



Tribunal administratif

Distr.
LIMITÉE

T/DEC/631

19 novembre 1993

FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 631

Affaires No 673 : HEAPS 1
No 681 : HEAPS 2

Contre : Le Secrétaire général de
l'Organisation maritime
internationale

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Samar Sen, vice-président, assurant la présidence; M. Mikuin Leliel Balanda; M. Francis Spain;

Attendu qu'à la demande d'Erick Heaps, ancien fonctionnaire de l'Organisation maritime internationale (ci-après dénommée OMI), le Président du Tribunal a, avec l'accord du défendeur, prorogé au 15 juin 1992 le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que, les 17 juin et 14 juillet 1992, le requérant a introduit deux requêtes (la "première" et la "deuxième" requête), priant le Tribunal, dans la première requête,

"de dire et juger :

- a) Que les critiques formulées par le requérant au sujet de son rapport périodique d'appréciation pour la période allant du 1er mai 1990 au 28 février 1991 ... méritaient ... une réponse spécifique et circonstanciée de la part du défendeur;
- b) Que la validité du rapport périodique contesté était douteuse parce que le requérant n'avait jamais reçu une définition d'emploi...;
- c) Que ... le Chef de la Section de l'impression et le Directeur de la Division des

conférences ... auraient dû, si les services du requérant se révélèrent non satisfaisants, mener une enquête à une date rapprochée au lieu d'attendre l'échéance du premier rapport périodique et de formuler, alors seulement, une série de griefs, qu'ils n'avaient pas discutés préalablement avec le requérant, au sujet de la qualité et de la quantité de sa production, de son attitude et d'autres questions, en se fondant dans une large mesure sur des rapports écrits qui n'avaient pas été montrés au requérant...;

- d) Que le requérant s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière lors de son recours interne, du fait en particulier que la Commission paritaire de recours :
 - i) A interrogé ses superviseurs en son absence et à son insu;
 - ii) A reçu et examiné des documents, fournis par le Chef de la Section du personnel, dont aucun n'avait été montré au requérant avant que certains d'entre eux ne soient produits par la Commission [paritaire de recours] lors de la procédure orale...;
 - iii) N'a pas ... demandé au défendeur de répondre au recours ou de présenter des observations sur les allégations d'inexactitude, d'iniquité et de parti pris formulées par le requérant au sujet de son rapport d'appréciation;
- e) Que le défendeur a fait preuve de négligence en s'abstenant de ... retirer le rapport périodique contesté et de le remplacer par un rapport plus objectif...
- ...
- g) Que le défendeur doit verser au requérant une somme égale à un an de traitement de base net en dédommagement du préjudice qu'il a subi."

et, dans la deuxième requête :

"de dire et juger :

- a) Que la décision prise par le défendeur de ne pas renouveler le deuxième contrat du requérant ... était défectueuse au regard de la procédure et de l'administration et doit être rapportée...;
- b) Que le requérant s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière lors de son recours interne, du fait en particulier que la Commission paritaire de

recours :

- i) N'a pas demandé au défendeur de répondre au recours;
- ii) A fait sa recommandation au défendeur sur le fond du recours sans avoir examiné au fond les arguments du requérant...;

...

- d) Que le requérant doit recevoir ... une somme égale à deux ans de traitement de base net en dédommagement du préjudice qu'il a subi."

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 10 novembre 1992, en demandant que les affaires No 673 et No 681 "soient jointes aux fins du jugement";

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 29 janvier 1993;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'OMI le 1er mai 1990 avec un engagement de durée déterminée d'un an à la classe G-6, échelon III, comme mécanographe à la Section de l'impression de la Division des conférences.

Le comportement professionnel du requérant pendant la période allant du 1er mai 1990 au 28 février 1991 a été évalué dans un rapport d'appréciation en date du 4 avril 1991 établi par son superviseur, le Chef de la Section de l'impression. Celui-ci déclarait entre autres que le requérant "avait une connaissance pratique étendue de tous les types de travaux et presses d'imprimerie". On comptait qu'il "serait capable de transmettre son expérience professionnelle au personnel d'imprimerie formé par l'OMI, qu'il serait notre principal imprimeur, et c'est pour ces raisons qu'il a été recruté à une classe et un échelon élevés". Il ajoutait :

"... Jusqu'à présent, [le requérant] n'a pas encore atteint les normes requises en ce qui concerne la qualité du travail, le rendement et l'attitude envers le travail, et son comportement professionnel est très décevant. ...

Je ne recommanderais par conséquent qu'une prolongation de contrat de six mois sans continuation à moins qu'une très nette amélioration ne se produise."

Le Directeur de la Division des conférences, en tant que deuxième notateur, qualifiait le requérant de "fonctionnaire n'atteignant que les normes minimales" et déclarait qu'il appuyait "la recommandation tendant à ne prolonger le contrat [du requérant] que de six mois, avec l'espoir que son comportement professionnel s'améliorera nettement pendant cette période."

Le 15 avril 1991, conformément au paragraphe 10 de la circulaire PER/G/72/190, le requérant a, par l'intermédiaire du Chef de la Section de l'impression et du Directeur de la Division des conférences, écrit au Directeur de la Division de l'administration pour contester les notes qui lui étaient attribuées dans son rapport et demander que le rapport soit "retiré" de son dossier administratif et "remplacé par une évaluation objective" de son travail. Dans une réponse du 6 juin 1991, le Chef de la Section du personnel a informé le requérant que le Secrétaire général avait indiqué dans une pièce jointe "sur quels points votre comportement professionnel devait être amélioré pendant la durée de votre contrat en cours"; il ajoutait : "... votre comportement professionnel sera évalué chaque mois et vous serez, dans chaque cas, informé du résultat de cette évaluation."

Le 20 juin 1991, le requérant a demandé des éclaircissements au sujet de la décision administrative figurant dans la communication du 6 juin 1991. Le 10 juillet 1991, le Chef de la Section du personnel a informé le requérant que, puisqu'il avait agi conformément aux prescriptions de la circulaire PER/G/72/190, "il n'y avait pas lieu de retirer le rapport et d'en établir un nouveau". Le 31 juillet 1991, le requérant a prié le Secrétaire général de réexaminer la décision de ne pas supprimer le rapport d'appréciation de son dossier

administratif. Le 23 août 1991, le Chef de la Section du personnel a informé le requérant que la décision serait maintenue.

Le 18 septembre 1991, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 24 octobre 1991. Les conclusions et recommandations de la Commission se lisaient en partie comme suit :

"5. La Commission est unanime à s'étonner qu'aucune discussion directe et constructive ne soit apparemment intervenue à temps entre les superviseurs et [le requérant] au sujet des déficiences signalées dans le rapport périodique...

6. La Commission estime que, s'il y avait eu à temps, entre les superviseurs et [le requérant], des discussions plus ouvertes et plus franches - c'est-à-dire de meilleures techniques pour la solution des problèmes opérationnels - en ce qui concerne le comportement professionnel quotidien du requérant, il aurait été possible d'empêcher ce qui équivaut maintenant à des demandes et contre-demands invérifiables et très divergentes...

...

8. La Commission estime que, quel que soit le bien-fondé des demandes et contre-demands des parties intéressées, il est mal à propos de reprocher [au requérant] de n'avoir pas répondu à des espoirs qui ne lui ont pas été exprimés clairement d'une manière objective et vérifiable (...).

9. Dans cet ordre d'idées, la Commission croit aussi que, ... faite en temps opportun, une évaluation approfondie des lettres de référence reçues des précédents employeurs [du requérant] ... aurait permis de choisir plus judicieusement un candidat pour le poste vacant...

RECOMMANDATIONS

A. Compte tenu des procédures régulières d'établissement des rapports, telles que prévues au paragraphe 14 du document PER/G/72/190 du 21 février 1972, le superviseur devrait être invité à remplacer le rapport contesté.

B. De plus, la Commission recommande vivement que la procédure relative aux rapports périodiques soit revue et que soit publiée à cet effet une nouvelle circulaire tenant compte des changements introduits dans la structure de l'Organisation et des leçons tirées de l'expérience acquise au cours des 20 dernières années en ce qui concerne l'établissement des rapports périodiques.

C. La Commission recommande en outre que soit envisagée la création d'un mécanisme approprié pour l'examen des objections des fonctionnaires supervisés afin d'éviter le recours systématique à la Commission paritaire de recours. De telles questions devraient être traitées au niveau opérationnel.

D. La Commission recommande vivement que les superviseurs des fonctionnaires du Secrétariat et les fonctionnaires compétents de la Section du personnel puissent bénéficier des divers cours et ateliers de courte durée sur les techniques de l'interview et du recrutement offerts par les établissements d'enseignement et par les entreprises spécialisées dans la gestion du personnel. Des cours pourraient aussi être organisés au sein de l'Organisation."

Le 9 décembre 1991, le Chef de la Section du personnel a communiqué le rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et informé celui-ci que le Secrétaire général avait décidé :

- "a) De maintenir la décision initiale de ne pas retirer le rapport et de ne pas le remplacer par une version révisée;
- b) D'examiner attentivement la recommandation de la Commission tendant à revoir les procédures relatives à l'établissement des rapports périodiques;
- c) Qu'un mécanisme approprié (spécifié dans la disposition 111.1 du Règlement du personnel) existant déjà pour examiner les décisions administratives contestées par des fonctionnaires, aucun mécanisme nouveau ne devrait être créé; et
- d) D'examiner attentivement les recommandations de la Commission concernant la formation des fonctionnaires compétents aux techniques de l'interview et du recrutement."

Le 12 juin 1992, le requérant a introduit auprès du Tribunal la première requête.

Entre-temps, l'engagement du requérant avait été prolongé de six mois, jusqu'au 31 octobre 1991. Le 3 octobre 1991, le Directeur de la Division de l'administration a informé

le requérant de ce qui suit : "Le Chef de la Section de l'impression et le Directeur de la Division des conférences m'ont fait savoir que l'amélioration escomptée dans votre comportement professionnel ne s'était pas produite. En conséquence, je regrette de vous faire savoir que, conformément à la disposition 109.6 du Règlement du personnel, ... votre engagement actuel, qui vient à expiration le 31 octobre 1991, ne sera pas renouvelé." Il joignait à sa communication un rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour la période allant du 1er mars au 30 septembre 1991 dans lequel le requérant était qualifié de fonctionnaire qui, "dans l'ensemble, ne donne pas satisfaction". Dans ses observations générales, le Directeur de la Division des conférences déclarait qu'à son regret, le requérant n'avait "pas montré à ses superviseurs immédiats qu'il pouvait apporter une contribution positive aux travaux de la Section".

Le 10 octobre 1991, le requérant a prié le Secrétaire général de réexaminer cette décision. Dans un mémorandum du 24 octobre 1991, le Directeur de la Division de l'administration a informé le requérant que son engagement ne serait pas prolongé. Le 21 novembre 1991, le requérant a formé devant la Commission paritaire de recours un deuxième recours contre cette décision administrative. La Commission a adopté son rapport le 31 mars 1992. Les constatations et conclusions de la Commission étaient ainsi conçues :

"La Commission a examiné attentivement les documents dont elle dispose et, eu égard à la disposition 109.6 a) du Règlement du personnel ('Expiration des engagements de durée déterminée'), constate que les mesures prises par l'Administration sont conformes à cette disposition.

La Commission conclut que le requérant n'était pas juridiquement fondé à compter sur une prolongation. Les engagements de durée déterminée ne confèrent aucun droit à une prolongation. La disposition 109.6 a) du Règlement du personnel est très claire et la lettre de nomination signée par le requérant confirme ce point de vue.

En conséquence, la Commission souscrit à la décision prise par l'Administration de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée [du requérant] qui est venu à expiration le 31 octobre 1991."

Le 27 avril 1992, le Chef de la Section du personnel a communiqué le rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et informé celui-ci que le Secrétaire général acceptait les conclusions de la Commission.

Le 17 juillet 1992, le requérant a introduit auprès du Tribunal la deuxième requête.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant pour la période allant du 1er mai 1990 au 28 février 1991 était tout à fait inexact, injuste et partial.
2. Les normes au regard desquelles le requérant a été jugé n'étaient pas pertinentes puisqu'elles reposaient sur des suppositions touchant son rôle qui n'ont été portées à sa connaissance qu'après l'établissement du rapport. La définition d'emploi qui avait été fournie au requérant ne spécifiait pas de telles exigences.
3. Le rapport a été établi dans le but de mettre fin aux services du requérant. Le Chef de la Section n'a, à aucun moment, pris contact avec le requérant au sujet de son travail.
4. Le requérant pouvait légitimement compter que son comportement professionnel, s'il était évalué régulièrement, conduirait à un renouvellement de son contrat.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. L'évaluation du comportement professionnel du requérant était conforme aux faits et n'a pas été influencée par un désir de mettre fin aux services du requérant.
2. Le requérant a eu toute possibilité d'améliorer son comportement professionnel et il ne l'a pas fait, bien qu'il ait été averti des conséquences.
3. Il n'y a pas eu de fautes de procédure dans l'évaluation des services du requérant ni dans la manière dont ils ont pris fin.

Le Tribunal, ayant délibéré du 3 au 19 novembre 1993, rend le jugement suivant :

- I. Avec l'accord des deux parties, le Tribunal joint les deux affaires : il n'y aura donc qu'un seul jugement.

II. La première question soulevée par le requérant (affaire No 673) a trait presque entièrement à l'évaluation de son travail, faite le 2 avril 1991, pour la période allant du 1er mai 1990 au 28 février 1991. Dans le cadre de cette évaluation, le superviseur du requérant (le Chef de la Section de l'impression de la Division des conférences) recommandait que le requérant, dont le contrat de durée déterminée d'un an devait venir à expiration le 30 avril 1991, reçoive "une prolongation de contrat de six mois sans continuation à moins qu'une très nette amélioration ne se produise". Cette recommandation avait l'appui du Directeur de la Division des conférences, qui qualifiait le requérant de fonctionnaire "n'atteignant que les normes minimales".

III. Le 15 avril 1991, dans un mémorandum adressé au Directeur de la Division de l'administration, le requérant a décrit ce rapport comme étant "tout à fait inexact, injuste et partial". Il discutait tous les aspects du rapport afin de défendre et d'étayer ses critiques et ses objections. Son principal argument était que, puisqu'on ne lui avait jamais dit quelles étaient ses charges, fonctions et responsabilités, il était tout à fait injuste et inéquitable de juger que son travail ne répondait pas à l'attente de ses superviseurs.

IV. Le Tribunal a examiné dans ce contexte toutes les pièces du dossier et constate qu'à de nombreuses reprises, le requérant a été averti de ses obligations et de ce qu'on attendait de lui. C'est ainsi que, dans une lettre du 11 avril 1990 que le Chef de la Section du personnel lui a adressée pour lui offrir le poste de la Section de l'impression, son attention a été expressément appelée sur l'avis de vacance de poste No G.S.90-1 publié le 15 février 1990 (le jour même où une courte annonce offrant cet emploi a paru dans le journal "Daily Mail"). L'avis de vacance de poste décrivait les "principales fonctions et responsabilités" et indiquait aussi les "qualifications et expérience" requises des candidats. Le requérant a accepté l'engagement le 18 avril 1990.

Le requérant prétend maintenant qu'il n'a pas reçu copie de l'avis de vacance de poste.

De l'avis du Tribunal, il aurait pu l'obtenir à tout moment après le 11 avril 1990, date à laquelle il a reçu l'offre de nomination.

V. Le Tribunal ne peut donc accepter l'assertion du requérant selon laquelle il ignorait totalement quelles étaient ses fonctions et responsabilités. Cette conclusion est corroborée par le mémorandum que le requérant a adressé au Directeur de la Division des conférences le 15 avril 1991. Ce mémorandum montre que le requérant a eu plusieurs discussions, par téléphone ou autrement, sur la nature de son travail et sur les termes et conditions de son engagement. Des documents appropriés lui ont aussi été fournis; il était manifestement engagé pour une durée déterminée d'un an à compter du 1er mai 1990.

VI. Le Tribunal note que le requérant a instamment demandé qu'en égard aux objections qu'il avait adressées le 15 avril 1991 au Directeur de la Division de l'administration, son rapport d'appréciation défavorable pour la période allant du 1er mai 1990 au 28 février 1991 soit "retiré et remplacé par une évaluation objective de mon travail et une évaluation réaliste de ma compétence et de mon potentiel". En réponse, le défendeur a appelé l'attention du requérant sur le mémorandum No PER/G/72/190 du Secrétaire général en date du 21 février 1972 et refusé de retirer le rapport. La section pertinente de ce mémorandum est ainsi conçue :

"10. Si le fonctionnaire le désire, il peut, 10 jours ouvrables au plus tard après avoir signé le rapport, soumettre une déclaration écrite contenant des explications ou réfutations sur tout ou partie du rapport. Cette déclaration sera soumise par l'intermédiaire des notateurs du fonctionnaire au Chef de la Division de l'administration pour être incluse, avec le rapport auquel elle se rapporte, dans le dossier administratif du fonctionnaire."

VII. Le Tribunal ne peut trouver à redire à la mesure adoptée par le défendeur mais il note qu'à l'Organisation des Nations Unies, la procédure à suivre en cas d'objections à des rapports d'appréciation défavorables est différente à bien des égards et paraît offrir aux fonctionnaires une meilleure protection.

VIII. Le Secrétaire général ayant refusé de retirer le rapport en question, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours, qui a recommandé, le 24 octobre 1991, que le superviseur du requérant soit "invité à remplacer le rapport contesté". Le défendeur n'a pas accepté cette recommandation et a maintenu sa décision antérieure selon laquelle tant le rapport défavorable que les objections du requérant devaient être consignés dans le dossier administratif du requérant conformément à la circulaire PER/G/72/190 du 21 février 1972.

IX. Le Tribunal note qu'avant de prendre ces décisions, le défendeur a, les 9 août et 8 novembre 1991, consulté son Service juridique qui, les deux fois, lui a conseillé de ne pas retirer ni remplacer le rapport contesté. Le 9 août 1991, le Service juridique a mentionné la règle citée plus haut et, le 8 novembre 1991, il a notamment émis l'avis suivant :

"5. Le rapport ne peut être retiré que s'il s'est révélé être une évaluation inexacte.

6. Le Comité des nominations et des promotions (Services généraux), auquel la question a été initialement renvoyée, n'a pas jugé l'évaluation inexacte. Il a en revanche recommandé que l'Administration établisse des directives et des objectifs pour suivre le comportement professionnel [du requérant]."

X. Le Tribunal note que, le 18 avril 1991, le Comité des nominations et des promotions (Services généraux) a examiné l'affaire "de façon approfondie" et a recommandé que le contrat du requérant soit prolongé de six mois et "que le titulaire soit informé des objectifs qu'il devra atteindre au cours des six prochains mois, étant entendu que la Section du personnel participera à l'établissement des objectifs et au suivi du comportement professionnel [du requérant], de préférence chaque mois. Les résultats de ces évaluations seront communiqués au titulaire".

XI. Le défendeur a accepté ces recommandations. Le 6 juin 1991, le Chef de la Section du personnel a transmis au requérant une pièce indiquant "sur quels points votre comportement professionnel devait être amélioré pendant la durée de votre contrat en cours".

Il concluait : "En conséquence, votre comportement professionnel sera évalué chaque mois et vous serez, dans chaque cas, informé du résultat de cette évaluation." D'autres mesures ont été discutées "au sujet de la manière dont nous pouvons aider [le requérant] à atteindre une norme de production satisfaisante". En pratique, les rapports mensuels envisagés par le Comité des nominations et des promotions et acceptés par le défendeur n'ont pas été établis. Le 5 août 1991, le Chef de la Section de l'impression a fait savoir ce qui suit au Chef de la Section du personnel :

"En ce qui concerne les rapports mensuels sur le comportement professionnel [du requérant], je regrette de dire que je n'ai pas encore été en mesure d'évaluer l'intéressé de façon constructive.

Pendant le mois de mai, il a été en congé annuel pendant cinq jours et demi, plus deux jours de congé de maladie. Pendant le mois de juin, la Section de l'impression a été profondément réorganisée et presque rien n'a été imprimé; pendant tout le mois de juillet, l'intéressé a été en congé de maladie."

XII. Finalement, un deuxième rapport a été établi sur le travail du requérant pour la période allant du 1er mars au 30 septembre 1991. À la suite de ce rapport, une nouvelle prolongation a été refusée. Le contrat de durée déterminée du requérant est venu à expiration le 31 octobre 1991.

XIII. Un aspect de la présente affaire a préoccupé le Tribunal. La section G du rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant n'a pas été remplie. Comme le Comité des nominations et des promotions (Services généraux), le Tribunal estime que l'absence de "communication interne entre le fonctionnaire et ses superviseurs et collègues" aurait pu et dû être évitée. Cette omission ne peut être considérée comme suffisante pour mettre en question les conclusions du défendeur quant au maintien du requérant en fonctions mais, de l'avis du Tribunal, elle présente sous un jour défavorable une Administration qui n'a pas observé ses propres règles.

XIV. Le Tribunal ne peut cependant conclure, comme le demande le requérant, que celui-ci a fait l'objet d'une évaluation erronée ou que le défendeur a abusé de son pouvoir discrétionnaire ou agi "d'une manière arbitraire, déraisonnable et inconsidérée". Le Tribunal note que le requérant s'est vu donner six mois pour améliorer son comportement professionnel, qui a été examiné par le Comité des nominations et des promotions (Services généraux) en avril 1991 et finalement par le Directeur de la Division des conférences le 25 septembre 1991.

XV. La deuxième affaire (No 681) est, pour l'essentiel, la continuation de la première affaire examinée plus haut. Dans sa lettre d'objection datée du 15 avril 1991, le requérant déclare que le premier rapport défavorable, daté du 2 avril 1991, avait été "délibérément conçu pour préparer le terrain en vue de mettre fin à [ses] services six mois plus tard". Il fait valoir que si son travail avait été évalué équitablement pendant la durée de son contrat d'un an, il aurait été fondé en droit à compter sur un renouvellement de son contrat. Comme cette attente ne peut plus être satisfaite, il suggère, à titre de "solution pratique", qu'une "somme égale à deux ans de traitement de base net" lui soit versée "à titre d'indemnité pour le préjudice subi".

XVI. Le Tribunal a constamment jugé que les titulaires de contrats de durée déterminée n'avaient pas droit à une prolongation automatique de leurs contrats. L'évaluation des services du fonctionnaire est l'un des facteurs à prendre en considération pour la prolongation des contrats de durée déterminée. Le Tribunal a établi dans sa jurisprudence que, pour déterminer s'il y avait une expectative de prolongation de ces contrats, l'ensemble des circonstances devait entrer en ligne de compte. En l'espèce, les services du requérant devaient avoir une durée de 18 mois. Le défendeur avait précisé, dans la lettre par laquelle il offrait l'engagement au requérant que "le poste sera financé sur le fonds affecté aux travaux d'imprimerie et a été initialement établi jusqu'au 31 décembre 1991 ... le maintien du poste au-delà de cette date dépendra de la décision que pourront prendre le Conseil et l'Assemblée".

XVII. Cela étant, le Tribunal ne voit aucun motif qui aurait pu amener le défendeur à utiliser, comme le requérant l'a allégué à plusieurs reprises, des voies détournées pour mettre fin à ses services alors qu'en vertu de la disposition 109.6 du Règlement du personnel et étant donné les circonstances de l'espèce, il avait toute latitude pour laisser le contrat de durée déterminée venir à expiration, sans préavis, à la date spécifiée.

XVIII. Le Tribunal constate en outre qu'à part quelques allusions à une certaine froideur dans les relations entre le requérant et son superviseur, le Chef de la Section de l'impression de la Division des conférences, il n'y a aucun indice d'une partialité ou d'un parti pris quelconque.

XIX. Enfin, le Tribunal estime que, si la présente affaire présente des caractéristiques qui ne sont pas complètement dans la ligne des dispositions du Statut et du Règlement, elles ne vicient pas les décisions prises par le défendeur de ne pas retirer ou remplacer le rapport défavorable sur le travail du requérant pour la période allant d'avril 1990 à février 1991 et de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée au-delà du 31 octobre 1991.

XX. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signatures)

Samar SEN
Vice-président, assurant la présidence

Mikuin Leliel BALANDA
Membre

Francis SPAIN
Membre

New York, le 19 novembre 1993

R. María VICIEN-MILBURN
Secrétaire