

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. A. G. S. le 30 octobre 2006 et régularisée le 20 novembre 2006, la réponse de l'Organisation du 10 avril 2007, la réplique du requérant du 22 juin et la duplique de l'ONUDI du 3 octobre 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 en qualité de spécialiste adjoint du développement industriel, de grade P 2. Il a été promu au grade P 3 en 1983 et au grade P 4 en 1991. À compter d'avril 1997, il a également été président du Conseil du personnel, qui est l'organe exécutif du Syndicat du personnel de l'ONUDI. Lorsqu'il a pris ses fonctions de président, le requérant a obtenu, sur sa demande, d'être déchargé à 75 pour cent de ses fonctions. Deux ans plus tard, en mai 1999, il a demandé une décharge à temps complet, qui lui a également été accordée. Dans l'exercice de ses fonctions en tant que président à temps complet du Conseil du personnel, le requérant n'était soumis à aucune supervision ni évaluation. À des fins purement administratives, il relevait du directeur exécutif de la Division des opérations hors siège et de l'administration, qui a par la suite été renommée Division de l'administration.

Le 1^{er} janvier 2003, le Directeur général a publié l'instruction administrative n^o 16 établissant la deuxième phase du cadre de gestion des ressources humaines de l'ONUDI qui visait à favoriser le développement des carrières. Cette instruction prévoyait, entre autres, des promotions au mérite pour les administrateurs et agents des services généraux engagés au titre de la série 100 du Règlement du personnel et dont le comportement professionnel avait été régulièrement noté depuis un certain nombre d'années comme étant très bon ou excellent et qui avait détenu pendant au moins sept ans le même grade. L'instruction administrative prévoyait que les responsables de programme (directeurs et superviseurs) seraient chargés de soumettre leurs propositions de promotion au mérite au Comité d'évaluation du comportement professionnel qui transmettrait ensuite ses recommandations au Directeur général pour approbation.

Dans un mémorandum du 17 mars 2003, le directeur du Service de la gestion des ressources humaines a invité tous les directeurs exécutifs à effectuer une évaluation du personnel travaillant dans leurs divisions respectives et à demander aux directeurs placés sous leurs ordres des recommandations en vue de l'octroi de promotions au mérite. Une liste de fonctionnaires susceptibles de faire l'objet d'une telle évaluation en raison de leur ancienneté était jointe au mémorandum; le nom du requérant y figurait. Le 20 mars, celui-ci a fourni au directeur du Service de la gestion des ressources humaines les noms des candidats présentés par le Conseil du personnel aux comités d'évaluation du comportement professionnel. Par une circulaire d'information du 13 mai, l'administration a informé l'ensemble des fonctionnaires de la composition des deux comités d'évaluation du comportement professionnel qui avaient été constitués pour examiner les recommandations concernant la promotion au mérite. Le 17 juillet, elle a fait connaître les noms des fonctionnaires dont la promotion avait été approuvée. Celui du requérant n'en faisait pas partie.

Dans une lettre adressée au directeur exécutif de la Division de l'administration, datée du 30 juillet 2003, le requérant soulignait que, ne faisant pas l'objet d'une supervision ni d'une évaluation, il n'avait pas eu la possibilité de voir son cas étudié pour l'octroi éventuel d'une promotion au mérite. Il demandait l'autorisation de soumettre un mémoire au Comité d'évaluation du comportement professionnel pour que celui-ci étudie cette possibilité. N'ayant pas reçu de réponse, il a réitéré sa demande auprès du Directeur général, par écrit, le 15 octobre. Dans sa réponse, donnée au nom du Directeur général le 11 décembre 2003, le directeur exécutif de la Division de

l'administration a informé le requérant qu'il ne pouvait être donné une suite favorable à sa requête car l'examen des recommandations relatives aux promotions avait déjà eu lieu. Il lui a assuré que son cas avait été dûment étudié et a ajouté que, s'il avait voulu qu'une procédure spéciale soit appliquée, il aurait dû soumettre sa demande en temps voulu. Il a également indiqué que la récente décision de ne décharger le président du Conseil du personnel qu'à mi temps mettrait fin pour l'avenir au problème de l'absence d'évaluation de son comportement professionnel.

