

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
31 janvier 2006
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1268

Affaire n° 1351

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Kevin Haugh, Premier Vice-Président, Président;
M. Spyridon Flogaitis, Deuxième Vice-Président; M. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal, avec l'accord du défendeur, a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 31 décembre 2002 et par la suite à plusieurs reprises jusqu'au 30 avril 2004;

Attendu que, le 28 avril 2004, le requérant a déposé une requête introductive d'instance dans laquelle il priait le Tribunal, entre autres :

« 12. ... *d'ordonner* :

- a) Que les conclusions figurant dans le rapport intérimaire et final de [la Commission paritaire de recours] soient acceptées comme étant les faits;
- b) Que les recommandations de la Commission paritaire de recours soient approuvées dans leur intégralité...
- c) Que le montant de 3 000 dollars versé à titre de réparation des retards intervenus soit maintenu tel qu'autorisé par le Secrétaire général;
- d) Qu'une indemnisation supplémentaire de 5 000 dollars soit versée au requérant en compensation du temps, du coût et du stress qu'ont représenté la préparation et la présentation de son affaire à [la Commission paritaire de recours] et au Tribunal administratif;
- e) Que la décision administrative de résilier [l'engagement pour une durée déterminée] du requérant soit considérée comme nulle et non avenue et que tous les autres documents ultérieurs en rapport avec cette décision soient expurgés de son dossier individuel;

f) Et que le requérant soit réintégré à l'Organisation des Nations Unies pour une durée d'au moins [trois] ans à un poste correspondant à ses goûts et à ses qualifications ... Au cas où le Secrétaire général déciderait que le requérant ne peut pas être réintégré, d'ordonner au Secrétaire général de verser au requérant, en lieu et place d'une exécution en nature, trois ans de traitement net à compter de la date de cessation de service. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 31 août 2004 et à nouveau jusqu'au 30 octobre 2004;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 30 octobre 2004;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 27 janvier 2005 et que, le 7 mars 2005, le défendeur a présenté des commentaires à ce sujet;

Attendu que l'exposé des faits, y compris le dossier professionnel du requérant, figurant dans le rapport intérimaire de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

« **Dossier professionnel**

... De juin à août 1999, tandis qu'il était au service de la Gendarmerie royale canadienne, le requérant était chef de l'équipe canadienne de médecine légale participant au Programme d'exhumations mené au Kosovo en 1999 sous l'égide [du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY)]. Le requérant a été nommé au ... TPIY le 1^{er} mai 2000 après que sa candidature eut été présentée par le Gouvernement canadien pour le poste de spécialiste des projets de médecine légale pour la Bosnie et la Croatie, à la classe P-4. Son engagement pour une durée déterminée d'un an a par la suite été prolongé jusqu'au 1^{er} novembre 2001, date de sa cessation de service.

Résumé des faits

[La lettre de nomination du requérant, datée du 3 mai 2001, spécifiait qu'il pouvait "être mis fin à son engagement avant sa date d'expiration conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel, auquel cas le Secrétaire général donnerait préavis écrit de 30 jours".]

... Le 16 mai 2001, alors qu'il se trouvait à La Haye, le requérant a reçu de son supérieur hiérarchique, ... le commandant chargé des enquêtes, un mémorandum de même date signé ... du Chef de la Section des ressources humaines du TPIY indiquant que l'engagement du requérant serait "résilié dans 30 jours à compter d'aujourd'hui, 16 mai 2001".

... Dans un mémorandum daté du 17 mai 2001, le requérant a demandé une révision administrative de la décision de mettre fin à son engagement. Dans une lettre adressée au secrétaire de la Commission paritaire de recours en date du 5 juin 2001, le requérant a déposé une demande tendant à ce que l'effet de la décision contestée soit suspendu...

... La Commission ... s'est réunie les 11 et 12 juin 2001 et a recommandé à l'unanimité "que la demande de suspension soit approuvée". [Dans une lettre du 13 juin 2001, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission et de

suspendre l'application de la décision contestée jusqu'à ce qu'il ait été statué sur le fond du recours, ce qui devait être fait avant la date d'expiration de son engagement, le 1^{er} novembre 2001. Ainsi, le requérant a touché son traitement pendant l'intégralité de la période couverte par son engagement.] »

Le requérant a formé un recours sur le fond devant la Commission paritaire de recours de New York le 4 septembre et le 11 octobre 2001. La Commission a publié un rapport intérimaire le 14 mai 2002. Le compte rendu de sa procédure, ses considérations et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« **Compte rendu de la procédure**

11. La Commission a tenu tout d'abord une réunion d'organisation le 22 janvier 2002. Elle a noté que la documentation produite par les deux parties était extrêmement limitée et a décidé qu'elle avait besoin de plus d'informations... La Commission s'est réunie à nouveau le 18 avril 2002 et a décidé de publier un rapport intérimaire (...).

Considérations

12. La Commission a décidé que l'affirmation du défendeur selon laquelle le recours n'était pas recevable pour avoir été présenté tardivement n'était pas fondée...

13. ... La Commission a été vivement consciente du fait qu'elle n'avait ni les moyens, ni la compétence, de faire enquête sur ce qui s'était passé dans le contexte des projets d'exhumations menés en Bosnie et au Kosovo sous l'égide du TPIY et qui avait conduit au licenciement soudain du requérant. La Commission a néanmoins considéré qu'elle avait le devoir ... d'analyser la substance du recours et d'agir rapidement...

14. Le défendeur soutient qu'étant donné que la décision administrative de mettre fin à l'engagement du requérant a été suspendue, l'intéressé n'a pas subi de préjudice. La Commission a jugé cet argument inacceptable. Elle a relevé que l'effet de la décision n'avait été suspendu qu'après que le requérant eut formé un recours et qu'une chambre de la Commission eut recommandé que l'application de la mesure soit suspendue, et que cette recommandation avait été formulée un mois après le mémorandum de résiliation. La résiliation de l'engagement du requérant est venue à la connaissance de l'Administration du TPIY, du personnel du TPIY et, rapidement, des professionnels de la médecine légale ... Il serait naïf de croire ... que la réputation professionnelle et les possibilités d'emploi du requérant ne s'en sont pas trouvées compromises.

...

15. Étant parvenue à la conclusion que le requérant avait subi un préjudice par suite de la décision du TPIY de résilier son engagement, la Commission a entrepris de déterminer quel avait été le processus à l'issue duquel cette décision avait été prise...

a) Le 2 mai 2001, sous couvert d'un mémorandum signé par [le Chef de l'Administration du TPIY] ... et le Chef de la Section des ressources humaines du TPIY, ... il a été adressé au requérant une lettre de nomination

prolongeant son engagement du 2 mai 2001 au 1^{er} novembre 2001; ... Le 16 mai 2001, ... le requérant a reçu une notification de la résiliation dudit engagement.

b) Le 8 février 2001, ... le Chef du Service des enquêtes du TPIY, dans sa notation du requérant, a jugé que ses services avaient “donné pleinement satisfaction”. Le [rapport d’appréciation du comportement professionnel] a été signé le lendemain par ... le Procureur adjoint. Le 28 juin 2001, c’est-à-dire six semaines après l’envoi de la notification de résiliation de l’engagement du requérant, ... le Chef *par intérim* de la Section des enquêtes du TPIY, dans un mémorandum de quatre pages ... a donné ce qu’il prétendait être un compte rendu détaillé des actes et omissions dont le requérant se serait rendu coupable ainsi que des efforts déployés par la “direction générale pour guider le requérant et l’aider à devenir un meilleur gestionnaire”. Pour résumer ce mémorandum, le requérant “est apparu comme n’étant pas fiable ni digne de confiance et comme dépourvu d’esprit d’équipe ... et comme une source de difficulté pour le travail scientifique de l’équipe...”.

16. Le requérant nie ... ces allégations et fait valoir que, si elles avaient été véridiques, il aurait dû en être averti pour qu’il puisse remédier à ses défaillances. Toutefois, ni la “direction générale”, ni qui que ce soit, n’avait jamais porté l’une quelconque de ces allégations à son attention. Ce à quoi le défendeur répond : “L’affirmation selon laquelle le requérant n’a pas été informé que ses services pouvaient ne pas donner satisfaction, n’a pas reçu d’instruction et n’a pas reçu une occasion de s’améliorer ne correspond donc pas aux faits.”

17. En réponse à la demande de la Commission tendant à ce que le TPIY “lui communique tous les documents établis au moment des incidents allégués par [le Chef par intérim de la Section des enquêtes du TPIY] ...”, [le Chef de l’Administration du TPIY] a déclaré, par télécopie datée du 18 février 2002 : “nous avons vérifié nos dossiers et regrettons de vous informer qu’il n’a pas été trouvé de documents supplémentaires”. Indépendamment du rapport d’appréciation de son comportement professionnel, l’on ne trouve dans le dossier du requérant, transmis par La Haye, *aucune* évaluation des actes ou du comportement du requérant, ni *aucune* copie de plaintes ou d’une instruction de la “direction générale”.

18. ...

La Commission parvient à la conclusion ... que le requérant s’est vu refuser ses droits à une procédure régulière et qu’il y a par conséquent lieu de lui accorder une indemnisation.

19. Sur la base des éléments de preuve qui lui ont été présentés par le requérant et par certains de ses anciens collègues de l’équipe de médecine légale du TPIY, la Commission n’a pas pu exclure la possibilité que l’Administration du TPIY ait été mue par une intention plus répréhensible, c’est-à-dire que la résiliation de l’engagement du requérant et ... le mémorandum [du Chef par intérim du Service des enquêtes du TPIY] aient eu pour but de faire taire le requérant ou de salir sa réputation afin de dissimuler une situation embarrassante – voire peut-être un scandale – en ce qui concerne les projets d’exhumations. La Commission recommande par conséquent que le

dossier de l'affaire et le présent rapport soient transmis au Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne pour qu'il y donne la suite appropriée. Les membres de la Commission ... souhaitent que le présent rapport soit considéré comme un rapport intérimaire, considérant qu'ils devraient revenir sur la question du préjudice causé à la réputation du requérant, de l'étendue, le cas échéant, de la culpabilité du TPIY et du montant, le cas échéant, de l'indemnisation à verser...

20. La Commission a également décidé qu'il était possible, même à ce stade tardif, d'atténuer le préjudice causé à la réputation du requérant. La Commission considère qu'un certificat du type décrit à la disposition 109.11 du Règlement du personnel devrait être délivré au requérant...

Recommandation

21. La Commission recommande au Secrétaire général :

a) Qu'il soit délivré au requérant un certificat de travail ... et que copie en soit communiquée aux autorités canadiennes;

b) Qu'il soit versé au requérant trois mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date de sa cessation de service, à titre de réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière;

c) Que le dossier de l'affaire et le présent rapport soient transmis au Secrétaire général adjoint aux Services de contrôle interne pour qu'il lui donne la suite appropriée et que copie du rapport établi par le BSCI, le cas échéant, soit communiquée au secrétaire de la Commission paritaire de recours;

d) Que la Commission soit convoquée à nouveau, dès réception du rapport du BSCI ou six mois à compter de la date de signature du présent rapport, si cette date est antérieure, pour qu'elle puisse formuler en connaissance de cause [d'autres] recommandations au sujet [de plusieurs autres] ... questions soulevées...»

Dans un mémorandum daté du 2 décembre 2002 adressé au secrétaire de la Commission paritaire de recours, dont copie a été envoyée au requérant, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait savoir ce qui suit :

« Comme le Secrétaire général décide sur la base de rapports finals de la Commission paritaire de recours, aucune décision n'est adoptée à ce stade touchant les recommandations concernant la délivrance d'un certificat de travail et le versement d'une indemnisation qui figurent aux alinéa a) et b) du paragraphe 21 du rapport. Il en va de même de la recommandation tendant à ce que le BSCI entame des investigations, telle que formulée à l'alinéa c) du paragraphe 21 du rapport, mais il y a lieu de noter en outre qu'aux termes de son mandat, c'est en définitive le BSCI lui-même qui décide s'il y a lieu d'enquêter sur une question déterminée, eu égard en particulier au fait que le projet dont il s'agit est achevé depuis novembre 2001 et que le personnel affecté au projet n'est plus au service du [TPIY]. La Commission voudra peut-être avoir ces considérations présentes à l'esprit lorsqu'elle établira son rapport final sur cette affaire. »

La Commission paritaire de recours a publié son rapport final sur la présente affaire le 13 mai 2003. Ses considérations et ses recommandations se lisent en partie comme suit :

« *Considérations*

...

4. Il ne fait aucun doute pour la Commission que ... la façon dont le requérant a été traité par le TPIY a été répréhensible; ...

5. La Commission considère que ... le mémorandum [du Secrétaire général adjoint à la gestion], arrivé 6 mois et 16 jours après la publication du rapport de la Commission et des demandes répétées du secrétariat de celle-ci, est totalement inacceptable. L'explication sans doute la plus indulgente que l'on puisse donner de cet état de choses est qu'il a fallu tout ce temps pour qu'un quelconque collaborateur du Secrétaire général adjoint ait lu le rapport et que le caractère "intérimaire" de celui-ci a alors été invoqué comme excuse pour ne rien faire. "Une justice tardive est un déni de justice."

...

7. La Commission a revu son rapport précédent et a rappelé certains des éléments les plus troublants de la présente affaire :

a) La mauvaise foi qui caractérise l'affirmation de l'Administration selon laquelle l'application de la décision administrative de résilier l'engagement du requérant ayant été suspendue, celui-ci n'a subi aucun préjudice;

b) L'absence totale de documentation – reconnue par le Chef de l'Administration du TPIY – de nature à étayer la liste des faits reprochés au requérant donnée par ... le TPIY pour justifier a posteriori la décision de résilier son engagement; et

c) Les preuves manifestes que le crédit professionnel du requérant a été terni par la façon dont a agi [l'Organisation des Nations Unies].

Ayant noté que le retard supplémentaire qui a caractérisé la décision du Secrétaire général a encore aggravé le préjudice causé à la réputation du requérant, la Commission confirme ses recommandations antérieures et propose qu'il soit versé au requérant une indemnisation adéquate.

Recommandations

8. La Commission recommande au Secrétaire général :

a) Qu'il soit délivré au requérant un certificat de travail, comme indiqué au paragraphe 20 de son rapport antérieur, et que copie en soit communiquée à la Mission du Canada auprès [de l'Organisation des Nations Unies] pour que celle-ci la fasse suivre aux services gouvernementaux appropriés;

b) Qu'il soit versé au requérant trois mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date de sa cessation de service, à titre de réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière.»

Le 21 juillet 2003, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et a informé celui-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire général ... tient à appeler votre attention sur la disposition 109.11 du Règlement du personnel, intitulée *Certificat de travail* ... Il découle de ladite disposition que la délivrance d'un tel certificat de travail est votre droit et que vous auriez pu l'obtenir lors de votre cessation de service sans qu'une recommandation de la Commission ni une décision ultérieure du Secrétaire général soit nécessaire. Un tel certificat de travail vous sera délivré si vous décidez de le demander. Si vous souhaitez que copie en soit adressée à la Mission du Canada auprès de l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général accepte la recommandation de la Commission à ce propos.

Le Secrétaire général a pris note de la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle vos droits à une procédure régulière ont été violés par la décision contestée en raison de l'absence de documentation de nature à corroborer les faits invoqués par le TPIY pour "justifier a posteriori la décision de résilier votre engagement". Le Secrétaire général a décidé d'accepter la recommandation formulée par la Commission à ce sujet et, en conséquence, de vous verser trois mois de traitement de base net selon le barème en vigueur à la date de votre cessation de service.

Le Secrétaire général n'accepte pas la recommandation de la Commission tendant à ce qu'il vous soit versé trois ans de traitement de base net en réparation du préjudice causé à votre réputation professionnelle, qu'auraient aggravé les retards intervenus dans l'examen de votre affaire. Compte tenu du fait que l'application de la décision de vous licencier a été suspendue et qu'en conséquence votre engagement a été prolongé jusqu'à la date prévue pour son expiration, et considérant en outre à la fois que vous auriez pu, comme cela était votre droit, demander qu'il vous soit délivré un certificat de travail, comme indiqué ci-dessus, et qu'il n'a été produit aucune preuve établissant que la façon dont a agi l'Organisation des Nations Unies aurait causé un préjudice à votre réputation, le Secrétaire général considère que cette recommandation est dépourvue de fondement. Le Secrétaire général, relevant qu'il prend des décisions sur la base de rapports et de recommandations de la Commission de caractère final plutôt qu'intérimaire, regrette néanmoins les retards intervenus dans l'examen de votre affaire et a par conséquent décidé de vous verser un montant de 3 000 dollars à titre de réparation. »

Le 28 avril 2004, le requérant a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. L'Administration du TPIY n'a pas respecté les droits statutaires du requérant en :

- Refusant au requérant les possibilités d'emploi sur lesquelles il pouvait raisonnablement compter;
- Tentant de résilier son engagement de durée déterminée sans motif justifié;

- S'abstenant de notifier au requérant le fait que ses services n'avaient pas donné satisfaction;
- S'abstenant de donner au requérant les indications appropriées;
- Refusant au requérant le droit de continuer de travailler avec les équipes de spécialistes de médecine légale en attendant l'issue du recours formé par le requérant après que l'application de la décision contestée a été suspendue; et
- Causant un préjudice irréparable à la réputation professionnelle du requérant.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La seule question de fond, en l'espèce, est l'indemnisation réclamée par le requérant à titre de réparation du préjudice qu'aurait subi sa réputation professionnelle; les conclusions du requérant concernant les autres questions visées par les recommandations de la Commission paritaire de recours, qui ont été acceptées et appliquées par le défendeur, doivent être rejetées.

2. Le requérant n'a pas droit à réparation du chef du préjudice qu'aurait subi sa réputation professionnelle.

3. La résiliation de l'engagement du requérant pour une période de durée déterminée relevait des pouvoirs discrétionnaires du défendeur. Le requérant a été pleinement indemnisé du chef de la violation de ses droits à une procédure régulière constatée par la Commission paritaire de recours.

4. La demande du requérant tendant à obtenir un montant supplémentaire à titre de dépens doit être refusée.

Le Tribunal, ayant délibéré du 27 octobre au 23 novembre 2005, rend le jugement suivant :

I. Les faits de la cause sont simples et ne sont pas contestés. Le requérant a été engagé le 2 mai 2000 en vertu d'un contrat pour une durée déterminée d'un an et a été affecté au TPIY en qualité de spécialiste des projets de médecine légale, à la classe P-4. Le 8 février 2001, les supérieurs hiérarchiques du requérant ont signé le rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour la période allant de mai à décembre 2000 et leur appréciation générale a été que ses services avaient donné « pleinement satisfaction ».

Le 3 mai 2001, l'engagement du requérant a été prolongé pour une nouvelle période de six mois, jusqu'au 1^{er} novembre 2001, date à laquelle devait être achevé le projet sur lequel il travaillait. Quelques jours plus tard seulement, cependant, le 16 mai 2001, le Chef de la Section des ressources humaines du TPIY a signé un mémorandum informant le requérant que son engagement était résilié conformément aux règles régissant les contrats pour des périodes de durée déterminée et comme expressément prévu dans sa lettre de nomination.

Le 5 juin 2001, le requérant a demandé que l'application de cette décision soit suspendue et, le 12 juin de la même année, la Commission paritaire de recours a formulé à l'unanimité une recommandation à l'appui de sa demande. Le lendemain, le Secrétaire général à la gestion a accepté la recommandation de la Commission et

le requérant est resté en fonctions jusqu'à la date initialement prévue pour l'expiration de son engagement, c'est-à-dire le 1^{er} novembre.

Six semaines après la décision de résilier l'engagement du requérant et alors que celui-ci était resté en fonctions sous couvert de la suspension de l'application de la décision contestée, l'Administration a, pour la première fois, donné des raisons pour expliquer la décision prise. Ainsi, la personne qui était alors Chef par intérim de la Division des enquêtes a écrit un memorandum de quatre pages dans lequel il était dit que le requérant « *est apparu comme n'étant pas fiable ni digne de confiance et comme dépourvu d'esprit d'équipe ... et comme une source de difficulté pour le travail scientifique de l'équipe...* »; et que « *la direction générale* » avait fait toutes sortes d'efforts « *pour guider le requérant et l'aider à devenir un meilleur gestionnaire* ». (Les italiques sont du Tribunal.) Toutefois, lorsque la Commission paritaire de recours a demandé un complément d'informations au sujet de ce qui s'était produit au moment des incidents, la réponse qui lui a été donnée, le 18 février 2002, a été « *nous avons vérifié nos dossiers et regrettons de vous informer qu'il n'a pas été trouvé de documents supplémentaires* ». (Les italiques sont du Tribunal.)

À la suite du licenciement prématuré du requérant, des rumeurs se sont apparemment propagées dans les milieux mondiaux de la médecine légale quant à ce qui s'était passé et pourquoi. Le requérant considère que ces rumeurs ont sérieusement compromis sa carrière.

La Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés et que le requérant avait droit : i) à ce qu'il lui soit délivré un certificat de travail comportant notamment les informations spécifiques esquissées dans son rapport, dont copie devrait être communiquée aux autorités nationales du requérant; ii) à une indemnisation représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date de sa cessation de service, en réparation de la violation de ses droits à une procédure régulière; et iii) à une indemnisation représentant l'équivalent de trois ans de traitement de base net, selon le barème en vigueur à la date de sa cessation de service, en réparation du préjudice causé à sa réputation professionnelle, aggravé par des retards intervenus dans l'examen de son affaire.

Le Secrétaire général a décidé tout d'abord que la délivrance d'un certificat de travail était un droit dont pouvait se prévaloir le requérant en vertu de la disposition 109.11 du Règlement du personnel s'il le souhaitait. Cependant, le Secrétaire général n'a donné aucune indication quant à ce que serait le contenu exact de ce document. En outre, il a décidé d'admettre la conclusion de la Commission paritaire de recours, à savoir qu'en justifiant a posteriori le licenciement du requérant, l'Administration avait violé ses droits à une procédure régulière et, pour ce motif, a accepté de lui verser l'indemnisation suggérée par la Commission. Enfin, le Secrétaire général a décidé qu'étant donné qu'il avait accepté de délivrer au requérant un certificat de travail ainsi que de lui verser les dommages et intérêts susmentionnés, aucune autre indemnisation ne lui était due, surtout parce que le requérant avait temporairement obtenu satisfaction et était demeuré en fonctions jusqu'à l'expiration de son engagement. Du chef des retards intervenus dans l'examen de son affaire, et seulement à ce titre, le Secrétaire général a accepté de verser au requérant un montant supplémentaire de 3 000 dollars.

II. Le Tribunal considère que les faits de la cause sont clairs et ont été relatés avec précision par la Commission paritaire de recours. Il lui apparaît également que

le Secrétaire général a admis leur véracité et a accepté de donner suite aux recommandations de la Commission paritaire de recours. Le Tribunal n'a donc pas l'intention de s'étendre davantage sur les faits.

En outre, le Tribunal réaffirme qu'il existe un principe général du droit administratif selon lequel la régularité de toute décision administrative doit être appréciée sur la base des éléments de preuve et des documents qui existaient avant son adoption, de sorte qu'aucun élément a posteriori ne peut être invoqué pour régulariser la décision attaquée.

III. S'agissant de l'argument du défendeur selon lequel le requérant n'a subi aucun préjudice du fait de son licenciement prématuré étant donné qu'il a obtenu temporairement satisfaction – comme l'a admis le défendeur – et qu'il ne lui est donc dû aucune indemnisation, le Tribunal a ceci à dire. En l'occurrence, l'Administration a reconnu que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés, a souscrit à la recommandation intérimaire de la Commission paritaire de recours tendant à ce que l'application de la décision soit suspendue et a également accepté de verser au requérant un montant de 3 000 dollars du chef des retards intervenus dans l'examen de son affaire. Pour que l'Administration soit tenue de verser une indemnisation supplémentaire, c'est-à-dire pour avoir causé préjudice à la réputation du requérant en mettant prématurément fin à son engagement, il doit être établi que le requérant a subi un préjudice et que ce préjudice est imputable à l'Administration, et la valeur du préjudice devant être réparé doit être déterminée.

Le requérant affirme que sa réputation a été compromise parce que la nouvelle de son licenciement a immédiatement couru dans le monde, comme le prouvent les échanges de courriels privés qu'il a produits. Cependant, le requérant n'a pas apporté la preuve que l'Administration a fait quoi que ce soit pour diffuser cette information parmi le grand public ou qu'elle ait participé à un quelconque débat public au sujet des faits en question. La seule chose qu'ait faite l'Administration a été de mettre fin à son engagement, ce qui était toutefois, objectivement, de nature à porter préjudice à la réputation scientifique et professionnelle du requérant. En fait, l'Administration a admis que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été violés dans la façon dont il avait été mis fin à son engagement.

Le Tribunal considère que l'important pour le requérant, en l'espèce, est qu'il lui soit délivré un certificat de travail, comme recommandé par la Commission paritaire de recours, et que toute information défavorable versée à son dossier individuel après qu'il a été décidé de mettre fin à son engagement en soit éliminée. Le Tribunal considère en outre que le seul acte véritablement dommageable de l'Administration réside dans les retards intervenus dans l'examen de son affaire étant donné que, pendant une période de plus de quatre ans, la réputation scientifique du requérant avait été « emprisonnée » par la lenteur de la procédure.

Le Tribunal a maintes fois condamné l'Administration pour ses retards, qui causent un préjudice aux fonctionnaires cherchant à obtenir que justice leur soit rendue et estime que l'on se trouve en l'espèce en présence d'un autre cas de même nature. Cependant, il n'a été produit aucun élément permettant au Tribunal de conclure que c'est délibérément que l'Administration a porté préjudice aux intérêts du requérant. Cela étant, tout en estimant que le montant accordé par l'Administration à titre d'indemnisation des retards intervenus n'est pas suffisant en raison de la corrélation qui existe entre ces retards et la réputation professionnelle

du requérant, il considère que l'indemnisation proposée par la Commission paritaire de recours est disproportionnée. Si cette indemnisation était accordée au requérant, elle équivaudrait à peu près à une prolongation de son engagement de durée déterminée pour des périodes que n'avait jamais envisagées l'Administration. Après tout, le requérant n'a apporté aucune preuve matérielle du préjudice qu'il aurait subi sur la base de laquelle une indemnisation pourrait être calculée. Le Tribunal considère qu'un montant de 10 000 dollars devrait, dans les circonstances, constituer une réparation suffisante du préjudice causé par les retards intervenus.

IV. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de délivrer au requérant le certificat de travail auquel il a droit, dans les conditions proposées par la Commission paritaire de recours;

2. Ordonne au défendeur d'éliminer du dossier individuel du requérant toutes les informations défavorables qui y ont été versées a posteriori;

3. Ordonne au défendeur de verser au requérant un montant de 10 000 dollars à titre de réparation du préjudice objectivement causé à sa réputation scientifique par les retards injustifiés avec lesquels l'Organisation a examiné son affaire, avec intérêts à huit pour cent l'an à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement soit effectué; et

4. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Kevin Haugh
Premier Vice-Président, Président

Spyridon Flogaitis
Deuxième Vice-Président

Dayendra Sena Wijewardane
Membre

Genève, le 23 novembre 2005

Maritza Struyvenberg
Secrétaire exécutive