

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
31 janvier 2006  
Français  
Original : anglais

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1264

Affaire n° 1347

Contre : Le Commissaire général  
de l'Office de secours et  
de travaux des Nations  
Unies pour les réfugiés  
de Palestine dans le  
Proche-Orient

## LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Kevin Haugh, Vice-Président; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (ci-après dénommé l'UNRWA ou l'Office), le Président du Tribunal a, avec l'accord du défendeur, prorogé au 31 mars 2004 le délai pour l'introduction d'une requête au Tribunal;

Attendu que le 24 mars 2004, le requérant a introduit une requête dans laquelle il priait notamment le Tribunal :

« 2. ...

a) De rapporter la décision prise par le Commissaire général [le 13 août 2003]; et

b) D'ordonner :

i) Que je reçoive une indemnité pour non-reconduction de mon contrat jusqu'à l'âge réglementaire de mon départ à la retraite, le 17 mai 2002, d'un montant équivalent au traitement et autres émoluments que j'aurais dû recevoir si le contrat avait été reconduit jusqu'à cette date suite à la recommandation faite par la Commission paritaire de recours pour le personnel international de l'UNRWA...;

ii) Qu'il soit considéré à toutes fins utiles, en particulier aux fins des contributions à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, que mon contrat a été reconduit jusqu'à cette date; et

iii) Que je reçoive une indemnité supplémentaire d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis pour le préjudice moral qui m'a été causé par le temps excessif (17 mois) pris par le Commissaire général pour rejeter la recommandation qu'il avait reçue de la Commission paritaire de recours. Dans le même ordre d'idées, je serais reconnaissant au Tribunal de bien vouloir examiner d'urgence la présente requête. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 31 août 2004 le délai qui lui était imparti pour produire sa réplique et plusieurs fois ensuite repoussé la date limite, qu'il a finalement fixée au 31 mars 2005;

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 31 mars 2005;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 23 mai 2005, à propos desquelles le défendeur a soumis des observations le 28 octobre;

Attendu que l'exposé des faits figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours, qui contient notamment un résumé des états de service du requérant, comporte les passages suivants :

« **Faits à l'origine de la requête**

... Le [requérant] est entré au service de l'Office le 18 mai 1992 comme fonctionnaire technique hors Siège en Cisjordanie [de la classe P-4], en vertu d'un engagement de durée déterminée (...). Le contrat du [requérant] a par la suite été prorogé à trois occasions distinctes jusqu'au 17 mai 2000 ... [Dans chacun de ses rapports d'appréciation du comportement professionnel (PER) établis du 18 mai 1992 jusqu'au 31 mai 1997, les services du requérant ont été jugés "très satisfaisants" dans l'ensemble.]

... Le 12 août 1996, le [requérant] a été à nouveau engagé comme fonctionnaire technique hors Siège, à Damas (République arabe syrienne).

... Du 2 juin 1997 à janvier 2008, le [requérant] a été nommé responsable du Département technique au Liban, en sus de ses fonctions de fonctionnaire technique hors Siège en République arabe syrienne.

... Du 2 au 11 décembre 1998, un audit spécial a été réalisé par des vérificateurs hors classe de l'UNRWA pour [un] marché ... [de travaux de construction entrepris] ... dans le centre du Liban. Les vérificateurs ont conclu que

"Ce qui avait commencé comme un projet mené en conformité avec les procédures de l'Office a échoué à cause de l'erreur de deux fonctionnaires et a été perpétué par l'incurie des fonctionnaires responsables de la gestion et de la supervision".

... Devant cette conclusion, le Directeur des affaires de l'UNRWA au Liban a désigné une commission d'enquête chargée d'établir les faits et de déterminer si des membres du personnel de l'Office avaient une responsabilité dans cette affaire. Le 9 mai 1999, la commission a déposé son rapport et jugé que le [requérant]

“Avait fait preuve de négligence professionnelle en ce qu’il n’avait pas pris toutes les précautions voulues et n’avait pas supervisé le Bureau technique et le comportement du soumissionnaire comme il l’aurait dû. ... De plus, en apprenant qu’une irrégularité avait été commise dans l’appel d’offres, il n’avait pas pris de mesures pour remédier à la situation, ce qui avait contribué à vicier la procédure.”

