d'une manière "insatisfaisante" les dernières fonctions qui lui avaient été assignées. En apprenant quelle était sa situation, il aurait pu demander un rapport d'évaluation, le contester ou faire connaître son point de vue d'une autre manière. La décision du Directeur général n'est entachée ni de parti pris ni d'aucun des autres vices allégués par le requérant.

CONSIDERE :

1. Le requérant, ressortissant du Pakistan, a rejoint l'UNESCO en 1974 aux termes d'un contrat de durée définie en qualité de vérificateur principal des comptes, de grade P.4. En 1982, il a atteint le grade D.1 en qualité d'inspecteur général. Lors de son départ, l'ancien Directeur général lui a exprimé, dans une lettre du 13 novembre 1987, sa satisfaction pour les services rendus, sa compétence et son dévouement à l'Organisation.

2. Le 7 décembre 1987, le nouveau Directeur général a décidé de le muter, toujours au grade D.1, au Bureau régional principal de l'Organisation pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok. Un rapport d'évaluation daté du 27 octobre et du 21 novembre 1988 qualifiait ses services d'excellents et, de fait, l'Organisation admet que jusque-là, ses états de service étaient très bons. Mais son affectation à Bangkok et son engagement de durée définie n'ont été prolongés que de cinq mois, jusqu'au 31 mai 1989, parce que, selon l'Organisation, le Directeur général cherchait au siège un poste adéquat pour l'y affecter. Son contrat a été prolongé ensuite au 31 août, puis au 31 octobre 1989.

3. Le 2 août 1989, le Directeur général a décidé de le muter au bureau de l'Organisation à Lagos, Nigéria, en qualité de directeur de grade D.1 à compter du 1er décembre 1989. Son contrat de durée définie a été prolongé de deux ans, jusqu'au 31 octobre 1991. Il n'a en fait jamais rejoint son poste à Lagos. En lieu et place, le Directeur général l'a nommé, par lettre du 3 août 1990, agent de liaison dans un bureau que l'Organisation allait ouvrir à Vienne. Il devait y prendre ses fonctions le 3 septembre 1990. Bien qu'il ait été informé qu'il recevrait la description de son poste dans les jours suivant cette lettre, il n'a reçu en tout et pour tout qu'un projet. Le 5 septembre 1990, sa mutation a été reportée au 1er janvier 1991, et il a été informé qu'il était chargé de préparer l'installation du bureau de liaison à Vienne.

4. Son contrat devait expirer le 31 janvier 1992. Le 26 juillet 1991, toutefois, le directeur par intérim du Bureau du personnel l'a informé oralement de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son engagement au-delà de cette date et du souhait du Directeur général d'aboutir à un règlement à l'amiable aux termes de l'article 9.1.2 du Statut du personnel. Par mémorandum du 26 novembre 1991, le directeur par intérim a confirmé la décision du Directeur général de ne pas prolonger son engagement au motif que ce dernier

"considère qu'il n'obtient plus de vous, depuis plus de deux ans, le concours qu'il pouvait attendre d'un fonctionnaire de votre grade et de votre expérience. En fait, il a noté que vous ne vous êtes pas acquitté de manière satisfaisante des fonctions qu'il vous avait confiées en vue de l'ouverture du bureau de liaison de l'UNESCO à Vienne."

5. Le requérant ayant contesté cette décision, le Directeur général l'a confirmée le 26 décembre 1991. Le 30 décembre, il a recouru au Conseil d'appel qui, par lettre du 11 juin 1992 adressée au Directeur général, a exprimé l'opinion qu'il s'agissait là d'un cas appelant un règlement à l'amiable et a préconisé une négociation. Le Directeur général n'a toutefois pas accepté cet avis. En fin de compte, dans son rapport du 29 septembre 1992, le Conseil d'appel a recommandé à l'unanimité au Directeur général de rapporter sa décision et de négocier une séparation à l'amiable. Par lettre adressée au requérant le 3 novembre 1992, le Directeur général a déclaré qu'il ne pouvait accepter cette recommandation et qu'il rejetait son appel. Telle est la décision attaquée.

6. Selon la jurisprudence constante, bien qu'une décision du genre de celle qui est attaquée par le requérant - le non-renouvellement d'un engagement de durée définie - relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général, elle peut donner lieu à un examen limité de la part du Tribunal. En particulier, comme il est déclaré dans le jugement 1154 (affaire Bluske), au considérant 4,

"c'est un principe général de la fonction publique internationale que toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit reposer sur une bonne raison et que celle-ci doit être communiquée au fonctionnaire."

7. La seule raison donnée par l'Organisation dans cette affaire est l'opinion du Directeur général selon laquelle les services du requérant étaient insatisfaisants.

8. Le requérant relève que, jusqu'au 27 octobre 1988, ses services avaient constamment été qualifiés de satisfaisants et que, en l'absence de tout rapport d'évaluation périodique subséquent prévu par la disposition 104.11 bis, le Directeur général ne pouvait raisonnablement pas s'être formé une opinion défavorable de la qualité de ses services.

9. L'UNESCO répond que ces rapports n'étaient pas dus dans le cas du requérant, et elle cite à l'appui de sa thèse l'article 54(1) du Règlement intérieur du Conseil exécutif :

"Le Directeur général consulte les membres du Conseil exécutif sur les nominations et sur les prolongations d'engagement des fonctionnaires de grade D.1 ou de rang supérieur..."

Sa pratique constante est, dit-elle, de n'établir des rapports d'évaluation pour les fonctionnaires de grade D.1 et au-dessus que si le Directeur général a l'intention de renouveler leur engagement; l'Organisation soutient que c'est seulement dans ce cas que le Directeur général est tenu de consulter le Conseil exécutif et qu'aux termes de l'article 54(1), il n'est pas tenu de le faire lorsqu'il n'envisage pas de renouveler un engagement. Elle soutient en outre que la composition du Comité des rapports est semblable à celle des comités consultatifs des cadres, qui ne sont pas habilités à traiter de questions intéressant des fonctionnaires de grade D.1 et au-dessus; que, par conséquent, en l'absence d'indications claires de la disposition 104.11 à l'effet du contraire, le Comité des rapports doit être considéré comme n'ayant pas compétence à l'égard de ces fonctionnaires; que la disposition 104.11 bis doit être interprétée comme n'exigeant pas l'établissement de rapports d'évaluation sur leurs résultats. Enfin, l'UNESCO soutient que le Directeur général était à même d'observer de près la manière dont le requérant s'acquittait des fonctions inhérentes à son poste à Vienne et ne pouvait pas manquer de noter sa réticence manifeste à accepter toute affectation hors du siège. Ainsi, poursuit l'Organisation, en tout état de cause un rapport d'évaluation en bonne et due forme n'était nullement requis.

10. L'article 54(1) est suffisamment explicite : il demande au Directeur général de consulter les membres du Conseil exécutif pour ce qui concerne les "prolongations d'engagement", c'est-à-dire pour savoir s'il convient ou non de renouveler un engagement, et pas seulement lorsqu'il décide de le renouveler. Cet article n'affecte en rien l'obligation créée par la disposition 104.11 bis a) du Règlement d'établir des rapports d'évaluation. Après tout, si un tel rapport est nécessaire lorsque l'intention est de prolonger le contrat, il est d'autant plus indispensable avant de prendre une décision de non-renouvellement.

11. La disposition 104.11 c) régit la composition du Comité des rapports. Bien qu'elle soit identique à celle d'un comité consultatif des cadres, le Comité des rapports, une fois constitué, a les pouvoirs et les fonctions que lui confère la disposition 104.11, et ceux-ci ne peuvent être réduits ou limités sous prétexte que les pouvoirs et les fonctions d'un comité consultatif des cadres sont différents. En tout état de cause, il existait un droit de recours au Conseil d'appel. En conséquence, les règles applicables exigeaient l'établissement de rapports d'évaluation sur les services du requérant.

12. Les objectifs d'une évaluation des résultats, comme l'explique la circulaire administrative 1743 de l'Organisation, en date du 5 novembre 1990, consistent à appeler l'attention du fonctionnaire sur ses points forts et ses faiblesses, à guider ses efforts d'amélioration et à l'aider à établir son plan de carrière. Le Directeur général lui-même peut avoir eu l'occasion d'évaluer les services du requérant, mais cela ne le dispensait pas de la nécessité d'observer l'article 54(1) du Règlement intérieur du Conseil exécutif et la disposition 104.11 du Règlement du personnel. Quelles que soient les observations sur l'insuffisance de ses services adressées oralement au requérant par le directeur par intérim du Bureau du personnel le 26 ou le 29 juillet 1991, elles ne satisfont pas aux exigences des dispositions susmentionnées. L'absence de rapports d'évaluation a également privé le requérant de son droit de

contester les appréciations défavorables, droit que garantit la disposition 104.11 bis, et elle constitue donc une violation de la règle audi alteram partem.

13. L'Organisation allègue que le requérant était réticent à accepter une affectation hors siège. Or, le dernier rapport d'évaluation dont on dispose montre que, bien qu'il fût peu enclin à rester à Bangkok, il s'y est acquitté de ses fonctions d'une manière tout à fait satisfaisante. Dans la mesure où il a déduit du manque d'empressement du requérant à prendre ses fonctions à Vienne que ses services étaient insatisfaisants, le Directeur général a commis une erreur manifeste.

14. En outre, bien que le mémorandum du 26 novembre 1991 du directeur par intérim du Bureau du personnel ait déclaré que le "concours" attendu du requérant n'avait pas été obtenu depuis plus de deux ans, un avis confidentiel du 26 février 1990 intitulé "Augmentation à l'intérieur d'une classe" déclarait ses services "satisfaisants" et recommandait de lui accorder l'augmentation. Par ailleurs, en septembre 1990, l'Organisation a informé par lettre les autorités autrichiennes que le requérant était particulièrement bien qualifié pour exercer les responsabilités qui lui étaient confiées à Vienne. Qui plus est, le seul point expressément mentionné par le Directeur général a été l'affectation du requérant à Vienne; or, il est parvenu à des conclusions sur ce point sans pouvoir comparer les résultats du requérant avec une description de poste appropriée signée par le requérant et sans disposer d'un rapport d'évaluation. La réponse de l'Organisation se réfère aux résultats obtenus par le successeur du requérant à Vienne en 1992 pour souligner l'insuffisance des services de M. Ahmad dans le même poste. Or, à supposer même que ce fût le cas, le Directeur général n'aurait pas pu le savoir en 1991, lorsqu'il a décidé de ne pas renouveler l'engagement de durée définie du requérant.

15. Il s'ensuit que la décision était gravement viciée en ce sens qu'elle violait l'article 54(1) du Règlement intérieur du Conseil exécutif et la disposition 104.11 du Règlement du personnel, tirait des faits des conclusions manifestement erronées et omettait de prendre en considération des faits essentiels. Elle doit donc être annulée, et point n'est besoin d'examiner les autres moyens du requérant.

16. Le requérant demande sa réintégration et la continuité de l'emploi jusqu'au moment de sa retraite en février 1998. Etant donné son ancienneté, la réduction de ses droits à pension s'il n'était pas réintégré et la difficulté qu'il aurait à retrouver un emploi à son âge, le Tribunal considère qu'il doit ordonner sa réintégration, car il ne serait pas équitable de se borner à lui accorder une compensation financière. En conséquence, il ordonne sa réintégration non, comme le requérant le demande, jusqu'à la date de son départ en retraite, mais à compter du 1er février 1992, dans un poste de grade D.1, aux termes d'un contrat de durée définie qui viendra à expiration deux ans après la date du présent jugement. Il lui accorde 3 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens. Sa demande de dommages-intérêts pour tort moral est rejetée.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 3 novembre 1992 est annulée.
2. L'Organisation réintégrera le requérant conformément au considérant 16 ci-dessus.
3. L'Organisation versera au requérant 3 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.
4. Ses autres demandes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé par M. José Maria Ruda, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 1993.

(Signé)

José Maria Ruda
Mella Carroll
Mark Fernando
A.B. Gardner

