

**Tribunal administratif**

Distr.: limitée
31 janvier 2006

Original: français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Judgement n° 1271

Affaire n° 1354

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Spyridon Flogaitis,
Vice-président; M^{me} Brigitte Stern;

Attendu que, le 18 août 2003, un fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après le « PNUD »), a introduit une requête dans laquelle il priait notamment le Tribunal de déclarer qu'il avait été victime d'actes d'obstruction et de harcèlement dans l'exercice de ses fonctions et qu'un poste auquel il avait postulé a été pourvu de manière irrégulière. Attendu que, le 24 novembre 2004, le Tribunal a rendu le jugement n° 1217 dans lequel il a déclaré que le recrutement en cause s'était déroulé en violation des procédures applicables et, en outre, avait été entaché de discrimination et a ordonné en conséquence au défendeur de verser au requérant 12 mois de traitement net de base à titre de réparation.

Attendu que, le 18 mai 2004, le requérant a de nouveau introduit une requête dont les conclusions se lisaient en partie comme suit :

« LE REQUÉRANT PRIE RESPECTUEUSEMENT LE TRIBUNAL

...

2.1.2 Sur le fond et au mérite

A) DÉCLARER NULLE ET NON AVENUE ... la DÉCISION ... de l'Administration de démettre le Requérant, le 27 décembre 2000, de ses fonctions de magistrat-procureur de l'Organisation ...;

B) DÉCLARER en violation des ‘Principes de base de l’ONU sur le rôle des avocats’, des ‘Principes directeurs de l’ONU applicables aux magistrats du parquet’ et des ‘Principes de base de l’ONU sur l’indépendance judiciaire’ (...) et constitutifs de mépris de Cour et d’outrage au Tribunal, le refus de l’Administration de donner suite au jugement n° 1123, *Alok* (2001) demandant une enquête et de s’expliquer sur les circonstances ayant conduit l’Administration à faire obstruction aux fonctions de magistrat-procureur du Requérant ...;

C) DÉCLARER en violation de ses conditions de travail le harcèlement et l’obstruction dont fut l’objet le Requérant dans l’exercice de ses fonctions, entre 1998-2001 ...;

D) DÉCLARER constitutif de vice de procédure la DÉCISION de décembre 2001 du Secrétaire de la Commission paritaire de recours imposant une réunion d’actions...;

E) DÉCLARER en violation du Règlement du personnel (art. 111.2 (m)) ... les DÉCISIONS de la Commission paritaire de recours...;

F) DÉCLARER en violation des chapitres X et XI du Règlement du personnel et constitutive de détournement de procédure et de conflit d’intérêts, la DÉCISION de l’Administration du PNUD refusant de conduire une enquête en bonne et due forme sur les allégations d’ingérence, d’obstruction et de manipulation du système de justice interne ... au prétexte qu’une telle enquête devait se faire en conjonction avec la procédure de réfutation du [rapport d’appréciation du comportement professionnel] du Requérant ...

2.2 Mesures préliminaires et/ou interlocutoires

LE REQUÉRANT PRIE RESPECTUEUSEMENT LE TRIBUNAL :

2.2.1 QUE ... la présente cause soit inscrite au rôle prioritaire du Tribunal...;

2.2.2 QUE soit donné acte, au vu de l’absence de procédures orales devant la CPR/NY, des pièces qui y furent produites par le Requérant, pour servir de preuves irréfutées au soutien de ses allégations de harcèlement, d’obstruction et d’ingérence, et que soit ordonnée par le Tribunal l’audition des témoins du Requérant aux fins de corroboration desdits incidents.

2.3 Obligations invoquées dont l’exécution est demandée

...

2.3.6 Article 101.3 du Règlement du Personnel exigeant que l’Administration évalue de façon juste et régulière le comportement professionnel du Requérant, en lui donnant droit à une procédure régulière, incluant un processus expéditif, impartial et transparent de réfutation du rapport d’appréciation du comportement professionnel et de la notation.

2.4 Indemnité réclamée ... pour sanctions disciplinaires déguisées, pour harcèlement prolongé et pour traumatismes moraux et physiques intenses subis par le Requérant

... [L]e Requéant prie respectueusement le Tribunal d'ordonner au Défendeur de payer en dommages, à titre exemplaire et exceptionnel en vertu de l'article 9.1 du Statut du Tribunal, l'équivalent de trois (3) années de salaire avec indemnités, en réparation ...

... »

Attendu que le Président du Tribunal a prolongé jusqu'au 30 septembre 2004 le délai à lui imparti pour déposer sa réponse, et a ensuite plusieurs fois repoussé la date limite, qu'il a finalement fixée au 31 janvier 2004;

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

Attendu que, le 28 février 2005, le requérant a déposé des observations écrites modifiant ses conclusions comme suit :

« **LE TRIBUNAL EST PRIÉ, ÉGALEMENT :**

- **DE JUGER QU'EN RAISON DE** la publicité négative résultant du fait qu'il n'a pas été donné effet au Jugement n° 1123 ... et de la décision que le Secrétaire général a prise ensuite de ne pas donner suite à la demande du Tribunal tendant à ce qu'il ouvre une enquête sur l'affaire, le défendeur donnera réparation au requérant en lui faisant des excuses publiques dans les médias écrits et électroniques, ainsi que sur les sites Web de l'Organisation des Nations Unies et du PNUD;

... »

Attendu que, le 10 octobre 2005, le défendeur a présenté des commentaires sur les observations écrites du requérant;

Attendu que, le 24 octobre 2005, le Tribunal a posé une question au défendeur, qui y a répondu le 27 octobre;

Attendu que, le 28 octobre 2005, le requérant a présenté des observations sur celles déposées par le défendeur le 10 octobre;

Attendu que, le 2 novembre 2005, le Tribunal a décidé de ne pas ouvrir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que les faits de la cause en sus de ceux exposés dans le jugement n° 1217, tels qu'ils ressortent du rapport de la Commission paritaire de recours, se lisent en partie comme suit :

« *Exposé des faits*

...

[Dans son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1998, le requérant s'est vu attribuer la note "4 : résultats partiellement conformes à ceux prévus dans le plan de travail mais progrès nécessaires". Son supérieur

hiérarchique justifiait cette appréciation par plusieurs problèmes de comportement professionnel apparus et consignés durant la période considérée. Le requérant avait ensuite engagé une procédure d'objection contre ce rapport.]

... Le 19 mai 1999, le requérant a adressé un mémorandum ... du Groupe d'examen de la gestion, ... dans lequel il [alléguait] que 'toute la procédure d'établissement du rapport d'appréciation de [s]on comportement professionnel [en 1998] [devait] être déclarée nulle et non avenue eu égard au manque d'objectivité dans la manière dont la direction du Bureau des ressources humaines a[vait] procédé, en violation des garanties d'une procédure régulière'. Le requérant évoqu[ait] également des 'manifestations d'hostilité' et des 'actes de harcèlement'. [Il proposait ensuite], compte tenu du parti pris dont selon lui avait fait preuve la direction du Bureau des ressources humaines, des arrangements particuliers pour l'établissement de son rapport d'appréciation du comportement professionnel, le renvoi de 'l'ensemble de la procédure d'établissement de ce rapport à un groupe d'examen de la gestion ad hoc'. [Le] ... 28 mai 1999 (...), [il a été informé que le PNUD] ne 'voyait pas la nécessité de modifier le fonctionnement du Groupe d'examen de la gestion'.

... Le 23 juillet 1999, le requérant a adressé un mémorandum (...) à [l'] Administrateur associé, dans lequel il donnait sa version [d'un] différend [antérieur] qui, selon lui, avait entraîné 'toute une série de récriminations contre [lui] et contre la Section juridique ...' ...

... Le 23 septembre 1999, le requérant a écrit à ... l'Administrateur du PNUD ... pour se plaindre d'avoir été inéquitablement traité ... [L'Administrateur] a répondu le 7 octobre 1999 :

' ...
Il vous faudra former un recours officiel contre votre rapport d'appréciation de comportement professionnel devant le Jury de révision pour qu'[un] examen indépendant puisse commencer. ...'
(...)

... Le 4 novembre 1999, le requérant a adressé à [l'Administrateur] une note confidentielle (...) à laquelle était jointe une annexe de 13 paragraphes intitulée 'Problèmes de gouvernance et d'éthique dans le système d'administration de la justice au PNUD', dans laquelle il développait ses griefs. Dans sa réponse du 6 décembre 1999 (...), [l'Administrateur] évoquait 'ce que [le requérant] considér[ait] comme des interventions dans le système interne d'administration de la justice et des manipulations de ce système' et déclarait [que] 'dans la mesure où ces problèmes [pouvaient] intéresser [le] comportement professionnel [du requérant]... l'organe compétent [était] le Jury de révision des rapports d'appréciation du comportement professionnel'.

...

... Le 16 novembre 2000, le requérant a écrit à [l'Administrateur] ... pour se plaindre que l'examen indépendant' ... n'avait toujours pas eu lieu ... [et] demand[er] de nouveau 'un examen indépendant... pour enquêter sur les nouveaux actes de harcèlement et de discrimination et les injures ... [intervenues] depuis 1998'.... Dans sa réponse du 4 janvier 2001 (...), [l'Administrateur] [a déclaré] 'que le retard intervenu dans l'examen [du] recours [du requérant] contre [son] rapport d'appréciation du comportement

professionnel par le Jury de révision [était] dû au retard [qu'il avait] provoqué.' Il ... [a rejeté la demande du requérant tendant à ce qu'il soit procédé à un examen externe indépendant] ...

... Le 31 janvier 2001, le requérant a informé [l'Administrateur] qu'il n'était 'pas en mesure d'accepter que l'on joigne l'examen de son rapport d'appréciation du comportement professionnel pour 1998 et l'enquête sur l'allégation qu [il avait formulée] ...'. Il poursuivait en demandant 'un examen distinct et séparé portant sur les 30 mois et les 59 incidents d'irrégularités administratives, d'injures, de harcèlement, d'ingérence et d'intimidation contre [lui] et contre la Section juridique'. (...) »

Le 15 novembre 2001, le requérant a déposé un recours auprès de la Commission paritaire de recours, à New York. La Commission a adopté son rapport le 20 octobre 2003. Les considérants et la recommandation qu'il contient se lisent en partie comme suit :

« *Considérants*

...

24. Finalement, venue à bout d'une masse de documents semblable à celle que 'faute de temps' ..., le [Tribunal] n'avait pu examiner, la Chambre parvient néanmoins à une conclusion similaire à celle du Tribunal [dans l'affaire *Alok*]. Les conclusions du requérant contiennent deux types d'allégations : les premières font état d'actes de harcèlement et d'intimidation commis par le PNUD à son encontre, et les secondes d'ingérence illicite de hauts fonctionnaires du PNUD (et du [Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)] dans l'administration de la justice dans ces organisations.

...

27. Le requérant demande tout d'abord que la Commission paritaire de recours recommande au Secrétaire général de nommer un juge pour enquêter sur ses allégations. De l'avis de la Chambre, une telle recommandation outrepasserait le mandat de la Commission paritaire de recours. En fait, la Chambre est parvenue, avec réticence, à la conclusion qu'une évaluation approfondie et en bonne et due forme des deux séries d'allégations du requérant outrepassait et son mandat et ses moyens. La Chambre se joint donc au Tribunal pour déclarer que 'de telles allégations méritent une enquête plus approfondie des autorités compétentes de l'ONU' [voir l'affaire *Alok* (ibid.)].

...

29. Dans sa seconde demande, le requérant accuse le PNUD de violer son droit aux garanties d'une procédure régulière. La Chambre a conclu que, lors de l'établissement du rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour 1998 et en raison du traitement réservé au recours formé par le requérant contre ce rapport, ses droits ou garanties d'une procédure régulière ont effectivement été violés.

...

Il ressort clairement des divers échanges de correspondance que la relation entre le requérant et les premier et deuxième notateurs (...) pouvait effectivement être qualifiée d'« antagonisme ». De plus, il n'y a pas eu, comme l'exigent les directives relatives au rapport d'appréciation du comportement professionnel, d'examen semestriel. En outre, le PNUD a toujours maintenu, jusqu'à l'opinion personnelle écrite de l'Administrateur lui-même et dans celle-ci, que les accusations et griefs formulés par le requérant devaient être examinés dans le cadre de l'examen du recours qu'il avait formé contre le rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour 1998 par le Jury de révision du PNUD. Pourtant, lorsqu'une tentative de médiation s'est révélée vaine, l'Administration du PNUD n'a plus rien fait pour que le Jury de révision examine ce recours.

Recommandation

30. La Chambre recommande au Secrétaire général d'accorder au requérant un montant de trois mois de traitement net de base à la date de sa cessation de service à titre d'indemnisation pour avoir été privé d'« une évaluation équitable et impartiale de son comportement » professionnel (...).

31. La Chambre ne fait pas d'autre recommandation en ce qui concerne ce recours. »

Le 18 mai 2004, le requérant, n'ayant été informé d'aucune décision du Secrétaire général au sujet du recours qu'il avait formé auprès de la Commission paritaire de recours, a introduit la requête susmentionnée auprès du Tribunal.

Le 19 novembre 2004, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait au requérant la communication suivante :

« Le Secrétaire général a examiné votre cas à la lumière du rapport de la Commission paritaire de recours et de toutes les circonstances de l'affaire et a conclu qu'il n'était pas en mesure d'accepter les conclusions de la Commission ni sa recommandation tendant à ce qu'une indemnité correspondant à trois mois de traitement vous soit versée. Il note que, s'il semble effectivement que les relations étaient tendues entre vous et vos supérieurs hiérarchiques, il apparaît également que vous n'avez pas coopéré avec le PNUD aux fins de l'évaluation de votre comportement professionnel. Le Secrétaire général a donc décidé de ne prendre aucune autre mesure sur ce recours. »

Le 9 décembre 2004, le PNUD a annoncé qu'il entendait répondre

« aux considérations développées dans ... le jugement n° 1123 et dans le rapport n° 1602 de la Commission paritaire de recours en faisant procéder sous la direction de l'Administrateur à un examen indépendant des allégations portées dans l'intervention [du requérant] dans l'affaire *Alok*, afin de répondre sur le fond à tous les griefs que [celui-ci] a exposés à plusieurs reprises ».

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. La décision qu'a prise le défendeur, le 27 décembre 2000, de le démettre publiquement, sans raison valable, de ses fonctions d'instructeur à charge et d'enquêteur dans des affaires de fraude et de corruption au bureau du FNUAP au Népal constituait une violation des droits que lui conférait son statut de fonctionnaire.
2. L'Administrateur du PNUD a refusé d'enquêter sur différents actes de harcèlement, d'obstruction de la justice et d'ingérence dont il a été victime dans l'exercice de ses fonctions.
3. Il continue d'être victime de persécution, de discrimination et de harcèlement.
4. Il n'a toujours pas reçu les rapports d'appréciation de son comportement professionnel au PNUD en 1998, 1999, 2000 et 2001, ce qui paralyse sa carrière.
5. La décision prise récemment et inopinément d'improviser un « examen indépendant » sous les auspices de l'ancien Administrateur du PNUD constitue un nouveau déni de justice, un abus de procédure et une violation des règles relatives à l'impartialité.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Les demandes du requérant concernant le système de justice interne ne sont pas recevables.
2. L'ouverture d'une enquête est à l'entière discrétion de l'Administrateur.
3. Le défendeur rejette toutes les allégations de harcèlement et d'obstruction.

Le Tribunal, ayant délibéré du 2 au 23 novembre 2005, rend le jugement suivant :

I. Le requérant soumet à nouveau une série de demandes au Tribunal. Il convient en effet de rappeler que le Tribunal a déjà eu à connaître de nombreuses réclamations de la part de ce même requérant, qu'il a examinées dans le jugement n° 1217, dont on peut rappeler le dispositif :

« Pour ces motifs, le Tribunal :

1. Affirme que la procédure de recrutement du Directeur du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats s'est déroulée en violation

- des procédures applicables et qu'en outre elle a été entachée d'aspects discriminatoires;
2. Accorde au requérant 12 mois de traitement net, pour l'ensemble des violations de ses droits; et,
 3. Rejette toutes les autres requêtes. »

Le Tribunal tient à souligner, mais il aura l'occasion d'y revenir, qu'en dehors de la procédure de recrutement du Directeur du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats, qui avait abouti à ce que le requérant ne soit pas recruté et qui a été censurée par le Tribunal comme étant entachée d'aspects discriminatoires, toutes les autres demandes soumises au Tribunal ont été rejetées.

II. La Commission paritaire de recours, dans son rapport du 20 octobre 2003, a fort justement identifié, dans la masse des allégations du requérant, deux types de demandes générales, et une demande plus particulière concernant la procédure de révision du rapport d'appréciation de son comportement professionnel, ainsi qu'il ressort de cet extrait de son rapport :

«La Chambre, ayant pris note de l'abondance de la documentation présentée par les parties, en particulier par le requérant, fait observer que sa tâche aurait été moins lourde si les parties avaient fait un effort pour lui soumettre des dossiers succincts et mieux organisés.

Finalemment ... (l)es conclusions du requérant contiennent deux types d'allégations : les premières font état d'actes de harcèlement et d'intimidation commis par le PNUD à son encontre, et les secondes d'ingérence illicite de hauts fonctionnaires du PNUD (...) dans l'administration de la justice dans ces organisations (...).

[...]

Dans sa seconde demande, le requérant accuse le PNUD de violer son droit aux garanties d'une procédure régulière (...). »

En ce qui concerne la position prise par la Commission paritaire de recours, elle a traité séparément les questions générales et le problème procédural particulier soulevé. Sur la question des problèmes posés par l'administration de la justice interne, la Commission paritaire de recours a déclaré qu'« une évaluation approfondie et en bonne et due forme des deux séries d'allégations du requérant outrepassait et son mandat et ses moyens ». Sur les violations procédurales alléguées, la Commission paritaire de recours a considéré que

« lors de l'établissement du rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour 1998 et en raison du traitement réservé au

recours formé par le requérant contre ce rapport, ses droits ou garanties d'une procédure régulière ont effectivement été violés. À cet égard, la Chambre a rappelé le [jugement n° 363, de *Franchis* (1986)]:

‘VIII. Le Tribunal est donc d'avis qu'étant donné l'histoire de l'affaire, le fait de confier le soin de procéder à l'appréciation du comportement professionnel du requérant à un fonctionnaire avec lequel il existait un antagonisme aussi fort portait sérieusement atteinte au droit du requérant à ce que son comportement professionnel soit évalué d'une manière impartiale, et que la responsabilité de l'Administration est donc en cause.

[...]

La Chambre recommande au Secrétaire général d'accorder au requérant un montant de trois mois de traitement net de base à la date de sa cessation de service à titre d'indemnisation pour avoir été privé d'une évaluation équitable et impartiale de son comportement professionnel.’ »

Le Secrétaire général n'a cependant pas accepté le rapport de la Commission paritaire de recours et a donc refusé d'accorder au requérant l'indemnité de trois mois de salaire que celle-ci avait recommandée.

III. Le Tribunal va à son tour se pencher sur les différentes réclamations du requérant, tout en se joignant à la Commission paritaire de recours pour déplorer la confusion et surtout le caractère répétitif des réclamations présentées par le requérant, qu'il est de ce fait appelé à examiner plusieurs fois, et en étant d'accord avec le défendeur lorsqu'il constate que le requérant répète plusieurs arguments et allégations invoqués dans sa requête introductive d'instance dans l'affaire que le Tribunal a déjà entendue, qui a donné lieu au jugement n° 1217 déjà mentionné. En cherchant à mettre un peu d'ordre dans les réclamations présentées par le requérant, le Tribunal ne suivra pas l'ordre des demandes, qu'il traitera cependant toutes.

IV. En premier lieu, le Tribunal va se pencher sur la requête du requérant concernant le refus du PNUD de mener une enquête sur les allégations d'ingérence, d'obstruction et de manipulation du système de justice interne et le refus de la Commission paritaire de recours de traiter de cette question, au motif que ces allégations du requérant n'entraient pas dans ses compétences – ce qui selon le requérant serait constitutif d'un déni de justice. Le Tribunal dispose de ces requêtes rapidement, dans la mesure où il les considère lui aussi clairement irrecevables. En effet, l'article 2 du Statut du Tribunal administratif des Nations Unies stipule :

« Le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'observation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires et pour statuer sur lesdites requêtes. »

Le requérant n'invoque en l'espèce aucune décision administrative lui faisant grief, c'est-à-dire portant atteinte à ses droits ou à ses conditions d'emploi, tels que protégés par le Statut et le Règlement du personnel. Le Tribunal rappelle qu'il a déjà eu l'occasion de définir ce qu'il entend par une « décision administrative » :

« La définition de la 'décision administrative' ne suscite aucune polémique. Tous les régimes de droit administratif admettent qu'une 'décision administrative' est une décision unilatérale prise par l'administration dans telle ou telle affaire (mesure administrative individuelle) qui a des conséquences juridiques directes sur l'ordre juridique. La décision administrative se distingue donc d'autres actes administratifs comme ceux qui ont force réglementaire (et portent généralement le nom de règle ou de règlement) et ceux qui n'ont pas de conséquences juridiques directes. Les décisions administratives se caractérisent par le fait qu'elles sont prises par l'Administration, qu'elles sont unilatérales et d'application individuelle, et qu'elles ont des conséquences juridiques directes. » (Voir jugement n° 1157, *Andronov* (2003), par. V.)

Le Tribunal constate que la requête concernant le refus opposé à la demande du requérant relative à une enquête sur le système de justice du PNUD n'est clairement pas une requête invoquant une violation dans l'observation de son contrat d'engagement ou une atteinte à ses conditions d'emploi, n'étant pas fondée sur une décision administrative le concernant.

V. Il résulte de ce qui précède qu'en ce qui concerne la requête tendant à déclarer que la Commission paritaire de recours aurait violé le droit et abouti à une décision constitutive de déni de justice, parce qu'elle se serait déclarée incompétente relativement à la demande d'enquête sur le système d'administration de la justice interne, le Tribunal ne peut accueillir une telle demande, car il estime au contraire la position de la Commission paritaire de recours comme parfaitement fondée.

VI. De plus, le Tribunal souhaite insister sur le fait que même dans le cas où le requérant aurait eu un intérêt à agir en la matière, la décision d'entamer une telle enquête est le privilège de l'Organisation elle-même. Dans les jugements n° 1086, *Fayache* (2002), et n° 1234 (2005), le Tribunal a eu affaire à des requêtes visant à l'instigation de procédures disciplinaires à l'encontre de membres du personnel et a noté qu'« [i]l n'est juridiquement possible pour personne de contraindre l'Administration à prendre des mesures disciplinaires contre

un tiers » (*Fayache*). Ce raisonnement est, par analogie, applicable au type d'enquête générale demandée par le requérant en l'espèce.

VII. Qui plus est, à supposer même qu'il y eût une décision administrative refusant une enquête sur le système de justice interne, qui aurait pu mettre en cause directement des droits du requérant, le Tribunal se doit de noter qu'une investigation est en cours, ainsi qu'il résulte d'une lettre qui lui a été adressée, à la suite d'une demande d'information à ce sujet de sa part, dans laquelle l'Administration indique qu'un enquêteur a été nommé pour mener les investigations réclamées :

« [L'enquêteur] a pour mandat d'examiner de façon indépendante l'enquête du PNUD sur l'affaire *Alok*. C'est à lui seul qu'il appartient de déterminer comment il sera procédé à cet examen et comment le contenu du rapport sera élaboré.

Le mandat de [l'enquêteur] prévoit, outre qu'il examine l'enquête sur l'affaire *Alok* en général, qu'il établisse : si l'Administration du PNUD a tenté d'entraver l'enquête sur des questions touchant la responsabilité du siège du FNUAP dans les irrégularités et erreurs de gestion commises au bureau du Népal; si un conseiller juridique impliqué dans l'affaire et lié à celle-ci a été démis de façon irrégulière, et pourquoi des documents relatifs aux responsabilités du siège et l'affaire *Alok* en général auraient, selon les allégations, disparu de façon inexplicable. »

VIII. En conclusion sur ce premier point, le Tribunal estime donc que la demande du requérant tendant à obtenir une enquête sur le système de justice interne est irrecevable, mais que même si elle avait été recevable, elle est désormais sans objet.

IX. En second lieu, le Tribunal va se pencher sur la partie de la requête concernant les allégations d'actes de harcèlement et d'intimidation qui auraient été commis par le PNUD à l'encontre du requérant. Le Tribunal note que cette demande est elle aussi irrecevable, car elle s'oppose au principe de la chose jugée. Les innombrables incidents rapportés par le requérant depuis 1998 ont déjà fait l'objet d'un examen attentif par le Tribunal dans son jugement n° 1217. Si le Tribunal a bien noté qu'il existait des tensions dans les relations entre le requérant et d'autres fonctionnaires de l'Organisation, il a également conclu qu'il n'y avait pas là un traitement discriminatoire, comme il résulte de l'extrait suivant :

« Le requérant invoque encore toute une série d'autres faits pour démontrer que des motifs illégitimes ont entaché le recrutement de son concurrent. En particulier, le requérant laisse entendre qu'il a été traité de façon discriminatoire en raison de ses prises de position juridiques rigoureuses dans la poursuite de certaines malversations commises au PNUD et cite notamment

ses divergences avec les autorités du PNUD dans les affaires *Ragan* (jugement n° 1066, 2002); *Alok* (*ibid.*), et *Poudel* (jugement n° 1153, 2003) pour prouver qu'il existait des 'circonstances influençant la nomination du Directeur [du Bureau des conseils juridiques et de l'appui aux achats (OLPS)]'. À titre d'exemple, en ce qui concerne l'affaire *Alok*, le requérant allègue que les plus hauts fonctionnaires du PNUD

'pressaient constamment le Requérent de boucler immédiatement les affaires disciplinaires du Népal. Ces pressions avaient pour but d'éviter toute enquête susceptible de questionner leur propre gestion et leur absence de système de contrôle dans ces dossiers de construction au Népal.'

De même, le requérant mentionne l'affaire *Ragan* et allègue que des pressions furent exercées en haut lieu sur lui pour faire acquitter l'intéressée des accusations portées contre elle et pour saboter son travail d'avocat et d'analyste juridique. Certes, le Tribunal est convaincu qu'il y a dans le dossier présenté par le requérant des éléments indiquant de graves malentendus entre lui et d'autres hauts fonctionnaires du PNUD. Ces tensions ont sans doute débuté lorsque le requérant s'est opposé en 1998 au recrutement du Chef adjoint de la Section des affaires juridiques proposé par les fonctionnaires du PNUD, dont il contestait les qualifications juridiques, celui-ci s'était présenté comme 'juriste' au Danemark, alors que selon le requérant il n'était qu'avocat stagiaire. *Ces éléments ne sont cependant pas suffisants en eux-mêmes pour démontrer un traitement discriminatoire à l'égard du requérant dans les affaires juridiques mentionnées.* » (Souligné par le Tribunal).

Les requêtes du requérant en l'espèce entrent dans cette catégorie de requêtes rejetées par le Tribunal dans le jugement cité. Toutes les allégations de discrimination et de harcèlement ayant déjà été rejetées par le Tribunal, l'autorité de la chose jugée s'oppose à ce que le requérant présente une nouvelle requête invoquant les mêmes incidents.

X. En troisième lieu, le Tribunal examine les requêtes concernant des violations de procédure qui auraient été commises. Plus précisément, le requérant se plaint que son droit à une procédure équitable n'a pas été respecté, parce que plusieurs de ses appels ont été joints au cours de la procédure devant la Commission paritaire de recours. Sur la jonction des requêtes, le Tribunal considère que les mêmes faits étant à la base de toutes les réclamations du requérant, il est conforme à une bonne administration de la justice de ne pas dupliquer les instances, mais au contraire de tenter de les régler en une seule fois. Il n'y a aucun élément dans le dossier permettant de penser que les droits du requérant auraient pu être atteints par une telle jonction et le Tribunal rejette donc cette réclamation relative à la procédure suivie par la Commission paritaire de recours.

XI. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête dans tous ses aspects.

(Signatures)

Julio Barboza
Président

Spyridon Flogaitis
Vice-président

Brigitte Stern
Membre

New York, le 23 novembre 2005

Maritza Struyvenberg
Secrétaire