... À la suite des conclusions de la commission d’enquête, le [requérant] a reçu un avertissement le 9 mai 1999. Le [requérant] a demandé à voir les conclusions de la commission et a reçu les passages où il était fait état de sa négligence, mais il a décidé de ne pas contester ces conclusions, ni l’avertissement qu’il avait reçu.

... Le 19 mars 2000, le Directeur des affaires de l’UNRWA en République arabe syrienne a établi le PER du [requérant] pour la période allant du 1<sup>er</sup> mars 1998 au 31 janvier 2000 et a eu un entretien avec celui-ci le même jour. La qualité des services rendus par l’intéressé a été jugée “satisfaisante” dans l’ensemble.

...

... Dans le PER, le Directeur des affaires de l’UNRWA en République arabe syrienne a recommandé “de prolonger de deux ans le contrat du [requérant] jusqu’à l’âge de sa retraite et d’examiner après un an les progrès...”.

... Le 11 avril 2000, le Chef du Bureau technique d’Amman a écrit à la section V du [PER du requérant]: “Je recommande de prolonger le contrat du [fonctionnaire], mais en deux étapes d’un an, comme convenu avec [le Directeur des affaires de l’UNRWA en République arabe syrienne] lors d’un entretien que nous avons eu récemment à Amman concernant le PER de l’[intéressé]. Veuillez également vous reporter à mes observations ci-jointes”.

... Le 13 avril 2000, [le] Chef du Bureau technique d’Amman a écrit au Directeur de l’administration et des ressources humaines pour faire des observations sur le [PER du requérant], ... [Le] Chef du Bureau technique d’Amman a souscrit à la plupart des points figurant dans l’évaluation établie par le Directeur des affaires de l’UNRWA en République arabe syrienne et indiqué notamment que le [requérant] “semble ne pas avoir la faculté d’appréciation voulue pour déterminer quand il lui faut faire preuve de souplesse et d’indépendance. Cela a donné lieu à une confusion considérable, a amené à abandonner un projet en train et a porté atteinte aux relations avec les donateurs”. [Le] Chef du Bureau technique d’Amman a recommandé de prolonger d’un an seulement le contrat du [requérant] et d’évaluer ses services à la fin de cette période.

... Le 25 avril, le [requérant] a signé son [PER]. [Les observations du] Chef du Bureau technique d’Amman... n’étaient pas jointes au [rapport].

... Le ... 2 mai 2000, le Comité des ressources humaines s’est réuni et a examiné les résultats professionnels du [requérant] à la lumière des recommandations du Directeur des affaires de l’UNRWA en République arabe syrienne et du Chef du Bureau technique d’Amman. Il a ainsi recommandé une dernière reconduction du contrat du [requérant] pour six mois. Le

Commissaire général n'a pas approuvé la recommandation et a demandé un complément d'information.

... Le 25 mai 2000, [le] Chef du Bureau technique d'Amman a indiqué au Président du [Comité des ressources humaines] ... que ... recommandation du Comité tendant à prolonger le contrat de durée déterminée du [requérant] pour une dernière période de six mois était raisonnable.

... Le 29 mai 2000, le [Comité] s'est à nouveau réuni et a repris l'examen de l'affaire, entamé le 2 mai. Il a constaté que le [requérant] avait reçu un avertissement et qu'il avait "à plus d'une occasion communiqué des informations préjudiciables aux donateurs de l'Office". Il a en outre constaté que si, dans son dernier [PER], les services du [requérant] avaient été jugés satisfaisants dans l'ensemble, le détail des notes et les observations donnaient à penser qu'ils étaient de qualité inégale. Le Comité a aussi pris note d'un mémorandum émanant [du] Chef du Bureau technique, daté du 25 mai... À l'issue de cette réunion, le Comité a recommandé au Commissaire général de prolonger le contrat de durée déterminée du [requérant] d'une dernière période de six mois. ...

... Le 21 juin 2000, le [requérant] a été informé que le Commissaire général avait approuvé une dernière prolongation de six mois de son contrat, soit jusqu'au 17 novembre 2000.

... [Le même jour], le [requérant] ... a demandé au Comité des ressources humaines de justifier pourquoi il avait prolongé son contrat de six mois seulement. [Il a par la suite été informé par le Directeur de l'administration des ressources humaines que le "Comité jugeait qu'il n'était pas correctement rendu compte [de] la qualité générale de ses services dans le PER, qui contenait par ailleurs plusieurs incohérences".]

... Le 11 juillet 2000 le [requérant] a écrit au Commissaire général pour lui demander que la décision de prolonger son engagement de six mois seulement soit révisée [par l'administration].

...

[Le 10 septembre 2000, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours du personnel international de l'UNRWA à Gaza.]

... Dans une note à verser au dossier datée du 21 septembre 2000, le Directeur de l'administration et des ressources humaines et le Directeur des affaires de l'UNRWA en République arabe syrienne ont recommandé que le contrat du [requérant] soit prolongé pour lui permettre de mener à bonne fin les projets entrepris en République arabe syrienne et pour que la passation des responsabilités au nouveau fonctionnaire technique se fasse dans de bonnes conditions. Le Commissaire général a approuvé la prolongation.

... Le 26 septembre 2000, le [requérant] s'est vu offrir et a accepté une nouvelle et dernière prolongation de trois mois prenant fin le 17 février 2001. »

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport en janvier 2002. Ses constatations, conclusions et sa recommandation se lisent en partie comme suit :

« *Conclusions de la Commission*

...

38. La Commission ... constate que depuis le début des années 90, l'UNRWA n'offre plus de contrats de durée indéterminée à son personnel international. Cependant, l'Office suit depuis la pratique qui consiste à renouveler les contrats de durée déterminée concernant les postes qui sont toujours nécessaires et les titulaires d'un poste dont le dernier [PER] est au moins satisfaisant. Suivant cette pratique, non seulement les deux supérieurs hiérarchiques du requérant, mais aussi le Directeur de l'administration des ressources humaines auquel il incombe au premier chef d'élaborer les politiques et les procédures régissant le personnel de l'Office, ont recommandé que le contrat du requérant soit prolongé, comme il ressort des minutes de la réunion du Comité des ressources humaines tenue le 29 mai 2001. ...

39. La Commission a examiné les raisons données par l'administration pour justifier sa décision de prolonger le contrat du requérant d'une dernière période de six mois – au lieu de deux ans, ce qui aurait permis au requérant de parvenir à l'âge réglementaire de la retraite.

...

***Conclusion***

40. La Commission a constaté que le contrat de durée déterminée du requérant avait été prolongé au total cinq fois de huit ans et neuf mois. Toutes ces prolongations étaient conformes à la pratique courante de l'Office (qu'elles étaient subordonnées aux résultats satisfaisants de l'intéressé, etc.), à l'exception des deux dernières, qui couvraient des périodes de six et de trois mois respectivement. Tout au long de la carrière du requérant à l'Office, ses résultats professionnels ont constamment été jugés "très bons", sauf dans le dernier [PER] où ils ont été jugés "satisfaisants". Compte tenu de ce qui précède et du fait que le requérant a occupé un poste de durée indéfinie, ainsi que de la politique suivie par l'Office ... la Commission [a été] d'avis que le requérant pouvait raisonnablement s'attendre à ce que son contrat soit prolongé jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite.

***Recommandation***

41. La Commission recommande au Commissaire général de rejeter la partie du recours portant sur la demande de prolongation du contrat du requérant jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite car la décision appartient bel et bien à l'administration. Concluant cependant que le requérant pouvait raisonnablement s'attendre à ce que son contrat soit prolongé jusqu'à l'âge de la retraite, la Commission recommande au Commissaire général de veiller à ce que le requérant soit dûment indemnisé de la perte de revenu du 17 février 2001 à la date du départ réglementaire à la retraite, qui, d'après le requérant, est le 17 mai 2002. »

Le 13 août 2003, le Commissaire général a fait tenir au requérant copie du rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informé de ce qui suit :

« Je souscris à la conclusion de la Commission selon laquelle l'Office n'est pas tenu de prolonger votre contrat jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite. Comme je ne suis pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle vous pouviez

raisonnablement vous attendre à ce que votre contrat soit prolongé jusqu'à cette date, je n'accepte pas la recommandation de la Commission tendant à vous indemniser pour compenser la perte de revenu jusqu'à l'âge de la retraite. Compte tenu de ce qui précède, j'ai rejeté votre recours. »

Le 24 mars 2004, le requérant a introduit la requête susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. La procédure suivie par le Comité des ressources humaines pour examiner le PER du requérant et la question de la prolongation de son contrat était fondamentalement viciée et inéquitable.

2. Le Commissaire général a eu tort d'accepter la recommandation du Comité des ressources humaines.

3. L'UNRWA a de longue date pour politique de renouveler le contrat du titulaire d'un poste encore nécessaire qui a occupé ce poste pendant au moins cinq ans dont les résultats professionnels sont jugés dans l'ensemble satisfaisants ou plus que satisfaisants.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le requérant ne pouvait pas légitimement s'attendre que son contrat soit renouvelé jusqu'à ce qu'il parvienne à l'âge de la retraite.

2. La décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée du fonctionnaire au-delà d'une certaine période relève du pouvoir discrétionnaire du Commissaire général.

3. La décision de prolonger de six mois le contrat du requérant n'était ni arbitraire ni fortuite ni motivée par des préjugés ou autres considérations étrangères ni entachée d'irrégularités de procédure ou d'une erreur de droit.

Le Tribunal, ayant délibéré du 7 au 23 novembre 2005, rend le jugement suivant :

I. Le requérant est entré au service de l'UNRWA comme fonctionnaire international en 1992 et a été employé par la suite en vertu d'une série de contrats de durée déterminée. Il travaillait comme fonctionnaire technique hors Siège de la classe P-4 pour une durée indéterminée lorsqu'il a été informé que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de son échéance le 17 novembre 2000.

II. Il est bien établi que les titulaires d'un contrat de durée déterminée n'ont aucune garantie de renouvellement de leur contrat. Les conditions d'emploi à l'ONU et dans les divers organismes et programmes des Nations Unies sont telles qu'ils a été jugé nécessaire de créer parallèlement à d'autres modalités contractuelles un système de contrats de durée déterminée auxquels il peut être mis fin sans explication ni formalité. Ce principe est clairement fondé : dans le cas du personnel international de l'UNRWA, il repose sur la disposition 104.12 b) du Règlement du personnel, qui dispose que « Les engagements pour une durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ou sur une nomination d'un type différent ».

Le Tribunal a constamment soutenu que le défendeur pouvait exercer son pouvoir discrétionnaire en cette matière soulignant, par exemple, dans un récent jugement [n° 1237 (2005)] qu'il avait

« à plusieurs reprises soutenu qu'il relevait du pouvoir discrétionnaire du défendeur de renouveler ou non un contrat de durée déterminée et qu'en cas de non-renouvellement, le contrat prenait fin lorsque la période précisée dans le contrat était écoulée. [Voir les jugements n° 440, *Shankar* (1989) et n° 1003, *Shasha'a* (2001)] ».

Il va de soi qu'il existe des exceptions à cette règle générale. La plus évidente est celle du fonctionnaire à qui on a donné l'espoir d'un emploi permanent, soit sous forme d'assurance d'un emploi futur, soit sous forme de promesse expresse, soit encore que la chose se déduise des circonstances générales de la situation du fonctionnaire. [Voir les jugements n° 95, *Sikand* (1965); n° 142, *Bhattacharyya* (1971) et n° 1052, *Bonder* (2002)]. Le défendeur doit exercer son pouvoir discrétionnaire « sans faire preuve de parti pris et sans tenir compte d'autres facteurs extérieurs » [jugement n° 1177, *van Eeden* (2004)] et, en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, le Tribunal exige que

« [l']exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger un ... contrat ne doit pas être affecté d'un vice tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents ». (Voir le jugement n° 885, *Handelsman* (1998).)

III. Dans la présente affaire, le requérant n'invoque pas de promesse expresse mais affirme que les conditions dans lesquelles il a été employé par l'UNRWA l'ont légitimement autorisé à penser que son contrat serait renouvelé. Selon lui, il existait à l'UNRWA une politique ou une pratique en vertu de laquelle les fonctionnaires dont les postes étaient toujours nécessaires, qui avaient occupé leur poste pendant cinq ans ou plus et dont l'évaluation était « satisfaisante » dans l'ensemble pouvaient attendre que leur contrat soit renouvelé.

Le défendeur nie l'existence d'une telle politique, incontestablement contraire aux règles formelles citées au paragraphe II ci-dessus. Il va de soi que le défendeur peut (et doit en bonne gestion de personnel) tenir compte des résultats professionnels lorsqu'il prend une décision mais, selon le Règlement du personnel et la jurisprudence du Tribunal, même des résultats excellents n'autorisent pas à compter sur un renouvellement (voir jugement n° 1237 *ibid.*). Le fait est qu'un contrat peut ne pas être renouvelé même si l'intéressé a été l'objet des appréciations les plus élogieuses.

Cela dit, le Règlement du personnel n'est pas censé autoriser les fausses promesses faites aux fonctionnaires ni les décisions arbitraires, la discrimination ou quelque autre forme de mauvais traitement à leur égard. Si une organisation ou une institution comme l'UNRWA décide d'adopter certains critères en vue d'orienter ses décisions quant au renouvellement ou au non-renouvellement des contrats de durée déterminée, ces critères, même s'ils ne sont pas obligatoires et donnent des droits plus étendus que ceux que prévoit le Règlement du personnel, doivent s'appliquer également à tous les fonctionnaires sans parti pris ni discrimination. Dans son jugement n° 268, *Mendez* (1981), le Tribunal a déclaré qu'on entendait par « égalité de traitement [le fait] que ceux qui sont dans une situation similaire devraient être traités de la même manière » et a affirmé dans le jugement n° 971, *Stepanenko* (2000), que « les fonctionnaires doivent être traités d'égale façon, principe gouvernant la gestion de la fonction publique internationale ». (Voir aussi le jugement n° 1221, *Sharma* (2004).)

Il appartient donc au Tribunal de déterminer si les faits qui lui ont été présentés montrent que l'on a donné au requérant l'espoir légitime que son contrat serait renouvelé.

IV. En l'espèce, le Tribunal pense que la politique en question existe très vraisemblablement, d'autant que la Commission paritaire de recours, mieux placée que lui pour connaître la réalité d'une politique facile, a reconnu que

« depuis le début des années 90, l'UNRWA n'offre plus de contrats de durée indéterminée à son personnel international. Cependant, l'Office a généralement suivi la pratique qui consiste à renouveler les contrats de durée déterminée pour les postes qui sont toujours nécessaires et pour les titulaires d'un poste dont les derniers [PER] sont au moins satisfaisants ».

Qui plus est, d'après les minutes de la réunion du 29 mai 2000 du Comité des ressources humaines, le Directeur de l'administration et des ressources humaines et le représentant de l'Association internationale du personnel « ont fait observer que le PER du requérant faisait état de résultats satisfaisants et que son engagement devait, selon la règle, être prolongé jusqu'à l'âge de sa retraite ».

Enfin, le Tribunal estime que la position soutenue par le défendeur tout au long de la procédure donne aussi à penser que la politique en question existe bel et bien, beaucoup d'énergie ayant en effet été dépensée pour tenter de nuancer l'appréciation officielle donnée au requérant dans son PER.

V. En tout état de cause, il est clair pour le Tribunal que le renouvellement du contrat de durée déterminée du requérant était avant tout lié à ses résultats professionnels et à son comportement général car un formulaire de renouvellement avait été joint à son rapport d'évaluation. De plus, le Directeur des affaires de l'UNRWA et le Chef du Bureau technique d'Amman ont utilisé la section intitulée « Observations » de la dernière page du formulaire du PER, pour recommander le renouvellement. Il semble évident qu'ils considéraient que leur recommandation – et même assurément la décision de renouveler ou non le contrat du requérant – étaient à tout le moins étroitement liées à la manière dont celui-ci s'était acquitté de ses fonctions. En outre, le Tribunal, qui a eu l'occasion d'examiner la correspondance et les documents de travail ayant présidé à cette décision, constate qu'on a accordé une grande importance au comportement professionnel du requérant, en particulier lors des deux dernières périodes d'évaluation de ses résultats.

VI. En ce qui concerne la manière dont le requérant s'est acquitté de ses fonctions, le Tribunal est d'accord avec la Commission paritaire de recours. L'administration a cherché à remettre en cause la note générale donnée au requérant en s'appuyant sur le fait que « le détail des notes et les observations donnent à penser que ses services sont de qualité inégale ». La Commission a rejeté cette affirmation en faisant observer que l'expression utilisée par l'administration pour décrire les services du requérant était ambiguë, et a conclu « que la "qualité inégale" des services à proprement parler ne pouvait être considérée comme un résultat non satisfaisant si la note générale était satisfaisante ». Selon elle, le rapport d'évaluation « rendait compte de manière équilibrée des points forts et des faiblesses du requérant dans l'exercice de ses fonctions durant la période considérée ».

Le Tribunal n'est pas plus convaincu que la Commission paritaire de recours par l'argument du défendeur. Il estime de surcroît que le défendeur a officiellement jugé le requérant « satisfaisant » et qu'il doit s'en tenir à sa propre appréciation. Invoquer le détail des notes pour expliquer pourquoi, dans le cas du requérant, la note générale ne signifiait pas que ses résultats étaient réellement satisfaisants est



une violation flagrante des droits du requérant en matière d'évaluation. Dans le jugement n° 1058, *Ch'ng* (2002), le Tribunal a fait remarquer que « l'Organisation des Nations Unies devait respecter et appliquer ses procédures conformément à ce que le monde attend d'elle ». Cela vaut aussi en l'espèce.

VII. Ayant déterminé que la décision du défendeur de renouveler le contrat du requérant avait été prise en tenant compte de ses résultats professionnels et que l'évaluation informelle qui remettait en cause la note « satisfaisante » qu'il avait officiellement reçue était incorrecte, le Tribunal juge que le défendeur a exercé à mauvais escient son pouvoir discrétionnaire en prenant cette décision et que le requérant a par conséquent droit à réparation.

VIII. Enfin, le Tribunal souhaite revenir sur les « observations ci-jointes » du Chef du Bureau technique d'Amman accompagnant le PER du requérant qui n'ont pas été communiquées à celui-ci le 25 avril 2000, au moment où il signait son rapport. Le Tribunal constate que le Chef du Bureau technique d'Amman a mentionné explicitement ses « observations ci-jointes » dans le PER, ce que le requérant a dû remarquer lorsqu'il l'a signé. Toutefois, s'il est vrai, eu égard aux circonstances de l'affaire, que les observations ne servaient généralement qu'à expliquer ou à développer l'évaluation officielle du rapt et que le Chef du Bureau technique d'Amman a commencé ses observations en recommandant la reconduction de l'engagement du requérant, le Tribunal ne peut approuver la pratique des évaluations « cachées ». Empêcher un fonctionnaire d'avoir accès à une pièce qui vient compléter son rapport d'évaluation est une violation flagrante de ses droits procéduraux. Le défendeur, ayant mis en place un système transparent d'évaluation des fonctionnaires, a l'obligation de s'en tenir à son propre système car, après tout, « il doit suivre ses propres règles ». (Voir jugement n° 943, *Yung* (1999).)

Pour ces motifs, le Tribunal estime que le requérant a aussi droit à réparation pour déni de droits.

IX. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal

1. Ordonne au défendeur de verser au requérant une indemnité d'un montant équivalant à douze mois de son traitement net de base, au taux en vigueur à la date du jugement, majoré d'intérêts au taux de 8 % l'an pour toute période comprise entre le quatre-vingt-dixième jour suivant la date de parution du présent jugement et celle du paiement; et

2. Rejette toutes les autres demandes.

(Signatures)

**Julio Barboza**  
Président

**Kevin Haugh**  
Vice-Président

**Goh Joon Seng**  
Membre

New York, le 23 novembre 2005

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire