

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. A. G. S. le 10 mai 2006, la réponse de l'Organisation du 30 août, la réplique du requérant du 27 octobre 2006 et la duplique de l'ONUDI du 1<sup>er</sup> février 2007;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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, ressortissant canadien né en 1947, est entré au service de l'ONUDI en 1981. Au moment des faits, il était spécialiste du développement industriel, de classe P 4, au Service des petites et moyennes entreprises de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération (PTC/SME, selon le sigle anglais).

En avril 1997, il a été élu président du Conseil du personnel, qui est l'organe exécutif du Syndicat du personnel de l'ONUDI. Selon le paragraphe 10 de la circulaire administrative AC.80 du 28 mars 1991 — intitulée «Facilités à fournir aux représentants du personnel» —, le président du Conseil du personnel peut, s'il le désire, être déchargé à mi temps de ses obligations de service pendant la durée de son mandat. Lorsqu'il a pris ses fonctions de président, le requérant a demandé à être déchargé à 75 pour cent de ses obligations professionnelles, ce qu'il a obtenu. Deux ans plus tard, en mai 1999, il a demandé une décharge à temps complet, qui lui a également été accordée.

Par mémorandum du 5 juin 2003, le directeur exécutif de la Division de l'administration (ci après «le directeur exécutif») a informé le requérant que le Directeur général avait réexaminé le système de décharge prévu par la circulaire AC.80 et décidé que le président du Conseil du personnel ne pourrait à l'avenir être libéré de ses obligations qu'à 50 pour cent. Cet arrangement devait prendre effet «au début du mandat du président qui serait choisi lors de la prochaine élection en 2003». Il s'en est suivi un échange de correspondance entre le Conseil du personnel et le directeur exécutif, dans lequel le Conseil a fait valoir qu'il appartenait à son président de décider s'il souhaitait ramener à 50 pour cent le temps pendant lequel il était déchargé de ses obligations de service et que le Conseil devrait être consulté sur ces questions; de son côté, le directeur exécutif a indiqué que l'Organisation suivait simplement la règle appliquée à l'Organisation des Nations Unies (ONU), selon laquelle les présidents de conseil du personnel des organisations comptant moins de mille fonctionnaires devaient bénéficier d'une décharge à mi temps.

Pour des raisons sans lien avec la requête, les élections au Conseil du personnel furent différées. Le 29 août 2003, le directeur exécutif écrivit au requérant pour l'informer qu'étant donné que l'on ne savait pas quand ces élections auraient lieu les nouvelles dispositions concernant le temps pendant lequel il était déchargé de ses obligations de service prendraient effet non pas après les prochaines élections comme indiqué dans son précédent mémorandum du 5 juin, mais le 1<sup>er</sup> octobre 2003. A la suite de cette décision, le requérant a reçu un mémorandum du directeur du Service de la gestion des ressources humaines daté du 18 septembre 2003, dans lequel il lui demandait de se présenter au Service PTC/SME le 1<sup>er</sup> octobre afin de reprendre ses fonctions de spécialiste du développement industriel.

Par lettre du 26 septembre 2003, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision du 29 août et d'annuler celle du 18 septembre afin de lui permettre de continuer à exercer à plein temps ses fonctions de président du Conseil du personnel. Répondant au nom du Directeur général, le directeur exécutif fit savoir au requérant, par mémorandum du 21 novembre, que, vu le niveau actuel des effectifs et le fait que «les conditions

difficiles qu'a[va]it] connues l'Organisation par le passé n'exist[ai]ent plus», rien ne justifiait de continuer à le décharger à temps complet de ses obligations professionnelles. Il faisait remarquer que le président était aidé dans ses tâches par d'autres représentants élus du personnel et qu'il était dans l'intérêt des présidents du Conseil du personnel de ne pas se priver de l'expérience et de la formation qu'il pouvait acquérir dans leur domaine professionnel pendant la durée de leur mandat. Le directeur exécutif attirait aussi l'attention du requérant sur le fait que, conformément au paragraphe 14 de la circulaire AC.80, tout désaccord concernant la mise en œuvre des dispositions de cette circulaire devait être examiné et réglé selon les procédures prévues au chapitre V du Règlement du personnel.

Le 23 janvier 2004, le requérant a formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours. Il y faisait valoir que la décision de ramener sa décharge à 50 pour cent «ne s'appu[yait] sur aucun élément concret» et qu'il s'agissait d'une forme d'intimidation et de représailles motivée par ses activités au sein du Conseil du personnel. Dans son rapport daté du 18 janvier 2006, la Commission a considéré qu'aux termes de la circulaire AC.80 et de la disposition 112.01 du Règlement du personnel elle n'était pas compétente pour examiner le recours. Elle considérait que les désaccords concernant la décharge qu'il convenait d'accorder au président du Conseil du personnel devaient être réglés par les moyens prévus dans la circulaire et qu'elle ne pouvait être saisie de recours introduits par des membres du personnel concernant des allégations d'intimidation, de harcèlement ou de parti pris. En conséquence, elle recommandait «que l'affaire soit déclarée irrecevable» et priait le Directeur général de prendre d'urgence des mesures pour établir un mécanisme permettant d'examiner les cas d'intimidation, de harcèlement et de parti pris.

Le rapport de la Commission paritaire de recours fut transmis au Directeur général le 19 janvier 2006. Le 16 février, celui-ci renvoya l'affaire devant la Commission pour qu'elle «examine plus avant tous les aspects du recours et lui présente un nouveau rapport et des recommandations». En particulier, il demanda à la Commission de déterminer si les allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris formulées par le requérant étaient ou non fondées. Le lendemain, le Service de la gestion des ressources humaines donna des instructions à la secrétaire de la Commission paritaire sur la procédure à suivre : la décision du Directeur général du 16 février devait être notifiée au requérant, sans que lui soit fournie une copie du rapport de la Commission; une fois que celle-ci aurait achevé son examen de l'affaire, établi un nouveau rapport et émis une nouvelle recommandation, le Directeur général prendrait une décision définitive qui serait communiquée au requérant en même temps que le rapport final. Mais la Commission refusa de réexaminer le recours. A la demande du requérant, la secrétaire de la Commission lui fournit un exemplaire du rapport de la Commission sous couvert d'une lettre du 2 mars dans laquelle elle indiquait que ce document avait été transmis au Directeur général le 19 janvier.

Le 8 mai 2006, le Directeur général envoya au requérant une copie de son mémorandum du 16 février, l'informant que la Commission n'avait pas accepté de réexaminer le recours comme il le lui avait demandé. Il indiquait qu'une autre solution devrait maintenant être trouvée «afin qu'il puisse prendre en connaissance de cause une décision définitive sur [son] recours». Il proposait de constituer un jury ad hoc chargé d'examiner ses allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris. Le requérant n'a reçu cette communication que le 11 mai, date à laquelle il avait déjà introduit sa requête pour contester le rejet implicite de son recours.

B. Le requérant soutient que la Commission paritaire de recours a enfreint son propre règlement intérieur en concluant que le mémoire soumis au nom du Directeur général en réponse à son recours était recevable. Il affirme que ce mémoire a été soumis après l'expiration du délai de deux mois prévu à l'appendice K du Règlement du personnel. En outre, en considérant à tort qu'elle n'était pas compétente pour connaître des allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris, la Commission l'avait privé du droit à ce que sa cause soit équitablement entendue. De l'avis du requérant, la Commission avait violé l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne des droits de l'homme en déclarant son recours irrecevable plus de deux ans après son introduction. Il conteste aussi la composition de la Commission, soutenant qu'elle n'était pas conforme aux prescriptions de l'appendice K.

Le requérant fait valoir en outre que la décision de ramener sa décharge à 50 pour cent limitait l'exercice de son droit d'association en violation de l'article 3 du Protocole additionnel à la convention susmentionnée et constituait un abus de pouvoir. Il maintient que la circulaire AC.80 n'autorise pas le Directeur général à réduire le temps pendant lequel le président du Conseil du personnel est déchargé de ses obligations de service, mais laisse ce dernier libre d'en décider. Il soutient que l'ONUDI a pour pratique depuis 1991 de décharger les présidents du Conseil du personnel de leurs obligations de service à temps complet. Par conséquent, dit-il, l'affirmation selon laquelle l'Organisation a suivi la pratique de l'ONU en n'autorisant une décharge que de 50 pour cent dans les

organisations de moins de mille fonctionnaires est inexacte.

Le requérant cite plusieurs faits et déclarations qui, à son avis, viennent étayer son allégation selon laquelle la décision de réduire son temps de décharge constituait une mesure d'intimidation et de représailles. Pour les raisons indiquées sous D ci après, cette allégation n'a pas besoin d'être développée davantage.

Enfin, le requérant fait valoir que les retards excessifs dans la procédure de recours interne — laquelle a duré près de trente mois — justifient qu'on lui accorde des dommages intérêts pour tort moral. Il demande au Tribunal d'annuler la décision de ramener sa décharge à 50 pour cent et de lui accorder 100 000 euros à titre de dommages intérêts pour préjudice moral. Il réclame en outre l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI soutient que la requête est irrecevable à plusieurs titres. Premièrement, le requérant s'appuie sur l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal or, contrairement à ce qui est indiqué sur sa formule de requête, aucune réclamation n'avait été notifiée à l'Organisation au 2 mars 2006. Deuxièmement, elle est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut car le requérant ne conteste pas une décision définitive. En effet, le Directeur général n'a pas pris de décision définitive mais a demandé à la Commission paritaire de réexaminer le recours. Troisièmement, le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne puisque le jury ad hoc n'a pas achevé l'examen de ses allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris. Enfin, dans la mesure où le requérant conteste le pouvoir du Directeur général de modifier les conditions dans lesquelles il pouvait être déchargé de ses obligations, la requête est irrecevable au regard de la circulaire AC.80. Du reste, il ressort de la jurisprudence du Tribunal, et en particulier du jugement 496, que la décision attaquée ne relève pas de la compétence du Tribunal de céans.

L'ONUDI rejette le point de vue selon lequel la Commission paritaire de recours aurait enfreint son propre règlement intérieur. Elle fait valoir que cette commission a estimé à juste titre que le mémoire soumis au nom du Directeur général était recevable puisqu'il avait été déposé dans les deux mois suivant la réception — par le représentant désigné du Directeur général — du recours du requérant. Elle considère que c'est à tort — tant au plan du droit que des faits de l'espèce — que ce dernier s'appuie sur la Convention européenne des droits de l'homme. En réalité, la requête doit être examinée uniquement à la lumière des règles internes de l'Organisation et des principes du droit de la fonction publique internationale consacrés par la jurisprudence. La prétendue irrégularité dans la composition de la Commission paritaire de recours n'était qu'apparente et résultait d'une erreur d'écriture. En outre, le Directeur général ne peut être accusé de n'avoir pas pris de décision concernant le recours puisqu'il a en fait décidé de renvoyer celui-ci devant la Commission paritaire. Au surplus, il a proposé d'établir un jury ad hoc pour connaître des allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris, formulées par le requérant, lui apportant par là même l'assurance que sa cause serait équitablement entendue. L'ONUDI maintient que, dans la mesure où la décision de décharger le requérant de ses obligations de service a été prise sur le fondement de la circulaire AC.80, ce sont les dispositions de cette circulaire qui devraient aussi s'appliquer pour régler tout désaccord concernant la mise en œuvre de cette décision. Le requérant aurait donc dû saisir le Comité consultatif mixte.

Pour ce qui est de la prétendue atteinte au droit d'association du requérant, l'Organisation fait valoir que c'est de nouveau hors de propos que celui-ci se réfère à la Convention européenne des droits de l'homme. Selon elle, il ressort clairement des demandes de décharge présentées par le requérant en 1997 et 1999 que ce dernier comprenait parfaitement qu'il n'avait pas le droit de bénéficier d'une décharge à temps complet. Elle indique aussi que, contrairement à ce qu'affirme l'intéressé, elle a toujours appliqué la règle de l'ONU fondée sur le seuil de mille fonctionnaires pour décider de la décharge à accorder au président du Conseil du personnel.

L'ONUDI soutient que la demande de dommages intérêts du requérant concernant le retard pris dans la procédure de recours interne devrait être rejetée car ce retard lui est partiellement imputable du fait qu'il a soumis un mémoire supplémentaire à la Commission paritaire dix sept mois après que l'Organisation eut répondu à son recours. La défenderesse estime que sa demande de dommages intérêts pour tort moral devrait également être rejetée pour défaut de fondement et parce qu'elle est injustifiée.

D. Dans sa réplique, le requérant dit qu'il a accepté la proposition du Directeur général tendant à ce que ses allégations d'intimidation, de représailles et de harcèlement soient renvoyées devant un jury ad hoc et que, de ce fait, ses conclusions à ce sujet ne sont pas recevables par le Tribunal à ce stade. Sur tous les autres points, il réitère ses moyens et conclusions.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient que la requête est irrecevable dans son intégralité et réitère ses moyens sur le fond.

## CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été élu président du Conseil du personnel de l'ONUDI en 1997. Il a été réélu lors des élections suivantes et continue à assumer ces fonctions. A l'époque des faits, la circulaire administrative AC.80, qui traite des facilités à fournir aux représentants du personnel, spécifiait ce qui suit en son paragraphe 10 :

«Le président du Conseil du personnel peut, s'il le désire, être déchargé à mi temps de ses obligations de service pendant la durée de son mandat.»

Au paragraphe 14 de cette circulaire, il était précisé que :

«Les désaccords concernant la mise en œuvre des dispositions qui précèdent doivent être examinés et réglés selon les procédures prévues au chapitre V du Règlement du personnel.»

Le chapitre V du Règlement du personnel prévoit la création d'un comité consultatif mixte en application de l'article 5.3 du Statut du personnel, qui impose la création d'«organes mixtes de l'administration et du personnel qui sont chargés de [...] donner [au Directeur général] des avis sur l'administration du personnel et les questions générales intéressant le bien être des fonctionnaires».

2. Les présidents du Conseil du personnel ont été déchargés à temps complet de leurs obligations de service jusqu'en 1995, lorsque les prédécesseurs immédiats du requérant ont demandé et obtenu une décharge à mi temps. Quand le requérant a été élu pour la première fois président du Conseil du personnel en 1997, il a demandé et obtenu une décharge à 75 pour cent. En mai 1999, une décharge à temps complet lui a été accordée à sa demande. Cette situation est demeurée inchangée jusqu'en 2003. Par memorandum du 5 juin 2003, le directeur exécutif de la Division de l'administration a informé le requérant en sa qualité de président du Conseil du personnel qu'à compter de la prochaine élection qui devait avoir lieu un peu plus tard en 2003 la décharge consentie serait ramenée à 50 pour cent. Cette décision n'était pas motivée. Le requérant a répondu au nom du Conseil du personnel qu'il devait y avoir eu une erreur d'interprétation de la circulaire AC.80. Par un nouveau memorandum du 4 juillet 2003, le directeur exécutif a clarifié la politique de l'ONUDI en se référant en particulier à «une règle établie de l'ONU selon laquelle les présidents de conseil du personnel des organisations comptant moins de mille membres du personnel devraient bénéficier d'une décharge à mi temps». Il faisait remarquer que, lorsqu'une décharge à plein temps avait été accordée en 1994 au président du Conseil du personnel de l'époque, il avait été dit que si l'effectif total des membres du personnel tombait au dessous de mille cette décharge serait réduite de moitié. En 2003, l'effectif était inférieur à ce chiffre, comme il l'était du reste au moins depuis 1999.

3. Le 25 août 2003, le directeur exécutif a écrit au Conseil du personnel pour lui demander de différer un référendum qui devait se tenir les 27 et 28 août. Il était apparemment proposé entre autres choses de modifier le Règlement du Conseil du personnel en vue de tenir des élections tous les deux ans et non plus chaque année. Le 29 août, le directeur exécutif a de nouveau écrit au Conseil du personnel à propos de la question du référendum — lequel a été organisé comme prévu — et de celle de la décharge à accorder au président du Conseil du personnel. Il indiquait qu'étant donné que l'on ne savait pas quand la prochaine élection aurait lieu «le poste de président [...] devrait être occupé à mi temps» à compter du 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours. Le 18 septembre, le requérant a été informé par le directeur du Service de la gestion des ressources humaines qu'il devait reprendre ses fonctions à compter du 1<sup>er</sup> octobre, étant entendu qu'il ne les exercerait qu'à mi temps.

4. Le 26 septembre, le requérant, en sa qualité de président du Conseil du personnel, a adressé au Directeur général un courrier sur papier à en tête du Syndicat du personnel pour lui demander de réexaminer la décision du 18 septembre ainsi que la suggestion tendant à ce que le poste de président ne soit plus occupé qu'à mi temps. Par une lettre du 20 octobre signée par le requérant en sa qualité de président, le Conseil du personnel a fait part au directeur exécutif de ses observations sur le memorandum du 4 juillet. Il lui disait notamment que les procédures prescrites aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 du Statut du personnel n'avaient pas été respectées. Le directeur exécutif a répondu le 21 novembre 2003 que le Directeur général n'avait trouvé aucune raison justifiant de continuer à décharger le président de ses obligations de service à temps complet; il attirait aussi l'attention sur le paragraphe 14 de la circulaire AC.80 en vertu duquel les désaccords quant aux facilités à fournir au Conseil du personnel devaient

être examinés et réglés conformément aux dispositions du chapitre V du Règlement du personnel. Dans un courriel adressé par la suite au requérant, le directeur du Service de la gestion des ressources humaines lui a indiqué qu'il ressortait clairement de la réponse du directeur exécutif que celui-ci l'invitait à soumettre la question à «une procédure consultative».

5. N'ayant reçu aucune réponse à sa lettre du 26 septembre 2003 par laquelle il demandait le réexamen de la décision lui enjoignant de se présenter à son poste le 1<sup>er</sup> octobre, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours le 23 janvier 2004. Il alléguait notamment avoir été victime d'intimidation et de représailles. Son recours n'a été transmis à l'administration que le 2 mars. Le mémoire en réponse de l'administration a été déposé auprès de la Commission paritaire le 26 mars. Le 2 septembre 2004, le requérant a demandé quand son recours serait examiné. Il a renouvelé cette demande le 14 juillet 2005. On lui a répondu qu'il n'était pas possible de dire quand la Commission se saisirait de son affaire compte tenu des retards accumulés. Il a déposé un mémoire supplémentaire le 22 août 2005. La Commission paritaire de recours a rendu son rapport le 18 janvier 2006. Elle a estimé que le recours n'était pas recevable et s'est déclarée préoccupée du fait qu'il n'existait aucun mécanisme permettant l'examen des plaintes pour intimidation, harcèlement et parti pris.

6. Le Directeur général n'a pas informé le requérant de sa décision concernant la suite donnée au recours qu'il avait introduit dans le délai d'un mois spécifié à l'appendice K du Règlement du personnel. Au lieu de cela, il a demandé à la Commission paritaire de recours de réexaminer la question pour déterminer si les allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris de l'intéressé étaient fondées. La Commission a refusé de le faire. Après s'être assuré que le rapport de la Commission avait été rendu, le requérant en a demandé copie le 27 février 2006 et un exemplaire lui a été remis en main propre le 2 mars. Il a formé sa requête devant le Tribunal de céans le 10 mai. Entre temps, il avait été informé par un mémorandum daté du 8 mai 2006 de la demande adressée par le Directeur général à la Commission paritaire de recours et du refus que celle-ci lui avait opposé. Il a aussi été informé de la proposition de créer un jury ad hoc chargé d'enquêter sur les allégations d'intimidation, de harcèlement et de parti pris qu'il avait formulées. Cette proposition a ensuite fait l'objet de discussions à l'issue desquelles il a finalement été convenu que ces allégations seraient examinées suivant la procédure proposée. En conséquence, le requérant a indiqué dans sa réplique que «ses conclusions sur ce sujet ne sont pas recevables par le Tribunal à ce stade».

7. La défenderesse conteste la recevabilité de la requête à plusieurs titres. Elle fait valoir tout d'abord qu'en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal une requête n'est recevable qu'à condition qu'une décision définitive ait été rendue et que l'intéressé ait épuisé les moyens de recours interne. Or, selon elle, aucune de ces conditions n'est remplie. Elle soutient que le requérant ne peut pas alléguer que le fait qu'aucune décision n'ait été prise concernant son recours dans le mois suivant la réception du rapport de la Commission paritaire de recours, comme le prévoit l'appendice K du Règlement du personnel, constitue une décision définitive implicite de rejet de son recours car, en réalité, il avait été décidé de renvoyer l'affaire devant la Commission, et l'on ne peut donc pas considérer qu'il y ait eu une décision définitive implicite.

Cet argument doit être rejeté. Quelle qu'en soit la raison, le requérant n'a pas été informé avant le 8 mai 2006 de la procédure proposée par le Directeur général et rejetée par la Commission. Faute de renseignements contraires, il était donc fondé à interpréter l'absence d'information sur l'issue de son recours dans le délai prescrit à l'appendice K comme une décision définitive implicite de rejet de son recours. Sa requête a été formée dans les quatre vingt dix jours suivant l'expiration du délai prescrit. En outre, même si l'on pouvait trouver quelque mérite à l'argument de la défenderesse selon lequel on ne saurait déduire qu'une décision définitive a été prise du seul fait qu'elle n'a pas été notifiée dans les délais prescrits à l'appendice K, le requérant pouvait fort bien conclure que son recours avait été définitivement rejeté dans la mesure où on ne lui avait communiqué aucune information dans un délai raisonnable après réception de la recommandation de la Commission paritaire. Si l'on ne pouvait pas considérer, en cas de délai excessif, qu'une décision définitive a implicitement été rendue, les procédures seraient indûment prolongées. Un délai de près de quatre mois est manifestement excessif.

8. L'ONUDI soutient également que la requête n'est pas recevable du fait qu'il a été convenu de faire examiner par un jury ad hoc les allégations d'intimidation, de représailles, de harcèlement et de parti pris que le requérant avait formulées. Elle allègue qu'il ressort de cet arrangement qu'aucune décision définitive n'a été prise et que, de plus, le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours interne. L'argument est valable en ce qui concerne les plaintes du requérant pour intimidation, représailles, harcèlement et parti pris puisque, précisément, aux termes de cet arrangement les parties considèrent que ces questions n'ont pas fait l'objet d'une décision définitive implicite. Mais il ne l'est pas en ce qui concerne les autres questions qui sont distinctes et séparées et

peuvent donc être examinées indépendamment. Même lorsqu'il existe plusieurs questions dissociables, le Tribunal de céans peut, s'il le juge opportun, différer l'examen de telle ou telle question en attendant qu'il ait été définitivement statué sur d'autres questions pendantes. Du reste, et en règle générale, il n'est pas judicieux de scinder les affaires. Toutefois, en l'espèce, compte tenu des extraordinaires retards auxquels a déjà dû faire face le requérant, il ne serait pas maintenant dans l'intérêt de la justice de remettre à plus tard l'examen de ces questions distinctes.

9. Un autre argument avancé est que la requête ne serait pas recevable au regard du paragraphe 14 de la circulaire AC.80 et du chapitre V du Règlement du personnel. A cet égard, il est dit que le requérant aurait dû introduire son recours auprès du Comité consultatif mixte et non de la Commission paritaire de recours. Telle est l'opinion soutenue par le Comité paritaire de recours, lequel a ajouté ce qui suit :

«Une décision concernant la mesure dans laquelle le président du Conseil du personnel peut être déchargé de ses obligations de service ne peut être considérée comme une non observation des termes de l'engagement du membre du personnel concerné, du fait que la situation des représentants du personnel et les facilités qui leur sont consenties ne constituent pas des obligations contractuelles (au sens strict du terme) liant les membres du personnel à titre individuel et l'Organisation.»

L'argument fondé sur le paragraphe 14 de la circulaire néglige le fait que le requérant a demandé un réexamen de la décision lui signifiant qu'il devait reprendre ses fonctions à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2003. Les termes de son engagement ont été modifiés lorsqu'il a été élu président du Conseil du personnel en 1997 : on lui a tout d'abord accordé une décharge à 75 pour cent de ses obligations professionnelles puis, par la suite, une décharge à temps complet. La décision selon laquelle il devait se présenter dans son service pour reprendre ses fonctions à mi temps le 1<sup>er</sup> octobre avait bien trait aux termes de son engagement et pouvait par conséquent faire l'objet d'une procédure devant la Commission paritaire de recours. En outre, il est bien établi que des dispositions telles que l'article 5.2 du Statut du personnel, qui prévoit la création d'un organe représentatif chargé de soumettre des propositions et des observations au Directeur général concernant diverses questions relatives au travail, reconnaissent le droit d'association comme faisant partie des termes de l'engagement de chaque membre du personnel; par conséquent, une allégation selon laquelle il a été porté atteinte à ce droit, comme c'est le cas en l'espèce, peut parfaitement faire l'objet d'un recours interne et, le cas échéant, d'une requête devant le Tribunal de céans (voir les jugements 911 et 1542).

10. Il s'ensuit que la requête est recevable et qu'il est maintenant nécessaire d'examiner les questions qui doivent être tranchées. Les divers arguments avancés par le requérant concernent la décision visant à ramener la décharge du président du Conseil du personnel de 100 à 50 pour cent. Si cette décision est entachée d'erreur, tel est aussi le cas de celle enjoignant au requérant de reprendre ses fonctions puisqu'elle se fonde uniquement sur la décision précédente.

11. Il convient d'examiner tout d'abord l'argument du requérant selon lequel le paragraphe 10 de la circulaire AC.80 donne le droit au président du Conseil du personnel de bénéficier d'une décharge à temps complet, à moins que celui-ci ne choisisse d'être déchargé à mi temps. Dans l'acception ordinaire des termes de cette disposition, celle-ci donne droit à une décharge à mi temps au président du Conseil du personnel si celui-ci le désire, mais elle laisse au Directeur général le soin de déterminer si la décharge accordée doit être plus importante. L'argument qu'oppose le requérant sur ce point doit donc être rejeté.

12. Le requérant soutient aussi qu'il y a eu violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dont le passage pertinent dispose que «[t]oute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera [...] des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil». C'est à tort que le requérant s'appuie sur cette convention car celle-ci n'est pas applicable aux organisations internationales. Les droits dont peut se prévaloir l'intéressé sont ceux qui découlent des Statut et Règlement du personnel et des principes généraux du droit applicables dans ces organisations. Toutefois, le requérant avait certainement droit à ce qu'une décision soit prise sur son recours dans des délais raisonnables conformément aux Statut et Règlement du personnel et aux principes juridiques applicables. De son côté, l'ONUDI avait l'obligation de veiller à ce que les procédures de recours interne permettent de statuer sur le recours du requérant dans des délais raisonnables. Cela n'a pas été fait. Qu'il ait fallu près de deux ans avant que les délibérations de la Commission paritaire de recours n'aboutissent est inacceptable. Et, contrairement à ce qu'affirme l'Organisation, ce retard n'était aucunement imputable au requérant. Celui-ci n'a déposé son mémoire supplémentaire qu'une fois qu'on lui eut répondu, près de dix sept mois après

que l'Organisation eut déposé son mémoire en réponse, qu'il n'était pas possible de lui faire savoir quand son recours serait examiné.

13. En outre, des irrégularités de procédure ont été commises dans la composition de la Commission paritaire de recours. Le requérant soutient que celle-ci a été modifiée sans préavis, ce qui constitue un vice de procédure. L'ONUDI prétend de son côté que la composition de la Commission n'a pas été modifiée mais qu'il y a eu seulement erreur d'écriture dans la notification de la composition au requérant. Du reste, rien dans les pièces versées au dossier ne permet d'établir qu'il y a eu quelque chose de plus grave qu'une simple erreur d'écriture. Toutefois, comme le requérant le fait remarquer, cette erreur a eu une incidence sur son droit de contester la composition de la Commission.

14. Le requérant fait aussi valoir que la Commission paritaire de recours a considéré à tort que le mémoire en réponse soumis par l'Organisation plus de deux mois après qu'il eut introduit son recours était recevable. La Commission a estimé à juste titre que ce mémoire était recevable puisqu'il avait été déposé dans les deux mois suivant la réception par l'administration de l'avis d'appel. Aucune explication n'a néanmoins été donnée concernant le retard avec lequel l'avis d'appel a été transmis à l'administration. L'argument du requérant selon lequel il a été privé du droit de voir sa cause équitablement entendue du fait que la Commission paritaire de recours a estimé que son recours n'était pas recevable doit aussi être rejeté. Un organe interne tel que la Commission paritaire de recours a nécessairement le pouvoir de déterminer si un recours est ou non recevable. S'il fait erreur, la question peut effectivement être résolue par le Tribunal de céans. Toutefois, le risque qu'un organe d'appel interne puisse faire erreur sur la question de la recevabilité met en relief la nécessité, pour les organisations internationales, de veiller à ce que ces organes soient dotés de ressources appropriées et que leurs procédures ne connaissent pas de retards excessifs. En raison des retards pris dans la présente affaire et des irrégularités qui ont porté atteinte au droit du requérant de contester la composition de la Commission paritaire de recours, il doit lui être accordé des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.

15. Le requérant prétend également qu'il y a eu violation de son droit à participer à des élections libres du fait que la décision lui enjoignant de reprendre ses fonctions le 1<sup>er</sup> octobre 2003 et la décision sous-jacente de ramener à 50 pour cent la décharge du président du Conseil du personnel ont porté atteinte à son droit d'association et fait obstacle au travail dudit conseil. Il convient d'examiner ces deux questions conjointement. Même s'il appartenait au Directeur général de décider que le président du Conseil du personnel ne devait plus être déchargé de ses fonctions à temps complet, il s'agit là d'une décision qui, comme toutes les décisions relevant d'un pouvoir d'appréciation, doit être annulée si elle est entachée d'une erreur de droit ou si elle est prise sans tenir compte des faits pertinents en l'espèce. L'un des faits pertinents qui auraient dû être pris en considération était de savoir si une réduction du temps pendant lequel le président était déchargé de ses obligations de service porterait atteinte au droit d'association, qui est un droit fondamental dont jouissent tous les membres du personnel, en faisant obstacle au travail du Conseil du personnel. A cet égard, il ne suffisait pas de faire référence à la règle de l'ONU mentionnée au considérant 2 ci-dessus qui, au demeurant, n'est pas directement applicable à l'ONUDI. Il fallait plutôt déterminer si les circonstances avaient suffisamment évolué depuis la décision antérieure de décharger le président de ses obligations de service à temps complet pour que le travail du Conseil du personnel puisse être effectué de manière efficace moyennant une décharge à mi-temps.

16. Or rien ne donne à penser que, lorsque la décision initiale de revoir les modalités de la décharge accordée au président du Conseil du personnel et de ramener celle-ci à 50 pour cent a été prise, la question de savoir si le travail du Conseil du personnel pourrait être exécuté efficacement sur cette base ait été envisagée. A la suite du mémorandum du 5 juin 2003 informant le requérant de cette décision, il a été précisé dans un nouveau mémorandum daté du 4 juillet 2003 que le Directeur général «consid[érait] que le nouvel arrangement contribu[ait] à atteindre l'objectif d'une représentation adéquate [...], tout en permettant de maintenir la compétence professionnelle des membres du personnel concernés». Par la suite, le 21 novembre 2003, bien après que le requérant eut été invité à reprendre ses fonctions en ne bénéficiant plus que d'une décharge de 50 pour cent, il a été déclaré que :

«Les conditions difficiles qu'a connues l'Organisation par le passé n'existent plus. Eu égard au fait que le président du Conseil du personnel est aidé dans ses tâches par d'autres représentants élus du personnel qui bénéficient également d'une décharge pour accomplir leurs obligations syndicales, le Directeur général n'estime pas que cette décision soit de nature à porter atteinte au travail de l'organe de représentation du personnel.»

Ces déclarations faisant suite à la décision initiale contenue dans le mémorandum du 5 juin 2003 ainsi qu'à la

décision attaquée enjoignant au requérant de reprendre ses fonctions à mi temps sont loin de constituer un examen approprié de la question de savoir si le travail du Conseil du personnel pouvait être exécuté de manière efficace dans le cadre d'une décharge à mi temps de son président. On n'aurait pu répondre à cette question qu'en consultant le Conseil du personnel et en prenant son avis en considération. Or cela n'a pas été fait.

17. La situation en l'espèce est comparable à celle examinée dans le jugement 911, où le Tribunal a déclaré à propos de dispositions similaires à celles du chapitre V du Règlement du personnel de l'ONUDI donnant effet aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 du Statut du personnel :

«les facilités accordées à une association n'ont pas à être négociées ou convenues. Mais la consultation de l'Association, si elle n'impose pas de résultat, entre dans les obligations que tout chef d'organisation doit s'imposer en vertu des principes généraux [...] dont le chapitre VIII du Statut fait application.»

Le Tribunal a estimé dans cette affaire que :

«en imposant une mesure qui avait des répercussions importantes sur le fonctionnement de l'Association, sans mettre l'Association à même d'exposer son point de vue, l'Organisation a pris une mesure illégale qui doit entraîner l'annulation de la décision attaquée».

18. Les pièces communiquées au Tribunal dans la présente affaire ne permettent pas de savoir pas s'il y a eu une grave désorganisation du travail du Conseil du personnel, mais elles indiquent que le requérant a renoncé à son congé dans les foyers en 2003 afin de pouvoir s'occuper des affaires du Conseil du personnel. En outre, il n'y a eu aucune consultation avec le Conseil du personnel, que ce soit avant la décision initiale du 5 juin 2003, avant la décision suivante du 29 août ou avant la décision attaquée du 18 septembre de cette même année. Dans ces conditions, la décision de réduire de moitié la décharge du président du Conseil du personnel était illégale. Il s'ensuit que la décision définitive implicite de rejeter le recours du requérant doit être annulée, de même que la décision du 18 septembre 2003. Et, eu égard au fait que le requérant a été invité à reprendre ses fonctions à mi temps pendant plus de trois ans à la suite d'une décision illégale, il doit lui être accordé des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros, ainsi que les dépens afférents à la procédure devant la Commission paritaire de recours et devant le Tribunal de céans.

19. Etant donné que la décision du 18 septembre 2003 doit être annulée, il n'y a pas lieu d'examiner l'argument distinct selon lequel cette décision était entachée d'un abus de pouvoir. Toutefois, il convient de noter qu'il n'existe dans le dossier aucun élément qui ne soit lié aux allégations du requérant concernant l'intimidation, les représailles, le harcèlement ou le parti pris dont il aurait fait l'objet et qui permettrait de statuer dans ce sens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision implicite du Directeur général de rejeter le recours du requérant est annulée, de même que la décision du 18 septembre 2003 enjoignant au requérant de reprendre ses fonctions à mi temps.
2. L'ONUDI versera au requérant des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros conformément aux considérants 14 et 18 ci dessus dans un délai de vingt et un jours à compter de la publication du présent jugement.
3. Elle lui versera également 5 000 euros à titre de dépens pour la procédure engagée devant la Commission paritaire de recours et devant le Tribunal de céans.
4. Sans préjudice du droit du requérant de faire valoir ses conclusions concernant l'intimidation, les représailles, le harcèlement et le parti pris dont il aurait fait l'objet, la requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 10 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 28 août 2007.