Le requérant a saisi la Commission paritaire de recours le 13 février 2004. Il demandait que, comme il l'avait déjà sollicité, la possibilité de lui accorder une promotion au mérite soit examinée en toute équité; il réclamait des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens. Le 2 mars, la secrétaire de la Commission a transmis le recours au directeur du Service de la gestion des ressources humaines en faisant observer qu'aux termes de l'appendice K du Règlement du personnel, ce directeur était tenu de donner une réponse dans un délai de deux mois. La réponse a été soumise le 30 avril 2004. Par lettre du 14 octobre 2005, le requérant a été informé de la composition du Comité qui avait été constitué pour examiner son recours interne. Dans son rapport, qui a été rendu le 21 juin 2006 par un comité dont la composition différait de celle que le requérant avait approuvée, la Commission a noté que le requérant «ne faisait pas *de facto* l'objet d'une évaluation fondée sur le type de critère d'évaluation du comportement professionnel normalement utilisé à l'ONUDI tel qu'indiqué dans [le mémorandum du 17 mars 2003] et appliqué aux autres fonctionnaires de l'Organisation» mais concluait que cela n'aurait pas, en soi, empêché le directeur exécutif de la Division de l'administration de formuler une recommandation concernant une promotion au mérite. La Commission a estimé que l'Organisation avait correctement suivi les procédures prévues dans l'instruction administrative n° 16 et a recommandé le rejet intégral du recours. Dans un mémorandum du 4 juillet 2006, le Directeur général a fait sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que son cas n'a pas été équitablement, et de bonne foi, examiné dans le cadre de la procédure relative à l'octroi en 2003 de promotions au mérite. En premier lieu, il se plaint que l'administration n'a pas respecté les règles de procédure énoncées dans l'instruction administrative n° 16 puisqu'elle n'a pas déterminé s'il satisfaisait au troisième critère prévu — à savoir que son comportement professionnel ait été régulièrement noté comme très bon ou excellent pendant un certain nombre d'années — et également puisqu'elle a permis au directeur exécutif de la Division de l'administration, qui n'était ni son directeur ni son supérieur hiérarchique, d'étudier son dossier. Dans la mesure où il n'existait ni supérieur hiérarchique qui puisse faire une recommandation à son sujet ni rapports d'appréciation sur la base desquels son comportement professionnel pouvait être évalué, l'Organisation aurait dû prendre les mesures nécessaires pour mettre en place une procédure assurant une juste évaluation de son comportement professionnel. L'ONUDI aurait ainsi pu lui permettre de soumettre son mémoire au Comité d'évaluation du comportement professionnel — un autre fonctionnaire y avait été autorisé — ou bien elle aurait pu considérer sa réélection au poste de président du Conseil du personnel depuis un certain nombre d'années comme la preuve que les autres membres du personnel considéraient son comportement professionnel comme très bon ou excellent. Il affirme qu'il ne cherche pas à faire examiner son cas selon une procédure spéciale.

En deuxième lieu, il soutient qu'en permettant au directeur exécutif de la Division de l'administration de décider s'il y avait lieu ou non de recommander qu'il bénéficie d'une promotion au mérite, l'Organisation a agi en violation du principe de la liberté syndicale. Il fait observer que l'autorité exercée par ce directeur sur le président du Conseil du personnel se limite aux seules questions administratives. Se référant à un mémorandum du 11 mai 2006 dans lequel ledit directeur avait fait observer qu'il était important de garantir «l'indépendance des représentants du personnel à l'égard des jugements de valeur formulés par les représentants de la direction», il fait valoir que l'administration n'est pas habilitée à évaluer son comportement professionnel non seulement pour ce qui est de son travail en tant que président du Conseil du personnel mais encore aux fins de l'octroi d'une promotion au mérite.

En troisième lieu, le requérant affirme que l'ONUDI a violé le principe d'égalité de traitement puisqu'elle ne lui a pas donné la même possibilité qu'elle avait accordée à d'autres fonctionnaires susceptibles de se voir accorder une promotion au mérite. Il maintient que l'administration était tenue de lui donner les mêmes chances soit en lui permettant de soumettre son mémoire soit en recourant à une autre méthode d'évaluation.

En quatrième lieu, il invoque la violation des garanties d'une procédure régulière. Selon lui, au cours de la procédure, la composition de la Commission paritaire de recours a été modifiée sans qu'il en soit informé, ce qui l'a privé de son droit de contester la composition qui était proposée. Il soutient également qu'il s'est produit un retard injustifiable et que la «déclaration faite au nom du Directeur général» — c'est à dire la réponse de

l'administration à son recours — était irrecevable car déposée hors délai. De plus, on ne lui a pas remis copie du mémorandum soumis par l'administration à la Commission le 11 mai 2006 et il n'a pas été invité à assister à l'entretien que cette commission a eu avec le directeur exécutif de la Division de l'administration.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'Organisation de prendre une nouvelle décision en la matière. Il réclame des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 euros ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient qu'il n'y a pas eu violation du principe de bonne foi ni des règles de procédure énoncées dans l'instruction administrative n° 16. Elle fait valoir qu'en sa qualité de président du Conseil du personnel le requérant s'est acquitté des fonctions liées à une charge élective qui n'étaient soumises à aucune supervision ou évaluation. L'instruction administrative n° 16 établissant un lien indéfectible entre la possibilité de bénéficier d'une promotion au mérite et le système d'évaluation du comportement professionnel, le travail accompli par le requérant en qualité de président du Conseil du personnel ne pouvait être évalué en vue de l'octroi d'une promotion au mérite. En effet, son travail en tant que président du Conseil du personnel ne lui permettait pas de soumettre son cas au Comité d'évaluation du comportement professionnel pour examen. L'ONUDI soutient en outre qu'elle aurait enfreint les règles de procédure régissant les promotions au mérite si elle avait permis au requérant de soumettre son mémoire au Comité d'évaluation du comportement professionnel puisque l'instruction administrative n° 16 ne prévoit pas d'«autodésignation» ni la possibilité de recommencer l'opération d'octroi des promotions au mérite, une fois celle-ci achevée. La défenderesse nie qu'un autre fonctionnaire se soit vu accorder la possibilité de soumettre son mémoire. En outre, elle estime qu'il y aurait eu violation grave du principe de la liberté syndicale si l'on avait permis au Comité d'évaluation du comportement professionnel, qui comprenait des représentants du Directeur général, d'évaluer le travail du requérant et, pire encore, si l'on avait permis au Directeur général lui-même d'évaluer le comportement professionnel du requérant au moment de rendre la décision définitive concernant sa promotion.

L'Organisation nie avoir porté atteinte au droit à la liberté syndicale du requérant. Elle fait observer que le directeur exécutif de la Division de l'administration a simplement vérifié que l'ancienneté du requérant lui permettait d'étudier son cas, ce qui relevait bien de son pouvoir puisqu'il est habilité à trancher les questions administratives concernant les représentants du personnel. De la même manière, l'ONUDI réfute l'allégation selon laquelle elle n'a pas respecté le principe d'égalité de traitement. Elle souligne qu'en sa qualité de président du Conseil du personnel déchargé de ses fonctions à temps complet, le requérant n'avait pas de supérieur hiérarchique et ne s'acquittait pas de fonctions susceptibles d'être évaluées; il ne se trouvait donc pas dans la même situation de fait ou de droit que d'autres fonctionnaires dont le cas a été examiné en vue d'une promotion au mérite. De l'avis de l'Organisation, le requérant aurait bénéficié d'un traitement préférentiel s'il avait été autorisé à soumettre son cas au Comité d'évaluation du comportement professionnel.

L'Organisation nie également qu'il y ait eu violation des garanties d'une procédure régulière. Selon elle, l'idée erronée que la composition de la Commission avait été modifiée tenait à une erreur de dactylographie due à l'examen simultané de deux recours que le requérant avait formés respectivement le 23 janvier et le 13 février 2004. La secrétaire de la Commission paritaire de recours a par inadvertance confondu les dates des deux recours, ce qui explique pourquoi la lettre qui était censée communiquer au requérant la composition du comité constitué pour examiner son recours du 13 février faisait en réalité référence à son recours du 23 janvier. De l'avis de l'ONUDI, cette erreur n'a causé aucun tort au requérant puisqu'il a eu la possibilité de contester la composition du Comité proposée pour l'un et l'autre recours. S'agissant du retard dans la procédure interne dont se plaint le requérant, l'Organisation fait valoir que, puisqu'il n'a pas soulevé la question dans le cadre de la procédure de recours, sa demande de dommages intérêts au titre du retard allégué est irrecevable car il n'a pas épuisé les moyens de recours interne. La défenderesse estime également que le retard était en partie dû au fait que le requérant avait tardé à soumettre sa réplique à la Commission paritaire de recours. Elle maintient que sa réponse a été déposée dans les délais prescrits en ajoutant que, même s'il y avait eu un retard, celui-ci n'aurait causé aucun tort au requérant. En outre, elle affirme que le fait que ce dernier n'a pas reçu copie du mémorandum du 11 mai 2006 ne lui a causé aucun préjudice étant donné que l'information qui s'y trouvait était déjà connue de lui. Elle nie que la Commission ait eu un entretien avec le directeur exécutif de la Division de l'administration.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que l'ONUDI faisait valoir pour la première fois dans sa réponse que sa qualité de président du Conseil du personnel ne permettait pas que son cas soit étudié en vue d'une promotion au mérite. Il invite donc le Tribunal à rejeter ce moyen qui est «nouveau et contradictoire». Il conteste que les

termes de l'instruction administrative n° 16 empêchent que le cas des fonctionnaires qui ne sont pas soumis formellement à la procédure d'évaluation de leur comportement professionnel soit étudié en vue d'une promotion au mérite. A l'appui de cette allégation, le requérant fait valoir que le Comité d'évaluation du comportement professionnel a bien pris en considération une déclaration soumise par un autre fonctionnaire et il maintient que, puisque l'autodésignation est autorisée pour l'octroi de primes au mérite, elle devrait l'être également par analogie pour les promotions au mérite. Il fait valoir qu'il n'est pas obligatoire de soumettre une réplique à la Commission paritaire de recours, le retard pris dans la procédure interne ne peut donc être imputé au fait qu'il a tardé à déposer sa réplique.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient ses arguments. Elle soutient que son moyen selon lequel le requérant ne pouvait soumettre de demande de promotion au mérite ne vise pas à expliquer la raison de la décision du Directeur général mais se veut un argument juridique indiquant pourquoi le moyen du requérant est dénué de fondement. En tout état de cause, la défenderesse affirme son droit à développer ses arguments ou à avancer de nouveaux moyens devant le Tribunal. Elle ajoute que le requérant n'a pas apporté de preuve convaincante qu'un autre fonctionnaire s'est vu autorisé à soumettre un mémoire au Comité d'évaluation du comportement professionnel. Compte tenu de la décision que le Tribunal a prise dans le jugement 2662 d'accorder au requérant 5 000 euros en raison des retards pris et des irrégularités qui ont porté atteinte à son droit de contester la composition de la Commission paritaire de recours dans le cadre de sa deuxième requête, l'ONUDI modifie son moyen et soutient que le requérant a déjà reçu des dommages intérêts pour tort moral pour l'erreur de dactylographie commise dans la lettre l'informant de la composition de la Commission et ne devrait donc pas être dédommagé deux fois pour la même faute.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation en 1981. Il a été élu président du Conseil du personnel de l'ONUDI en 1997 et avait occupé cette fonction sans interruption lorsqu'en 2003 le Directeur général a publié l'instruction administrative n° 16. Dans le passage pertinent de cette instruction, il est indiqué que des promotions au mérite peuvent être accordées aux personnes «dont le comportement professionnel a régulièrement dépassé pendant un certain nombre d'années ce que l'on attend[ai]t d'eux — a[vait] été noté comme très bon ou excellent — et qui ont détenu pendant au moins sept ans le même grade». L'instruction prévoyait que «des propositions de promotion au mérite devaient être faites par les responsables de programme (directeurs et superviseurs)», que ces propositions devaient être examinées par le Comité d'évaluation du comportement professionnel et qu'ensuite les recommandations de ce comité devaient être soumises au Directeur général pour approbation.

2. Au 30 juin 2003, le requérant avait détenu le même grade pendant au moins sept ans. En sa qualité de président du Conseil du personnel, il s'était toutefois vu accorder une décharge à temps complet de ses fonctions depuis mai 1999. De ce fait, après cette date, aucun rapport d'évaluation de son comportement professionnel n'a été établi et il n'a pas eu de supérieur hiérarchique. Bien que le nom du requérant ait figuré sur une liste des membres du personnel susceptibles d'être promus en raison du nombre d'années qu'il avait passées dans le même grade, le directeur exécutif de la Division de l'administration n'a transmis aucune recommandation en vue de sa promotion au Comité d'évaluation du comportement professionnel. Les noms des fonctionnaires qui s'étaient vu attribuer une promotion au mérite ont été annoncés le 17 juillet 2003. Son nom ne figurant pas sur cette liste, le requérant a demandé au directeur exécutif de la Division de l'administration puis au Directeur général que lui soit accordée la possibilité de soumettre un mémoire au Comité d'évaluation du comportement professionnel pour que celui-ci puisse se prononcer sur une éventuelle promotion. Cette demande a été refusée le 11 décembre car, disait-on, si le requérant avait «voulu demander une procédure spéciale», il aurait dû le faire dans les temps.

3. Le 13 février 2004, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours contre la «décision définitive de ne pas [lui] donner la possibilité d'obtenir une promotion au mérite». La Commission était d'avis que les règles de procédure régissant la promotion au mérite avaient été respectées et, dans son rapport du 21 juin 2006, elle a recommandé le rejet du recours. Elle a également recommandé qu'à l'avenir des règles de procédure soient établies pour s'assurer que le personnel du Bureau du Conseil du personnel fasse l'objet «d'une évaluation [...] en fonction des mêmes critères d'évaluation du comportement professionnel que ceux appliqués à tous les autres fonctionnaires de l'ONUDI».

4. Par mémorandum du 4 juillet 2006, le Directeur général a accepté la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à rejeter le recours du requérant, lequel en a été informé. Telle est la décision attaquée

devant le Tribunal de céans. Le requérant soutient que cette décision doit être annulée au motif que les règles de procédure appropriées n'ont pas été suivies et que son droit à la liberté syndicale et son droit à l'égalité de traitement ont été violés. Il se plaint également d'irrégularités et de retards dans la procédure de recours interne. Il demande que la question de sa promotion au mérite soit réexaminée par l'ONUDI et réclame des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens, y compris ceux afférents à son recours interne.

5. Pour arguer que les procédures régulières n'ont pas été suivies, le requérant s'appuie sur l'idée qu'en vertu de l'instruction administrative n° 16 son comportement professionnel aurait dû être évalué, sans doute par le Comité d'évaluation du comportement professionnel. Selon lui, «le fait que [son] cas n'a pas été étudié constitue une violation grave des règles de procédure». A cet égard, il soutient qu'un autre fonctionnaire s'est vu autorisé à soumettre un mémoire au Comité et considère qu'il aurait lui aussi dû être autorisé à en faire autant. Il estime également que le directeur exécutif de la Division de l'administration n'aurait pas dû retirer son nom de la liste soumise au Comité. Ces arguments doivent être rejetés. L'instruction administrative n° 16 prévoit clairement que «des propositions [...] doivent être faites par les responsables de programme (directeurs et superviseurs) [...] et être soumises [...] à l'examen du Comité d'évaluation du comportement professionnel». En l'absence de proposition, quelle qu'en ait été la raison, le Comité n'avait pas compétence pour faire une quelconque évaluation et encore moins une recommandation en vue de l'octroi d'une promotion au mérite. Comme l'ONUDI le soutient à juste titre, le cas du requérant ne pouvait être soumis à l'examen du Comité.

6. Il y a lieu de traiter ensemble les arguments concernant le droit à la liberté syndicale et le droit à l'égalité de traitement. Comme déjà indiqué, l'instruction administrative n° 16 ne s'appliquait pas au cas du requérant; celui-ci s'est donc vu refuser une possibilité intéressante qui avait été accordée à tous les autres fonctionnaires ayant détenu le même grade pendant sept ans. La raison pour laquelle le requérant se trouvait dans cette situation était qu'il assumait la fonction de président du Conseil du personnel et qu'à ce titre, et seulement à ce titre, il s'était vu accorder une décharge à temps complet de ses fonctions et, de ce fait, n'avait pas eu de supérieur hiérarchique ni n'avait pu faire évaluer son travail. Il a donc subi un préjudice ou a été privé d'une possibilité en raison du fait qu'il assumait la fonction de président du Conseil du personnel. Le principe de la liberté syndicale est violé si une personne subit un préjudice, est privée d'une possibilité ou fait l'objet d'une discrimination en raison de ses activités au sein d'une association du personnel ou, comme c'est le cas en l'espèce, au sein du Conseil du personnel. Dans ce contexte, la notion de discrimination demande à être explicitée.

7. Le Tribunal estime, selon sa jurisprudence constante, qu'il y a discrimination lorsque des personnes qui se trouvent dans la même situation de fait et de droit sont traitées différemment. Le principe d'égalité n'exige pas seulement que «des situations semblables ou analogues soient régies par les mêmes règles» mais aussi que «des situations dissemblables le soient par des règles qui tiennent compte de cette dissemblance» (voir le jugement 2194). Toutefois, le principe d'égalité peut être violé si les règles qui régissent des situations dissemblables ne sont pas appropriées et adaptées à cette dissemblance (voir le jugement 2313). La raison en est que, si ces règles ne sont pas appropriées et adaptées, elles risquent d'avoir un effet discriminatoire ou un impact disproportionné sur des fonctionnaires se trouvant dans la même situation.

8. L'Organisation soutient que le requérant n'a pas fait l'objet d'une discrimination parce que sa situation était différente de celle des autres fonctionnaires. Elle fait notamment observer qu'il aurait été porté atteinte à son droit à la liberté syndicale si l'administration ou le Comité d'évaluation du comportement professionnel avait cherché à évaluer son comportement professionnel en tant que président du Conseil du personnel. On peut être d'accord sur ce point. Mais, il ne s'ensuit pas qu'il n'y ait pas eu discrimination. L'instruction administrative n° 16 a eu pour conséquence que le requérant était, parmi toutes les personnes qui avaient passé sept ans dans le même grade, le seul — et sinon le seul, du moins l'un des rares — à ne pas avoir le droit de voir trancher la question de savoir si son comportement professionnel lui donnait droit à une promotion au mérite. Cette instruction a donc un effet disproportionné et discriminatoire sur lui et, le cas échéant, sur les autres personnes qui n'avaient pas eu de supérieur hiérarchique et dont le comportement professionnel n'avait pas fait l'objet d'une évaluation. Comme déjà souligné, le requérant se trouvait dans cette situation uniquement parce qu'il était président du Conseil du personnel.

9. Dans le jugement 2313, il est dit que, «si [les] règles et procédures [des organisations internationales] ne garantissent pas le respect [du] principe [d'égalité] [...], il leur incombe de mettre en place des procédures qui en assurent le respect, que ce soit par le biais d'une règle générale ou d'une procédure spécifique applicable au cas d'espèce». En l'espèce, cette obligation n'a pas été respectée. Compte tenu de l'absence de toute règle régissant la

situation du requérant, peu importe qu'il n'ait demandé que lui soit accordée la possibilité de faire examiner son cas qu'après que le Comité d'évaluation du comportement professionnel eut formulé sa recommandation en vue de la promotion au mérite d'autres fonctionnaires. Cela ne signifie pas pour autant que le Tribunal doit ordonner à l'ONUDI d'examiner la question de la promotion au mérite du requérant. L'instruction administrative n° 16 ne contient aucune disposition dans ce sens et il n'est pas de la compétence du Tribunal d'ordonner la mise en place d'une procédure qui le permette. De plus, il semble que le requérant ait pris sa retraite le 30 septembre 2007. Dans ces circonstances, la démarche à suivre consiste à lui accorder une réparation pour s'être vu refuser à tort une possibilité avantageuse, réparation que le Tribunal fixe à 20 000 euros.

10. L'argument du requérant concernant les irrégularités de la procédure interne comporte quatre volets :

- i) il n'a pas été dûment informé de la composition de la Commission paritaire de recours;
- ii) bien qu'il ait introduit son recours interne le 13 février 2004, la Commission n'a fait rapport au Directeur général que le 21 juin 2006;
- iii) la réponse de l'administration dans le cadre de la procédure de recours interne n'a pas été déposée dans les délais prescrits; et
- iv) la Commission paritaire de recours s'est vu soumettre par l'administration un mémorandum qui n'a pas été communiqué au requérant.

11. L'ONUDI ne conteste pas que le requérant ait reçu de fausses informations sur la composition de la Commission paritaire de recours. Cela était dû à une erreur de dactylographie. Selon l'Organisation, il s'agissait de la même erreur de dactylographie que celle pour laquelle le requérant s'était vu accorder des dommages intérêts pour tort moral aux termes du jugement 2662 et il «ne devrait pas être dédommagé deux fois pour la même faute». Il ne s'agissait pas de la même faute. Bien qu'elles soient étroitement liées dans la mesure où une faute a engendré l'autre, il y a bien eu deux fautes. Comme dans le cas du recours interne examiné dans le jugement 2662, la faute en question a lésé le droit du requérant à contester la composition de la Commission. Le retard pris dans la présente affaire était du même ordre que celui également constaté dans ledit jugement. La défenderesse prétend que le requérant n'a pas lieu de se plaindre d'un retard antérieur au dépôt de sa réplique devant la Commission paritaire de recours le 12 août 2005 et qu'en outre le retard pris par la suite ne lui a pas porté préjudice. Comme dans le jugement 2662, cet argument doit être rejeté. Le retard n'était en rien imputable au requérant qui a déposé sa réplique avant d'être informé de la composition de la Commission et bien avant que celle-ci n'entame ses délibérations.

12. Le moyen concernant le retard pris par l'administration pour soumettre sa réponse dans le cadre de la procédure interne de recours est également le même que celui avancé dans la procédure qui a abouti au jugement 2662. Comme dans ce cas-là, la réponse a été déposée dans les délais prescrits, puisqu'elle l'a été dans les deux mois qui ont suivi la réception par l'administration du recours du requérant. Toutefois, dans le cas d'espèce, le retard pris pour transmettre le recours à l'administration reste de nouveau inexplicé. Le mémorandum qui n'a pas été communiqué au requérant a été soumis par l'administration en réponse à une demande de renseignements de la Commission. Toutefois, celle-ci aurait dû adresser une copie de ce mémorandum au requérant pour qu'il formule ses observations.

13. Comme dans le jugement 2662, le requérant se verra accorder des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros pour le retard pris et les autres irrégularités commises dans le cadre de son recours interne. Il se verra également accorder 5 000 euros au titre des dépens afférents à la procédure devant la Commission paritaire de recours et devant le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 4 juillet 2006 est annulée.
2. L'ONUDI versera au requérant 20 000 euros à titre de réparation pour s'être vu refuser une possibilité

avantageuse, comme expliqué au considérant 9.

3. Elle lui versera des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.
4. Elle lui versera également 5 000 euros à titre de dépens.
5. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Vice Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet