

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M. J. R. S. le 2 octobre 2002, la réponse de la Commission datée du 13 novembre 2002, la réplique du requérant du 6 janvier 2003 et la duplique de la Commission en date du 4 février 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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. Le requérant est un ressortissant britannique né en 1954. Il est entré au service de la Commission, à la Section du personnel, au grade P.4, au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans débutant le 1<sup>er</sup> novembre 1998.

Par un mémorandum daté du 27 avril 2001, son supérieur hiérarchique, le chef de la Section du personnel, lui fit part des modalités de la cessation de ses services, étant donné que son contrat ne devait pas être renouvelé à son expiration. Le 25 juin, le requérant écrivit au Secrétaire exécutif, lui demandant de reconsidérer cette décision car, selon lui, son supérieur n'avait pas évalué ses services de manière impartiale. Le 29 juin, le Secrétaire exécutif rédigea une note pour le dossier relatant la teneur d'un entretien qu'il avait eu le 25 juin avec l'intéressé. Le Secrétaire exécutif fit savoir à ce dernier par courrier du 4 juillet qu'il confirmait la décision de ne pas renouveler son engagement.

Le requérant saisit le Comité paritaire de recours le 3 août 2001. Celui-ci fit rapport au Secrétaire exécutif le 2 juillet 2002, lui recommandant de rejeter le recours. Par un courrier du 8 juillet 2002, qui constitue la décision attaquée, le conseiller juridique informa le requérant que la décision de ne pas renouveler son contrat était maintenue. Entre-temps, le 11 juillet 2001, ce dernier avait présenté sa démission. A sa demande, celle-ci est devenue effective le 3 septembre 2001.

B. Le requérant fait observer que, dès septembre 1999, son supérieur hiérarchique lui avait indiqué que son engagement ne serait pas renouvelé. Selon lui, cette décision trouve son origine dans le fait qu'il a perçu des indemnités pour charges de famille auxquelles il n'avait pas droit, ce qui lui a valu un avertissement. Il en conclut que son supérieur hiérarchique a fait preuve de parti pris envers lui et invoque à cet égard divers témoignages. La partialité de ce dernier, aux dires du requérant, s'est également manifestée dans la manière dont ses services ont été évalués. Il souligne qu'il a assumé à plusieurs reprises les fonctions d'administrateur chargé de la Section du personnel à la satisfaction du directeur de la Division de l'administration et déduit du fait qu'il a perçu ses augmentations d'échelon annuelles que ses services étaient satisfaisants. Il critique la manière dont son supérieur hiérarchique s'acquittait de ses tâches et l'accuse d'être directement à l'origine des manquements qui lui sont reprochés. Le requérant dénonce par ailleurs les pratiques intimidantes de son supérieur hiérarchique et l'accuse de ne respecter ni les normes de conduite ni les procédures de mise en œuvre des mesures disciplinaires, telles que prévues par la directive administrative n° 29. A ses yeux, il n'a pas fait preuve de l'impartialité, de la tolérance et de la compréhension requises.

Le requérant estime que la procédure de notation prévue par la directive administrative n° 2 (Rev. 2) n'a pas été suivie en ce que, notamment, les délais pour établir ses rapports de notation n'ont pas été respectés. Il en va de même pour les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev. 2) concernant la procédure de recrutement,

de nomination et de renouvellement de contrat, le directeur de la Division de l'administration n'ayant pas formulé de recommandation au Comité consultatif pour les questions de personnel au sujet du renouvellement éventuel de son engagement. Il relève que son supérieur hiérarchique a lui-même choisi les membres de ce comité et ne leur a donné que vingt-quatre heures pour se prononcer sur ses rapports de notation.

Invoquant le jugement 1154 du Tribunal de céans, le requérant soutient qu'on lui a donné plusieurs raisons pour justifier le non-renouvellement de son contrat mais que les véritables motifs de celui-ci ne lui ont pas été communiqués. Le Secrétaire exécutif n'ayant pas eu connaissance des motifs à l'origine de la décision contestée, c'est à tort qu'il a mis fin à son engagement.

Enfin, le requérant critique la manière de procéder du Comité paritaire de recours et les conclusions auxquelles il est parvenu. Selon lui, son analyse n'était rigoureuse qu'en apparence et il a toujours accordé le bénéfice du doute à la défenderesse.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire exécutif de ne pas renouveler son engagement et d'ordonner sa réintégration ou, à défaut, de lui allouer des dommages-intérêts équivalant à vingt-quatre mois de traitements et allocations au grade P.4. Il réclame également 25 000 euros au titre du tort moral subi ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse considère que la requête est dépourvue de fondement dès lors que la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant n'a pas pris effet, ce dernier ayant volontairement démissionné au motif qu'il avait trouvé un autre emploi.

La Commission fait en outre valoir que la décision contestée est conforme aux termes et aux conditions de l'engagement du requérant, ainsi qu'aux directives administratives et aux dispositions des Statut et Règlement du personnel pertinentes. Les règles de procédure applicables tant devant le Comité consultatif pour les questions de personnel que devant le Comité paritaire de recours ont été respectées. Ni l'avertissement qui a été adressé au requérant, ni les témoignages qu'il a invoqués, ni les appréciations positives du directeur de la Division de l'administration ne sauraient suffire à prouver que le chef de la Section du personnel a fait preuve de parti pris. La Commission considère que ce dernier n'a pas violé les normes de conduite et que les critiques formulées à son encontre ne sont pas pertinentes. Le requérant n'a pas expliqué en quoi son supérieur hiérarchique aurait fait preuve de partialité, d'intolérance et d'incompréhension. Le fait qu'il ait obtenu ses augmentations d'échelon ne permet pas d'établir que ses services étaient satisfaisants; son rapport de notation pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 1999 au 31 octobre 2000 atteste d'ailleurs du contraire. La défenderesse estime que le requérant n'a pas prouvé que ses rapports de notation et la recommandation du Comité consultatif pour les questions de personnel étaient viciés. Seule la qualité de ses services est à l'origine du non-renouvellement de son contrat. Il en a été informé à l'époque où la décision en question a été prise, comme cela ressort de la note pour le dossier du Secrétaire exécutif en date du 29 juin 2001 et comme il l'a admis au cours de la procédure de recours interne. Il ne saurait contester l'instruction donnée par le Secrétaire exécutif concernant la fin de son engagement car celle-ci constituait une réponse à la recommandation du Comité consultatif pour les questions de personnel de ne pas renouveler son engagement.

D. Dans sa réplique, le requérant cite tout d'abord une série de témoignages tendant à établir qu'il s'est toujours correctement acquitté de ses fonctions et que son supérieur hiérarchique a fait preuve de parti pris envers lui, allant même jusqu'à l'insulter et à l'humilier. Selon lui, sa démission n'était pas volontaire; elle a été précipitée par la décision de ne pas renouveler son engagement. Il souligne que son changement de travail lui occasionne une perte de revenu. Il estime que la Commission a reconnu n'avoir pas appliqué toutes les règles de procédure et relève qu'aux termes du Règlement du personnel les augmentations d'échelon ne sont accordées que si les services rendus par le fonctionnaire sont satisfaisants. Le requérant demande enfin à la Commission de lui fournir une lettre de référence et de la lui soumettre pour accord dans le délai d'un mois après le prononcé du jugement qui sera rendu dans cette affaire.

E. Dans sa duplique, la défenderesse rappelle qu'une organisation jouit d'un pouvoir d'appréciation en cas de non-renouvellement de contrat pour cause de services insatisfaisants et que le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint sur l'évaluation des services d'un fonctionnaire. En critiquant le caractère et le comportement de son supérieur hiérarchique, le requérant ne cherche qu'à faire oublier que ses services n'étaient pas satisfaisants. Les témoignages qu'il a fournis à cet égard ne sont pas pertinents dès lors que la présente procédure ne concerne pas la contestation de ses rapports de notation. La défenderesse réaffirme que la décision du Secrétaire exécutif n'est

entachée d'aucun vice de procédure et qu'elle n'a rien d'arbitraire.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires le 1<sup>er</sup> novembre 1998 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans. Il fut affecté à la Section du personnel avec le grade P.4. Ayant appris que son contrat ne serait pas renouvelé, il demanda le 25 juin 2001 au Secrétaire exécutif de revoir cette décision, mais celui-ci l'informa le 4 juillet qu'il refusait de reconsidérer sa décision. Le 3 août, le requérant saisit le Comité paritaire de recours. Entre-temps, le 11 juillet, il avait présenté sa démission avec effet au 3 septembre 2001, mais il ne renonça pas pour autant à faire valoir ses droits. Le 2 juillet 2002, après avoir procédé à des auditions, le Comité paritaire de recours rendit une recommandation longuement et minutieusement motivée. Il conclut à la confirmation de la décision contestée. Le 8 juillet 2002, le conseiller juridique de la Commission fit savoir à l'intéressé qu'au vu de cette recommandation le Secrétaire exécutif avait décidé de confirmer la décision de ne pas renouveler son contrat. C'est cette décision qui est déférée au Tribunal de céans.

2. Le requérant reprend devant le Tribunal l'argumentation qu'il avait développée sans succès devant le Comité paritaire de recours et présente sept moyens. De son côté, la défenderesse soutient que la décision du non-renouvellement du contrat de l'intéressé a été prise dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et n'a violé aucune règle de droit. Elle rappelle, à titre préliminaire, que le requérant a lui-même décidé de donner sa démission et que son départ de la Commission n'est donc pas dû au non-renouvellement de son contrat.

3. La première question à trancher dans cette affaire est celle de savoir si, compte tenu des circonstances de l'espèce, le requérant conserve un intérêt à contester les conditions dans lesquelles il a été décidé de ne pas renouveler son contrat et à demander sa réintégration ou, à défaut, l'indemnisation du préjudice qu'il prétend avoir subi. La défenderesse soutient, sur ce point, que l'intéressé ne peut invoquer aucun préjudice puisqu'il a lui-même décidé de quitter la Commission et qu'il n'existe aucun lien de causalité entre son départ et la décision du Secrétaire exécutif. Le Tribunal estime, comme le Comité paritaire de recours, que le requérant n'a démissionné de ses fonctions avant l'expiration normale de son contrat que parce qu'il savait que celui-ci ne serait pas renouvelé et qu'une proposition d'emploi -- d'ailleurs moins intéressante -- lui était faite. Il risquait, s'il n'acceptait pas cette proposition, de se trouver sans emploi pour une durée indéterminée. Il ne saurait se voir opposer sa démission : celle-ci a été donnée sous l'emprise de la nécessité et n'impliquait en aucune manière une renonciation à faire valoir ses droits au respect de la légalité et à une indemnisation s'il apparaissait qu'il avait subi un préjudice du fait de la décision prise par la Commission.

4. La défenderesse n'a pas tort de rappeler que la décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée relève de son pouvoir d'appréciation, mais il résulte d'une jurisprudence constante que ce pouvoir n'autorise pas les organisations internationales à prendre des décisions arbitraires : les fonctionnaires ont le droit de connaître les motifs qui justifient une telle décision, et celle-ci ne doit pas être entachée de vices tels que l'erreur de droit, l'erreur de fait, le détournement de pouvoir, la violation des règles de forme ou de procédure ou les erreurs manifestes dans l'appréciation des mérites des agents concernés. Il convient donc d'examiner les moyens présentés par le requérant qui estime que, sur plusieurs points, la défenderesse a violé ces principes.

5. Le moyen de la requête qu'il convient d'examiner en premier lieu, même s'il ne s'agit pas du premier argument présenté par l'intéressé, est tiré de ce qu'il n'aurait pas été informé des motifs du non-renouvellement de son contrat. Il évoque à juste titre le jugement 1154, prononcé par le Tribunal le 29 janvier 1992, dans lequel il est précisé, au considérant 4, que «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». En l'espèce, le requérant se plaint non pas de ne pas avoir été informé des motifs de la décision qu'il conteste, mais de ce que ces motifs aient été différents selon l'autorité qui les a formulés : ainsi, le directeur de la Division de l'administration lui aurait indiqué que la décision en question était motivée par ses «performances» sans autre précision. En revanche, lors d'un entretien qu'il avait eu avec le Secrétaire exécutif de la Commission le 25 juin 2001, celui-ci lui aurait donné comme motif que le personnel devait être renouvelé, la Commission n'offrant pas la possibilité de faire carrière, et n'avait commencé à parler de ses «performances» que par la suite, non sans relever que l'intéressé et lui-même n'avaient eu aucun problème. Quant à son supérieur hiérarchique, avec lequel il ne s'entendait pas comme il sera précisé par la suite, il lui a indiqué que, puisque

l'expérience n'avait pas été concluante, il n'y avait aucun intérêt à la prolonger.

6. Le requérant en déduit que les autorités responsables avançaient des motifs différents pour expliquer la décision prise à son égard et que le Secrétaire exécutif n'avait pas eu connaissance du caractère prétendument insuffisant de la qualité de ses services.

En réalité, il résulte clairement du dossier, et notamment d'une note pour le dossier du Secrétaire exécutif en date du 29 juin 2001 que, même si la nécessité d'un renouvellement du personnel a été mise en avant, c'est bien le caractère insuffisant des résultats de l'agent qui a constitué le motif, communiqué à l'intéressé, de la décision de non-renouvellement de son contrat. Le fait que le Secrétaire exécutif ait rappelé les exigences de mobilité du personnel au sein de la Commission et indiqué que les premiers à partir devaient être les agents dont les résultats étaient les plus faibles n'est pas entaché de contradiction. Ce rappel explicite clairement les motifs retenus par la défenderesse.

Encore faut-il que le Secrétaire exécutif ait été dûment informé de la situation. A cet égard, le requérant invoque le non-respect des procédures prévues par la directive administrative n° 2 (Rev. 2) du 25 avril 2000, relative à la notation des membres du personnel, et par la directive administrative n° 20 (Rev. 2) du 8 juillet 1999, concernant notamment les nominations et les renouvellements de contrat.

7. S'agissant de la directive administrative n° 2 (Rev. 2), le requérant se plaint de ce que l'un de ses rapports de notation ait été porté à la connaissance du Secrétaire exécutif et signé par son supérieur hiérarchique dans des conditions qui méconnaissent les délais prévus par ce texte. Mais ces éventuelles irrégularités ne seraient pas de nature à vicier, par elles-mêmes, la procédure suivie pour décider du non-renouvellement du contrat de l'intéressé. C'est dans ce sens que s'est prononcé le Comité paritaire de recours, et le Tribunal se range à cet avis, tout en observant qu'aucune disposition de la directive administrative n° 2 (Rev. 2) n'obligeait le chef de la Section du personnel, le supérieur hiérarchique du requérant, à communiquer par écrit le rapport de notation défavorable qui concernait le requérant. Il reste qu'il est regrettable que, contrairement à ce que prévoit cette directive, ce rapport n'ait apparemment pas été porté à la connaissance du Secrétaire exécutif par l'intermédiaire du directeur de la Division de l'administration, mais cette erreur n'a concerné que la procédure de notation et n'a pas eu, dans les circonstances de l'affaire, d'influence sur la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé, si du moins la procédure prévue pour prendre une telle décision a bien été suivie.

8. Or, à cet égard, le requérant se plaint de ce que la procédure prévue par la directive administrative n° 20 (Rev. 2) concernant notamment les renouvellements de contrat n'ait pas été respectée. Selon les dispositions de cette directive, les propositions concernant un éventuel renouvellement, dûment motivées et accompagnées d'un rapport de notation, doivent être adressées par les directeurs de division à la Section du personnel. Celle-ci est chargée de communiquer ces propositions aux membres d'un comité consultatif pour les questions de personnel, qui adresse ses recommandations, pour décision, au Secrétaire exécutif. Or le requérant soutient, ce qui est confirmé par le dossier, qu'aucune proposition de renouvellement n'a été présentée par le directeur de la Division de l'administration. Ce dernier -- qui a depuis quitté la Commission -- a témoigné devant le Comité paritaire de recours qu'il n'avait pas préparé de proposition car la Section du personnel ne l'avait pas demandé, et qu'il avait fait connaître verbalement au Comité consultatif pour les questions de personnel qu'il soutenait, quoique avec une certaine réticence la proposition du supérieur hiérarchique de l'intéressé. Le Comité paritaire de recours a relevé que la procédure suivie dans le cas du requérant était contraire à celle prévue par la directive, mais qu'il ne pouvait être établi que l'absence de proposition écrite avait porté préjudice à l'intéressé. En effet, son cas avait fait l'objet de discussions entre le directeur de la Division de l'administration et son supérieur hiérarchique, et il était clair pour le premier que le requérant ne pourrait jamais répondre aux attentes de son supérieur. Selon le Comité paritaire de recours, il aurait été difficile pour le directeur de faire une proposition de renouvellement du contrat de l'intéressé, alors qu'il était manifeste que celui-ci ne répondait pas aux exigences de résultats satisfaisants prévues par la directive administrative n° 20 (Rev. 2). La défenderesse reprend cette argumentation en ajoutant que la pratique constante de la Commission est de ne pas diffuser de recommandation écrite aux membres du Comité consultatif pour les questions de personnel avant qu'il se prononce, et que cette pratique permet de mieux protéger les intérêts des fonctionnaires.

9. Quelles que soient les raisons avancées pour justifier une telle pratique, le Tribunal ne peut que constater qu'elle est contraire aux dispositions analysées ci-dessus de la directive administrative n° 20 (Rev. 2), et qu'en l'espèce cette omission est d'autant plus regrettable que, comme l'a souligné le requérant, les membres du Comité consultatif

pour les questions de personnel n'ont eu que vingt-quatre heures pour étudier les rapports de notation de l'intéressé et de trois autres agents. Le respect des règles de procédure fait partie des garanties données aux fonctionnaires internationaux. Rien ne permet de supposer que l'omission d'une formalité n'a pas de conséquence sur la situation des agents concernés. Dans la présente affaire, la communication d'une proposition écrite du directeur de la Division de l'administration aurait constitué un élément particulièrement nécessaire à l'examen de la situation de l'intéressé. Le moyen de la requête tiré de la violation de la directive administrative n° 20 (Rev. 2) doit donc être retenu.

10. Le requérant estime également que le Secrétaire exécutif n'aurait pas été informé des véritables raisons qui ont conduit à lui proposer le non-renouvellement du contrat en question, et que les instructions qu'il avait écrites le 11 avril sur le rapport du Comité consultatif pour les questions de personnel étaient «incorrectes». Selon l'intéressé, par ces instructions, le Secrétaire exécutif inscrivait sa décision dans le cadre d'une procédure de licenciement qui, en l'espèce, n'avait pas été suivie. En réalité, il était très précisément indiqué, dans le rapport du Comité consultatif, que la procédure suivie concernait l'examen du renouvellement du contrat de l'intéressé, et la formule utilisée par le Secrétaire exécutif, pour inexacte qu'elle soit en la forme, s'inscrivait bien dans le contexte de cette procédure. Il ressort de la note pour le dossier rédigée par le Secrétaire exécutif le 29 juin 2001, relatant un entretien qu'il avait eu le 25 juin avec le requérant, qu'il n'y avait aucune ambiguïté dans la décision prise à l'égard de ce dernier et que le Secrétaire exécutif avait bien compris qu'il s'agissait d'un renouvellement après une période de service de trois ans.

11. Les autres moyens de la requête sont liés. Le requérant estime que son supérieur hiérarchique, le chef de la Section du personnel, a fait preuve de parti pris à son encontre : il lui avait indiqué dès le mois de septembre 1999 que son contrat ne serait pas renouvelé, puis lui avait adressé plusieurs courriers relatifs à un incident concernant la non-déclaration de revenus de son épouse lui ayant valu un avertissement en décembre 1999 et, depuis lors, il n'avait jamais eu à son égard l'attitude d'impartialité, de tolérance et de compréhension prescrite par la directive administrative n° 29 en ce qui concerne les relations entre les agents et leurs supérieurs hiérarchiques. Selon le requérant, la qualité de ses services était en réalité satisfaisante, comme en témoignent les augmentations annuelles de salaire dont il a bénéficié, le fait qu'il a été à plusieurs reprises désigné comme administrateur chargé de la Section du personnel et certaines appréciations de son directeur de la Division de l'administration. Seules les appréciations de son supérieur hiérarchique figurant dans ses rapports de notation étaient négatives, injustifiées et entachées d'un parti pris évident.

12. Le Comité paritaire de recours, devant lequel la procédure a été régulière nonobstant les objections du requérant, a procédé à un examen extrêmement attentif de la situation et à de nombreuses auditions, notamment de l'ancien directeur de la Division de l'administration et d'autres agents et anciens agents de la Section du personnel. De ces auditions, il résulte que, comme l'a souligné le Comité paritaire, le supérieur hiérarchique du requérant a «son propre style de gestion qui mettait la plupart des agents de la Section du personnel mal à l'aise et qui avait pu leur poser des problèmes dans leur travail quotidien» et que ce genre de comportement «pourrait ne pas être conforme aux normes de conduite attendues de la part de supérieurs». Le Comité a précisé à ce sujet qu'il revenait au supérieur hiérarchique du chef de la Section du personnel et au Secrétaire exécutif d'examiner cette situation, mais que la preuve n'était pas apportée que le requérant avait été victime d'un traitement partial et de parti pris.

13. Comme l'a souligné le Tribunal à plusieurs reprises (voir par exemple son jugement 1732), les allégations de parti pris sont très difficiles à prouver, et le juge doit se garder de voir de la partialité ou de la mauvaise foi dans les cas où un agent et son supérieur n'entretiennent pas de bonnes relations professionnelles. Dans le cas présent, même s'il est établi -- notamment par la lettre très circonstanciée de l'ancien directeur de la Division de l'administration, dont il n'y a pas lieu de mettre en doute le témoignage -- que le supérieur hiérarchique du requérant créait un environnement de travail très difficile pour ses collaborateurs, il est certain qu'il n'obtenait pas du requérant les résultats qu'il recherchait et que ses appréciations défavorables ne peuvent être regardées comme résultant d'une hostilité à l'encontre du requérant. Même si ce dernier avait bénéficié d'augmentations annuelles de salaire ou avait pu être désigné à plusieurs reprises pour assumer des responsabilités particulières dans son secteur d'activité, le fait que son supérieur hiérarchique ait été amené à le prévenir, lors de l'incident ayant donné lieu à un avertissement, qu'il ne proposerait pas le renouvellement de son contrat n'est pas suffisant pour apporter la preuve d'un parti pris.

14. Mais compte tenu de l'atmosphère de travail au sein de la Section du personnel, qui ne pouvait pas être ignorée de la hiérarchie de la Commission, celle-ci aurait dû être particulièrement attentive à ce que la procédure prévue

par les directives administratives quant à la transmission des propositions de renouvellement des contrats soit scrupuleusement respectée. Or cela n'a pas été le cas et, même si les appréciations finalement portées sur sa manière de servir relevaient du pouvoir d'appréciation du Secrétaire exécutif, ce vice de forme a porté atteinte aux droits du requérant et a été de nature à lui causer un préjudice.

15. Prenant en considération l'ensemble des circonstances de l'affaire, et notamment le fait que le requérant a démissionné avant le terme prévu de son contrat afin de retrouver un emploi, d'ailleurs moins rémunérateur, et qu'il n'est pas opportun qu'il revienne à la Commission, le Tribunal estime que le préjudice qu'il a subi sera équitablement réparé par l'allocation d'une indemnité égale à trois mois de salaire et indemnités correspondant à son dernier traitement et d'une indemnité de 10 000 euros à titre de préjudice moral.

16. Obtenant partiellement satisfaction, le requérant a droit à des dépens, fixés à 2 000 euros.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

1. Les décisions du Secrétaire exécutif du 4 juillet 2001 et du 8 juillet 2002 sont annulées.
2. La Commission versera au requérant une indemnité égale à trois mois de salaire et indemnités correspondant à son dernier traitement.
3. Elle lui versera également une indemnité de 10 000 euros en réparation du préjudice moral.
4. La Commission paiera au requérant 2 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 mai 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 16 juillet 2003.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet