

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2003

Original: Français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 1135

Affaire No 1168 : SIROIS

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence; M. Omer Yousif Bireedo; Mme Brigitte Stern;

Attendu qu'à la demande d'André Sirois, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé jusqu'au 31 décembre 2000 le délai pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 22 décembre 2000, le requérant a introduit une requête dont les conclusions se lisaient comme suit :

« **II : CONCLUSIONS**

...

9. ... le requérant prie respectueusement le Tribunal administratif :
- a) D'ORDONNER:
 - i) Que la décision prise par le Secrétaire général au sujet du rapport [de la Commission paritaire de recours] soit annulée;
 - ii) Que ... le [Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR)] rectifie la [date d'entrée en fonction] du requérant et lui paie en conséquence le salaire et les prestations correspondant aux 25, 26 et 27 septembre 1995, et ... [à titre de compensation] un montant équivalant à six mois de salaire, ou lui verse un montant forfaitaire équivalant à un an de salaire;

- iii) Que ... le TPIR verse au requérant ... une indemnité d'installation prolongée ... et ... [à titre de compensation] un montant équivalant à six mois de salaire, ou lui verse un montant forfaitaire équivalant à un an de salaires;
- iv) Que ... le TPIR paie au requérant ... un congé dans les foyers ... et ... [à titre de compensation] un montant équivalant à six mois de salaire, ou lui verse un montant forfaitaire équivalant à un an de salaire;
- v) Que [le Bureau de la gestion des ressources humaines] ... revoie la classe de début du requérant ... et, à titre de compensation, lui verse ... un montant équivalant à un an de salaire, ou lui verse un montant forfaitaire équivalant à deux ans de salaire;
- b) De DÉCLARER nulle et non avenue la décision du Greffier du TPIR de ne pas renouveler le contrat du requérant;
- c) D'ORDONNER ... [la réintégration du] requérant ...
...
- f) D'ORDONNER ... au lieu de l'exécution de l'obligation invoquée, le versement au requérant du maximum de l'indemnité autorisée ...;
- g) D'ORDONNER au défendeur de rechercher et de retirer de ses dossiers ... tous les documents défavorables ... qu'il peut y avoir placés et/ou conservés sans les avoir auparavant soumis ... au requérant, ... et de verser au requérant à titre de compensation ... un montant forfaitaire correspondant à deux ans de salaire, avec, en sus, un an de salaire vu les circonstances exceptionnelles décrites dans la présente action;
- h) D'ORDONNER au défendeur de replacer dans tous les dossiers du requérant les documents favorables à celui-ci qui en ont été retirés ...; et de lui verser à titre de compensation ... un montant forfaitaire correspondant à deux ans de salaire;
- i) EN OUTRE, ACCORDER au requérant un montant de 5 000 dollars des États-Unis [pour les frais] ... »

Attendu que, le 18 décembre 2000, le requérant a aussi demandé une procédure orale en l'espèce;

Attendu que, le 3 juin 2001, le requérant a écrit au Tribunal pour modifier ses conclusions comme suit :

« LE REQUÉRANT

Prie respectueusement le Tribunal administratif

D'ORDONNER ... au défendeur d'obtenir de ses clients un affidavit établissant que chacun des faits présentés dans la défense, qu'il pourrait soumettre, a été vérifié et que le défendeur en garantisse la véracité et l'exactitude, ainsi qu'un affidavit de tout fonctionnaire du TPIR qui fait une

déclaration dans la présente affaire, établissant que les faits visés par sa déclaration sont à sa connaissance personnelle. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 30 juin 2001, puis successivement jusqu'au 31 mars 2002, le délai imparti au défendeur pour produire sa défense;

Attendu que le défendeur a déposé sa défense le 26 mars 2002;

Attendu que le requérant a présenté des observations écrites le 29 avril 2002;

Attendu que, le 31 mai 2003, le requérant a soumis des observations additionnelles;

Attendu que, le 16 juin 2003, le requérant a soumis une déclaration additionnelle modifiant ses conclusions comme suit :

« III. Finalement, je désire MODIFIER ma déclaration afin d'en retirer toute CONCLUSION ou partie de CONCLUSION concernant :

- a) L'objection à mon rapport d'appréciation du comportement professionnel;
- b) L'insertion dans mon dossier personnel de documents défavorables... Ces problèmes ont pris une vie propre et ont été résolus en partie. »

Attendu que le 24 juin 2003, le Tribunal a décidé de ne pas avoir de procédure orale dans la présente affaire;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service du TPIR au titre d'un engagement à durée déterminée d'un an, à la classe P-4, en qualité de traducteur-interprète juridique, en septembre 1995. Il a quitté le service le 27 novembre 1996, à l'expiration de son contrat à durée déterminée, mais il a par la suite été réembauché au Siège au titre de nominations de courte durée.

Le 5 juillet 1996, le requérant a demandé un réexamen de sa classe de début, ce qui a été refusé.

À la demande du Procureur adjoint, le 17 juillet 1996, le Directeur des enquêtes a préparé le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant et lui a donné une notation composée de 8 « B » et de 3 « C », sur une échelle allant de « A » à « E », « A » étant la note la plus élevée. Le Directeur des

enquêtes a aussi signé le rapport d'appréciation du comportement professionnel; en qualité de deuxième notateur du requérant, lui donnant comme appréciation générale « très bon comportement professionnel ». Par la suite, le Procureur adjoint a signé le rapport le 29 juillet, en indiquant qu'il « confirm(ait) cette évaluation de rendement ... sauf pour les deux catégories : Compétence et Qualité du travail effectué pour lesquelles je donnerais "A" dans chacun des cas ».

Le 8 août 1996, le Bureau de la gestion des ressources humaines a demandé au Chef de l'administration du TPIR de faire une recommandation quant à la prolongation du contrat du requérant et de compléter son rapport d'appréciation du comportement professionnel. Le 12 août, le Chef du personnel du TPIR a répondu que le Tribunal ne souhaitait pas renouveler le contrat du requérant. Le 27 août, le Directeur des enquêtes a écrit au Chef de l'administration qu'il devait y avoir eu « un malentendu » concernant le renouvellement du contrat du requérant vu que le Bureau du Procureur souhaitait qu'il soit renouvelé.

Le 5 septembre 1996, le Procureur adjoint a présenté au Greffier du TPIR et au Bureau de la gestion des ressources humaines le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant, accompagné d'un mémorandum de couverture disant, entre autres choses : « J'insiste pour que le contrat [du requérant] soit prolongé. La grave pénurie de traducteurs ... ne nous permet pas de le laisser partir ... [et] il est le seul traducteur juridique que nous ayons. »

À la demande du Chef de l'administration, le 10 septembre 1996, le Chef des services linguistiques a évalué le comportement professionnel du requérant. Il s'y montrait critique du travail de celui-ci et de son attitude, indiquant qu'il avait un problème d'attitude.

Le 12 septembre 1996, le Procureur a informé le Greffier que le Directeur des enquêtes et le Procureur adjoint avaient indiqué que le travail du requérant était excellent et l'avaient instamment priée de demander un renouvellement de son contrat. Elle notait que, comme elle n'avait pas examiné le dossier de celui-ci, elle n'était pas en mesure de « faire des observations au sujet de quelque faiblesse que ce soit », mais que « tout élément négatif devrait être soigneusement examiné en tenant compte de son bon travail et de nos besoins pressants ». Le Greffier a répondu par télécopie le 17 septembre, déclarant entre autres :

« la décision de ne pas renouveler le contrat [du requérant] a été ... prise par moi en tant que Greffier. ... Votre appel m'a amené à me pencher de nouveau sur cette question. Depuis, j'ai réexaminé le dossier personnel [du requérant] une fois de plus ... [C]ompte tenu de l'ensemble du comportement et de la conduite générale [du requérant] selon l'évaluation de son supérieur immédiat... [Je n'ai aucune raison] de changer ... la décision. ... J'aurais aimé avoir ... l'occasion de discuter avec vous de ce qui se trouve dans le dossier et de ce que je sais personnellement au sujet de ce fonctionnaire afin que vous ayez une vue plus complète des raisons qui ont fait qu'il m'a été difficile de retenir les services [du requérant]. »

Le lendemain, le Procureur a avisé le Greffier qu'elle continuait d'appuyer la demande du Procureur adjoint soulignant que

« [c]ette décision doit finalement reposer sur les faits tels qu'ils apparaissent au dossier, ce qui explique que je ne vois pas la nécessité de discuter avec vous de quelque question qui pourrait être à votre connaissance personnelle concernant ce fonctionnaire ».

Le 18 septembre 1996, le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu à la lettre que lui avait envoyée le 27 août le Chef de l'administration en lui disant que « compte tenu des services parfaitement satisfaisants [du requérant] ... le Bureau de la gestion des ressources humaines est d'avis que [celui-ci] devrait se voir accorder la possibilité de continuer à servir au sein de l'Organisation », et que, plus précisément, son contrat devrait être prolongé pour une période de trois à six mois, afin de permettre de compléter la procédure d'objection. Le lendemain, le Chef de l'administration a réitéré son opposition à une prolongation du contrat et a indiqué que le rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant n'avait pas été complété par son supérieur, le Chef des services linguistiques, mais que ce dernier avait fourni une évaluation confirmant la recommandation du Chef de l'administration. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a répondu qu'une prolongation du contrat d'une durée de deux mois devrait être accordée afin de permettre de compléter un rapport d'appréciation du comportement professionnel approprié et que l'évaluation fournie par le Chef des services linguistiques ne serait pas suffisante.

Le 19 septembre 1996, le requérant a signé son rapport d'appréciation du comportement professionnel en ajoutant qu'il avait l'intention d'y faire objection.

Le 1er octobre 1996, le requérant a été avisé officiellement du fait que sa nomination avait finalement été prolongée pour une durée de deux mois, jusqu'au 27 novembre 1996. Il a été informé que le Chef chargé de l'administration avait reçu instruction de préparer un nouveau rapport d'appréciation du comportement

professionnel et que le Chef des services linguistiques et le Procureur adjoint en seraient le premier et le second notateur respectivement.

Le 27 novembre 1996, le requérant a quitté le service.

Le 5 septembre 1997, le requérant a demandé un examen du fait que l'administration n'avait pas donné suite à la procédure d'objection au rapport d'appréciation du comportement professionnel qu'il avait introduite et de la décision de ne pas prolonger sa nomination à durée déterminée.

Le 8 janvier 1998, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours de cette affaire. La Commission a adopté son rapport le 10 décembre 1999. Ses conclusions et recommandations se lisaient, en partie, comme suit :

« Les conclusions de la Chambre quant à la procédure

35. En premier lieu, la Chambre se demande si le présent appel est recevable...

36. ... La Chambre croit que les circonstances du présent recours la justifient de suspendre les délais, mais seulement en ce qui concerne les recours visés par la déclaration que le requérant a présentée à la Commission paritaire de recours le 8 janvier 1998...

Les conclusions de la Chambre quant au fond du recours

...

38. La Chambre ... conclut que [le requérant] n'avait aucun droit à une prolongation de contrat ni aucune espérance d'une telle prolongation.

39. Le requérant allègue que seul le Bureau de la gestion des ressources humaines avait l'autorité de décider du renouvellement de son contrat ... Toutefois, la Chambre note qu'il y a eu un important échange de correspondance entre le Bureau du Procureur, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Greffe au sujet du renouvellement de la nomination [du requérant]. Cette correspondance ... semble indiquer, dans son ensemble, que [le Bureau du Procureur] et le Bureau de la gestion des ressources humaines croyaient tous les deux que le Greffe avait le dernier mot au sujet du renouvellement de la nomination [du requérant]. Par conséquent, la Chambre est réticente à recommander une mesure de réparation qui serait fondée sur une interprétation formaliste de ce qui semble avoir été dans les faits l'organisation de la gestion du TPIR.

...

41. La Chambre note que [le Greffier] a demandé [au Chef des services linguistiques] d'écrire la lettre après que [le Greffier] eut décidé de ne pas renouveler la nomination [du requérant]. ... Par conséquent, la Chambre conclut qu'il n'existe pas de preuve que le Greffier ait fondé sa décision de ne pas renouveler la ... nomination sur le contenu de [cette] lettre. En outre,

la Chambre a l'impression que les faits de l'espèce permettent d'expliquer le non-renouvellement autrement que par l'irrégularité du Greffier. La Chambre en arrive donc à la conclusion qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour permettre de conclure que la décision du Greffier de ne pas renouveler le contrat [du requérant] a été motivée par du « parti pris » ou par quelque « considération étrangère ».

42. Néanmoins, la Chambre considère comme très grave le fait que [le Greffier] et le [Chef des services linguistiques] ont agi abusivement en plaçant dans le dossier personnel [du requérant] les documents qui lui étaient défavorables sans lui en donner l'avis nécessaire. ...

...

44. La Chambre croit qu'elle n'est pas justifiée d'examiner les autres conclusions [du requérant], puisqu'elles sont frappées de prescription.

Recommandation

45. La Chambre recommande que le Secrétaire général oblige le TPIR [à] chercher dans ses dossiers et à en retirer tous les documents défavorables [au requérant] qui y ont été classés ou conservés sans qu'[il] ait été avisé.

... »

Le 18 mai 2000, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait parvenir au requérant une copie du rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informé de ce qui suit :

« [I]e Secrétaire général accepte les conclusions et la recommandation de la Commission et le TPIR sera prié de retirer de tous les dossiers, y compris le vôtre, tout document qui vous est préjudiciable et qui y a été classé ou conservé sans que vous ayez été avisé de son existence. »

Cet exemplaire du rapport de la Commission paritaire de recours comportait une page de signatures différente de celle qui figurait dans l'exemplaire du rapport envoyé au requérant le 29 février par le Secrétaire de la Commission paritaire de recours.

Le 22 décembre 2000, le requérant a introduit la présente requête auprès du Tribunal.

Le 4 janvier 2001, le jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection au rapport d'appréciation du comportement professionnel du requérant a présenté son rapport. Il concluait, entre autres, que le TPIR avait ignoré le paragraphe 2 de la directive ST/AI/240 en acceptant un rapport d'appréciation du comportement professionnel préparé par quelqu'un d'autre que le supérieur du requérant et en ne se conformant pas au délai prévu pour l'audition d'une objection à un tel rapport. Le jury

recommandait que les notes « B » que le requérant avait obtenues dans trois catégories soient portées à « A ». Il a aussi noté qu'« aucun fonctionnaire ne devrait être traité inéquitabement ... et ... qu'aucun jury dans une telle procédure ne devrait avoir à décider d'une affaire sans pouvoir entendre ... le supérieur du fonctionnaire concerné ». Le 11 avril 2002, le Greffier, qui venait d'être nommé, a fait parvenir au requérant une copie de ce rapport et l'a informé qu'il appuyait les conclusions du jury et qu'il « regrett[ait] sincèrement le retard indu », et qu'une copie du rapport avait été mise dans son dossier personnel.

Attendu que les arguments du requérant sont les suivants :

1. La décision du Secrétaire général est mal fondée en fait et en droit; le rapport et les recommandations de la Commission paritaire de recours sont mal fondés en fait et en droit.

2. Le Greffier du TPIR n'avait aucune autorité pour décider de la prolongation du contrat du requérant. En outre, la décision du Greffier reposait sur des motifs irréguliers et le requérant a été victime de parti pris.

3. La Commission paritaire de recours a violé les droits fondamentaux du requérant, ses droits découlant du Statut et du Règlement du personnel et ses droits aux garanties d'une procédure régulière. Plus précisément : la composition de la Chambre a été modifiée sans qu'il en soit avisé; le Secrétaire de la Commission paritaire de recours a omis de lui faire parvenir une copie de la défense « confidentielle » présentée par le défendeur relativement à son affaire; le rapport était inexact et incomplet, et différentes copies du rapport comportent des pages de signatures différentes.

4. La Commission paritaire de recours a fait erreur en déclarant qu'une partie du recours du requérant était frappée de prescription.

5. En dépit de sa lettre du 18 mai 2000, le défendeur n'a pas retiré les documents défavorables du dossier du requérant.

6. Le Greffier et certains fonctionnaires TPIR relevant de son autorité et de sa gouverne ont falsifié des documents qui se trouvaient dans le dossier du requérant.

Attendu que les arguments du défendeur sont les suivants :

1. Les demandes autres que les demandes présentées dans la déclaration initiale sont frappées de prescription.
2. Le requérant n'avait aucun droit à un emploi continu à l'Organisation des Nations Unies ni aucune espérance juridique d'un tel emploi.
3. La décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée du requérant n'était pas motivée par le parti pris, la discrimination ou toute autre considération étrangère.

Le Tribunal, ayant délibéré du 24 juin au 25 juillet 2003, rend le jugement suivant :

I. Le requérant travaillait en tant qu'interprète-traducteur juridique au Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR), par lequel il avait été engagé en septembre 1995 – le 25 ou le 28, ce point étant contesté entre les parties – avec un contrat à durée déterminée d'un an, prolongé pour deux mois. Le Greffier du Tribunal ayant refusé de renouveler son second contrat, le requérant a quitté ses fonctions le 27 novembre 1996. Le requérant a lancé divers recours à la suite de ces événements.

II. D'une part, il a contesté l'évaluation effectuée à mi-parcours de son premier contrat. Son rapport d'appréciation du comportement professionnel a été signé par le Directeur des enquêtes le 17 juillet 1996, avec 8 « B » et 3 « C » et une appréciation générale de « très bon comportement professionnel », et par le Procureur adjoint le 29 juillet 1996, celui-ci se disant d'accord avec l'évaluation sauf en ce qui concerne les rubriques « Compétence » et « Qualité du travail effectué », pour lesquelles il proposait un « A ». Le requérant a contesté cette évaluation. Au moment de la présentation de sa requête, le jury constitué dans le cadre de la procédure d'objection au rapport d'appréciation du comportement professionnel n'avait pas encore pris de décision, ce qui a fait dire au requérant que « plus de *quatre ans* et des centaines de pages de correspondance plus tard, le requérant attend toujours » (souligné par le requérant). Il y a également une certaine ironie dans le fait que le contrat d'un an du requérant a été renouvelé deux mois en septembre 1996, soi-disant pour permettre au jury de la procédure d'objection de revoir son évaluation! Finalement, le jury de la procédure d'objection a rendu son rapport le 4 janvier 2001, soit cinq ans et demi après le lancement de la procédure. La procédure de mise en place du jury de la procédure

d'objection, telle que décrite par le requérant dans sa requête est proprement ubuesque, et a culminé lorsque « ce processus a pris une tournure encore plus absurde quand le TPIR s'est mis à décider de ne pas renouveler le contrat des fonctionnaires que le requérant avait acceptés comme membres du jury de la procédure d'objection ». Dans son rapport, le jury de la procédure d'objection critique l'évaluation effectuée, aussi bien du point de vue de la procédure que de celui du fond. Il a conclu que le TPIR avait méconnu l'instruction administrative ST/AI/240, en acceptant un rapport d'appréciation du comportement professionnel qui avait été préparé par quelqu'un d'autre que le supérieur du requérant, a recommandé que trois « B » soient transformés en « A », a critiqué le fait que la procédure se soit déroulée sans que l'on entende le supérieur hiérarchique du requérant et enfin a exprimé ses regrets pour le « retard indu ». Dans une lettre adressée au Tribunal le 16 juin 2002, le requérant a indiqué « Je désire **MODIFIER** ma déclaration afin d'en retirer toute CONCLUSION ou partie de CONCLUSION concernant ... l'objection à mon rapport d'appréciation du comportement professionnel » (souligné par le requérant). Le Tribunal ne tiendra donc pas compte des réclamations que le requérant avaient présentées parce que le jury de sa procédure d'objection n'avait pas encore pris de décision au moment de sa requête, mais estime que le rappel des méandres de cette procédure est utile à la vision d'ensemble de cette affaire.

III. D'autre part, le requérant a contesté la décision de non-renouvellement de son contrat devant la Commission paritaire de recours, qui a rendu son rapport le 10 décembre 1999, rapport communiqué au requérant le 3 mars 2000. Dans son rapport, la Commission paritaire de recours a décidé que le requérant n'avait aucun droit à être réintégré dans ses fonctions, car s'était développée au sein du TPIR une pratique qualifiée d'« organisation de la gestion » qui semblait conférer au Greffier le pouvoir de nomination qu'il a utilisé à l'égard du requérant. En outre, de l'avis de la Commission paritaire de recours, le Greffier n'a pas utilisé abusivement ses compétences, et les autres requêtes du requérant ne devaient pas être prises en considération car elles avaient été présentées hors délais. Pour justifier la décision de non-renouvellement du contrat du requérant par le Greffier, la Commission paritaire de recours indique d'abord qu'elle reconnaît que le Greffier avait une telle compétence, en vertu de la construction suivante :

« ... la Chambre note qu'il y a eu un important échange de correspondance entre le Bureau du Procureur, le Bureau de la gestion des ressources

humaines et le Greffe au sujet du renouvellement du contrat du requérant. Cette correspondance *semble indiquer* de l'avis de la Chambre dans son ensemble que le Bureau du Procureur et le Bureau de la gestion des ressources humaines croyaient tous les deux que le Greffe avait le dernier mot au sujet du renouvellement du contrat du requérant. Par conséquent, la Chambre est réticente à recommander une mesure de réparation qui serait fondée sur une *interprétation formaliste* de ce qui *semble avoir été* dans les faits, *l'organisation de la gestion du TPIR* » (souligné par le Tribunal).

Il est difficile de faire un raisonnement plus impressionniste et approximatif que celui-ci et de telles constructions n'apparaissent guère à même de garantir la protection des droits des employés.

Cependant, la Commission paritaire de recours stigmatise l'action de l'Administration dans la gestion du dossier personnel du requérant, en déclarant

« ... la Chambre considère comme très grave le fait que [le Greffier] et le [Chef des services linguistiques] ont agi abusivement en mettant dans le dossier personnel du requérant les documents qui lui étaient défavorables sans lui en donner l'avis nécessaire ».

En conséquence, il est ordonné dans le rapport de la Commission paritaire de recours « que le Secrétaire général oblige le TPIR à chercher dans ses dossiers et à en retirer tous les documents défavorables au requérant qui y ont été placés ou conservés sans qu'il en ait été avisé », donnant ainsi satisfaction sur ce point au requérant. Mais la Commission paritaire de recours n'en conclut pas pour autant que le Greffier a exercé ses pouvoirs de façon arbitraire, estimant qu'il n'avait pas agi sur la base du document diffamatoire « ... la Chambre *a l'impression* que les faits de l'espèce permettent d'expliquer le non-renouvellement autrement que par l'irrégularité du Greffier » (souligné par le Tribunal).

Par une lettre datée du 18 mai 2000, le requérant a été informé par le Secrétaire général qu'il acceptait le rapport de la Commission paritaire de recours, celui-ci joignant à sa lettre une copie du rapport du 10 décembre 1999, qui n'était pas identique à la version antérieurement reçue par le requérant.

IV. Le requérant d'une part fait appel devant ce Tribunal de la décision du Secrétaire général entérinant le rapport de la Commission paritaire de recours, et d'autre part se plaint de ce que même les recommandations très limitées qu'il contenait n'aient pas été respectées. En outre, le requérant demande au Tribunal de statuer sur un certain nombre de demandes que la Commission paritaire de recours a considérées

comme étant hors délais et n'a donc pas examinées : il demande à ce titre, premièrement, que lui soient payés ses jours de travail du 25 au 27 septembre 1995, dans la mesure où le requérant soutient avoir commencé à travailler pour le TPIR le 25 septembre et non le 28 septembre 1995; deuxièmement, que lui soit accordée une « indemnité d'installation prolongée sur la même base que pour les autres fonctionnaires du TPIR qui étaient dans la même situation au même moment à Kigali »; troisièmement, que lui soit payé « un congé dans les foyers selon les règles des Nations Unies comme elles étaient appliquées aux employés des Nations Unies à Kigali en 1995-1996 »; enfin, quatrièmement, que soit revu le niveau auquel il a été recruté, cette demande ayant été faite par lui en permanence pendant toute la durée de son contrat. Sur chacune des compensations ainsi réclamées le requérant demande des sortes de dommages-intérêts, afin de

« compenser le requérant pour le préjudice que lui a causé le fait que le TPIR ne lui a pas payé ce montant et pour les tribulations administratives auxquelles il a dû faire face pendant plus de quatre ans afin d'être payé ».

De plus, le requérant demande 5 000 dollars des États-Unis à titre de compensation

« pour rembourser une partie des énormes dépenses engagées en appels interurbains, en télécopies et en photocopies ainsi que les dépenses entraînées par plusieurs voyages qu'il a dû faire au Siège de l'ONU à New York ».

Le requérant indique que l'action de l'Administration lui a causé des dommages considérables, car après avoir été classé au premier rang à un examen des Nations Unies au niveau mondial pour les traducteurs français, il n'a pas reçu d'offre de poste pendant quatre ans.

V. Le défendeur quant à lui considère d'une part, au niveau de la procédure, que toutes les demandes qui n'étaient pas expressément explicitées dans la lettre initiale d'appel sont hors délais et irrecevables. D'autre part, sur le fond, le défendeur défend l'action du Greffier du TPIR, qui a pourtant été contraint de démissionner, à la suite de l'enquête menée par l'ONU. Les arguments du défendeur sont qu'en tout état de cause le requérant n'avait ni droit, ni espérance juridique au renouvellement de son contrat, et que le Greffier a agi correctement dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, parce que « la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée du requérant n'était pas motivée par le parti pris, la discrimination ou toute autre considération étrangère », et enfin que c'est à juste titre que le Secrétaire général a suivi les

recommandations de la Commission paritaire de recours. Curieusement, pas une ligne de la Réponse du défendeur n'est consacrée à la question de la compétence du Greffier pour agir en matière de gestion du personnel.

VI. Le Tribunal va commencer par se pencher sur la question de la recevabilité des différentes demandes, en particulier celle des demandes considérées comme irrecevables par la Commission paritaire de recours. En effet, la Commission paritaire de recours a considéré les requêtes présentées dans les différentes « Modification(s) à la Déclaration », comme tardives et donc insusceptibles d'être prises en compte, tout en acceptant la requête principale. Il y a cependant une certaine contradiction dans l'approche de la Commission paritaire de recours qui d'une part reconnaît que des circonstances exceptionnelles justifient que la requête puisse être présentée au-delà des délais, et d'autre part n'accepte pas que des demandes additionnelles soient présentées en cours de procédure.

VII. Le Tribunal considère que les circonstances de l'espèce sont suffisamment hors normes et exceptionnelles pour justifier que l'on ne s'attache pas trop strictement aux délais, au risque de priver les fonctionnaires de l'ONU de leurs droits. Il se contente de rappeler brièvement la situation prévalant au TPIR au moment des faits, telle que décrite par le requérant :

« Le requérant ne croit pas qu'il soit possible de faire ici la description de toutes ces circonstances ... Qu'il suffise de dire que : a) la plupart des fonctionnaires du TPIR n'avaient jamais travaillé pour l'ONU auparavant et n'en connaissaient ni les règlements ni les règles, ce qui était assurément le cas du requérant; b) étant donné que le Greffier et l'Administration du TPIR avaient adopté comme position officielle que les règlements et les règles de l'ONU ne s'appliquaient pas au TPIR et que ses fonctionnaires ne pouvaient pas s'en prévaloir (...), l'Administration du TPIR ne leur a jamais donné accès à aucun de ces documents; c) l'Administration du TPIR s'efforçait d'empêcher les fonctionnaires d'obtenir tout renseignement du Secrétariat, allant jusqu'à refuser de payer le compte de téléphone du TPIR à Kigali et de payer les réparations nécessaires pour les lignes téléphoniques et jusqu'à interdire aux fonctionnaires – y compris le requérant – de payer de leur propre poche les comptes de téléphone du TPIR, ce qui, dans la pratique, avait pour effet de les couper du reste du monde; d) les communications entre les quatre bureaux du TPIR (Arusha, Kigali, La Haye et New York) ainsi qu'entre ces bureaux et le Siège à New York étaient extrêmement difficiles dans les meilleurs des cas, étant donné l'éloignement de ces bureaux, les problèmes techniques et les différences de fuseaux horaires; par conséquent, il était pratiquement impossible d'obtenir des renseignements; e) ajoutez à

ceci d'autres mesures particulières : par exemple, lorsque le Greffier a appris que le requérant communiquait avec le Secrétariat à New York, il a fait enlever le téléphone *et même les fils téléphoniques* du bureau du requérant; et f) il a interdit au Service des communications de placer quelque appel téléphonique que ce soit et d'envoyer quelque télécopie que ce soit pour le requérant, même à ses frais » (souligné par le requérant dans sa requête).

Le Tribunal examinera donc les requêtes rejetées par la Commission paritaire de recours, même si celle-ci ne les a pas examinées, pour présentation tardive. Mais le Tribunal commencera par l'examen de la requête principale du requérant, qui demande au Tribunal « de DÉCLARER nulle et non avenue la décision du Greffier du TPIR de ne pas renouveler le contrat du requérant », demande qu'il avait déjà présentée à la Commission paritaire de recours, mais que celle-ci avait rejetée.

VIII. Le Tribunal prend note de ce que le requérant adresse de nombreuses critiques de forme et de fond au rapport de la Commission paritaire de recours. D'une part, le requérant invoque de multiples irrégularités de procédures lors du traitement de son affaire devant la Commission paritaire de recours. Il résume ainsi les reproches qu'il adresse aux procédures suivies pour traiter son cas :

« le résultat de tout ceci est que : a) pour le même recours, le requérant se retrouve avec deux (2) Chambres différentes, trois (3) pages de signatures différentes, trois (3) secrétaires différents pour la Chambre et au moins deux (2) différentes versions du rapport et des recommandations, sans un (1) seul mot d'explication ».

En dehors de ces erreurs de procédure, le requérant soutient d'autre part, au niveau du fond, que le rapport de la Commission paritaire de recours est fondé sur des raisonnements qui ne sont pas juridiquement bien fondés :

« ... certaines des recommandations de la Chambre reposent sur des inventions qui lui sont propres plutôt que sur des faits et des conclusions, par exemple :

- i) Faisant fi de preuves nettes et irréfutables provenant du TPIR et du Bureau de la gestion des ressources humaines eux-mêmes, y compris une lettre du Greffier du TPIR lui-même, déclarant que le Greffier n'avait pas l'autorité de prendre la décision qu'il a prise, la Chambre a préféré imaginer une "organisation de la gestion" jusqu'alors complètement inconnue ... laquelle, selon la Chambre, aurait suffi à couvrir les actions du Greffier ».

Enfin, en ce qui concerne les suites du rapport de la Commission paritaire de recours, le requérant indique que vers la mi-octobre 2000, il a eu connaissance du fait

que le défendeur ne s'était pas conformé à ses engagements de respecter le rapport de la Commission paritaire de recours. C'est ainsi qu'il écrit dans son mémoire :

« ... au milieu d'octobre 2000, le requérant a pu établir de façon certaine que même la très modeste recommandation faite en sa faveur n'avait pas été respectée. Il a vérifié son dossier personnel au Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat et il a alors *découvert que la recommandation concernant le retrait de tous les documents qui lui étaient défavorables n'avait pas été respectée et qu'en fait, son dossier contenait PLUS de documents qui lui étaient défavorables que ce qu'il en connaissait jusque-là* » (souligné par le requérant).

En d'autres termes, les principales questions qui se posent au Tribunal sont d'abord des questions de procédure, ensuite des questions de fond, soulevées par le rapport de la Commission paritaire de recours, sans parler des différentes requêtes qui n'ont pas été examinées par la Commission.

IX. Sur le plan procédural, le Tribunal se doit d'examiner si la gestion du dossier du requérant par la Commission paritaire de recours a donné au requérant les garanties d'une procédure régulière et transparente. Sans entrer dans tous les détails, fort complexes et surprenants de cette affaire, le Tribunal considère comme prouvés un certain nombre d'éléments troublants : la composition initiale de la Commission paritaire de recours, qui avait été acceptée par le requérant, a été modifiée sans qu'il en soit informé; le rapport de la Commission paritaire de recours adressé au requérant en mars 2000 n'a pas été signé par les mêmes personnes – elles-mêmes différentes des personnes initialement désignées – que le rapport qui lui a été transmis en mai 2000; le rapport qui a été contresigné et accepté par le Sous-secrétaire général pour la gestion n'est pas le rapport initialement envoyé, car il y a dans le rapport finalement adressé au requérant des références répétées à des numéros de paragraphes qui n'existent pas dans le rapport initial, ce qui constitue un indice sérieux à l'appui de la thèse du requérant selon laquelle le rapport a été modifié après son adoption; un mémoire en défense avec mention « confidentiel » qui ne lui a jamais été transmis, a été retrouvé par le requérant dans son dossier auprès de la Commission paritaire de recours. En outre, dans une affaire similaire, mettant en cause le même Greffier, le requérant avait obtenu des dommages-intérêts importants, contrairement au présent requérant, ce qui semble indiquer un traitement discriminatoire de la part de la Commission paritaire de recours. Sans vouloir entrer dans une enquête permettant de faire toute la lumière sur cette affaire, et sans qu'il soit nécessaire de faire droit à la demande du requérant de faire

auditionner par le Tribunal les anciens et nouveaux membres de la Commission paritaire de recours, le Tribunal considère que les faits de l'affaire ont mis en évidence des dysfonctionnements extrêmement graves dans tout le processus de révision de la décision administrative devant la Commission paritaire de recours : ces éléments sont par eux-mêmes suffisants pour considérer que le requérant n'a pas eu droit à une procédure régulière.

X. Mais le requérant se plaint également de la façon dont la Commission paritaire de recours a géré la demande du requérant, sur un autre plan. En effet, le requérant demande que la Commission paritaire de recours soit rappelée à l'ordre, car elle a longuement cité dans son rapport destiné à être publié les passages diffamatoires d'un document dont il se plaignait. Comme le souligne le requérant, de telles pratiques doivent être condamnées :

« Admettre ceci voudrait dire que tout fonctionnaire qui se prévaudrait de l'Instruction administrative ST/AI/292 encourrait le risque de voir les accusations dont il se plaindrait, si préjudiciables et extravagantes fussent-elles, citées intégralement par la Chambre de la Commission paritaire de recours qui pourrait recommander hypocritement que l'Administration retire le document du dossier personnel du fonctionnaire, tout en s'assurant en même temps que ces accusations demeurent en permanence dans le dossier, et avec plus d'autorité, par le biais du rapport de la Chambre, et sans que l'employé en question n'ait jamais la possibilité de réfuter ces accusations. Ce type d'hypocrisie administrative mérite d'être condamnée sans équivoque par le Tribunal administratif. »

Le Tribunal tient effectivement à condamner de telles pratiques, qui vont à l'encontre du but poursuivi par l'existence des comités paritaires de recours, qui s'inscrivent dans le processus mis sur pied par l'ONU pour que les droits de ses fonctionnaires soient garantis.

XI. Sur la question de fond principale qui concerne le non-renouvellement du contrat du requérant, il entre dans la mission du Tribunal, premièrement de déterminer si le Greffier avait le pouvoir de mettre fin au contrat à durée déterminée du requérant et deuxièmement si, à supposer que soit déterminé qu'il avait un tel pouvoir, s'il a exercé ce pouvoir de façon arbitraire, en se fondant sur des motifs illégitimes. Dans l'examen de ce second point, le requérant reproche à la Commission paritaire de recours de ne pas avoir tenu compte, dans son examen de la question du non-renouvellement de son contrat, des

« deux rapports du BSCI qui étaient si critiques de la mauvaise administration du TPIR qu'ils ont entraîné la démission forcée du Greffier et du Chef de l'Administration par intérim ainsi que le départ forcé de la plupart des principaux fonctionnaires de l'administration du TPIR qui faisaient partie du Greffe ».

XII. La première question à laquelle doit donc répondre le Tribunal est de déterminer si le Greffier était investi de l'autorité nécessaire pour ne pas renouveler le contrat du requérant. Un premier élément de réponse est fourni par la correspondance adressée par le Greffier au Secrétariat à New York dans laquelle il demandait qu'une telle compétence lui soit reconnue, ce qui implique à l'évidence qu'il ne l'avait pas. Les éléments du dossier permettent de conclure sans hésitation que le Greffier n'avait pas cette délégation d'autorité au moment où il s'est opposé au renouvellement du contrat du requérant. Ainsi, à titre d'exemple, on peut lire dans une lettre du 8 mai 1996 adressée par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines au Sous-Secrétaire général à la planification des programmes, au budget et à la comptabilité, et dont l'objet était « Tribunal pénal international pour le Rwanda – Délégation de pouvoirs au Tribunal pénal international », les considérations suivantes :

« Même s'il a été accordé au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) une très large délégation de pouvoir, il a été décidé l'an dernier de procéder différemment dans la phase initiale du TPIR pour diverses raisons ... À ce sujet, je dois mentionner que la large délégation de pouvoir accordée au TPIY en matière de personnel a eu des conséquences indésirables que nous ne souhaitons pas voir répétées dans le cas du TPIR ... C'est la raison pour laquelle ... la délégation de pouvoir a été retardée dans le cas du TPIR ... Nous sommes présentement à négocier avec le TPIR les conditions et le moment exact de l'attribution d'une délégation de pouvoir en ce qui concerne le recrutement et l'administration du personnel international. Un échéancier satisfaisant pour les deux parties sera bientôt établi entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et le TPIR pour procéder à une délégation de pouvoir en matière de personnel aussitôt que possible, au plus tard le 1er janvier 1997. »

Ce délai n'a pas été respecté, mais la délégation d'autorité en ce qui concerne les questions de personnel a bien eu lieu. En effet, il ressort de l'examen du dossier qu'une délégation de pouvoir a bien été accordée au Greffier, pour la première fois en octobre 1997, c'est-à-dire **plus d'un an après que le Greffier ait pris la décision de ne pas renouveler le contrat** du requérant.

XIII. Le Tribunal partage les vues du requérant selon lesquelles la légèreté avec laquelle la Commission paritaire de recours a justifié l'autorité que s'était conféré à lui-même le Greffier, doit être condamnée :

Selon le requérant :

« La Chambre tente d'esquiver la question principale en prétendant que c'est là "ce qui semble avoir été, dans les faits, l'organisation de la gestion" qui conférait au Greffier le pouvoir de faire ce qu'il a fait. En soi, il s'agit là d'une déclaration dont les conséquences sont très graves, non seulement pour le requérant, mais pour toute l'Administration des Nations Unies, que d'affirmer que "ce qui semble être l'organisation de la gestion", si cela veut dire quelque chose, annule et remplace tous les règlements et toutes les règles des Nations Unies. Cela voudrait dire tout simplement que tout fonctionnaire des Nations Unies pourrait justifier son refus de se conformer aux règles et règlements des Nations Unies en invoquant un semblant "d'organisation de la gestion" dans son service qui remplacerait les règles et règlements des Nations Unies. Évidemment, le résultat serait l'anarchie la plus complète. »

Le Tribunal indique son accord avec cette analyse. Certes, une étrange organisation despotique et capricieuse avait été mise en place par le Greffier et le Chef de l'administration du TPIR, mais loin de justifier les activités entreprises à l'égard du requérant, cette organisation a été sévèrement critiquée par le Directeur des finances, le Président du Tribunal et les juges auprès du Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Dans le rapport du BSCI, annexé au rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne (A/51/789 daté du 6 février 1997), le BSCI a bien mis en lumière l'attitude du Greffier qui a usurpé tous les pouvoirs et a imposé son autorité, pour ne pas dire son autoritarisme. Le paragraphe 8 du rapport susmentionné indique :

« Selon le Greffier, il détient l'autorité absolue pour toutes les questions ayant des incidences administratives ou financières. En raison de cette position du Greffier, les autres organes du Tribunal ne peuvent pratiquement pas prendre de décisions sans que le Greffier ne les examine et ne les approuve ou les rejette. De l'avis du Bureau des services de contrôle interne, cette pratique doit changer de manière à rendre compte de façon plus précise de la fonction de prestataire de services d'un Greffe ».

Le résultat a été la démission forcée du Greffier et du Chef de l'administration du TPIR, à la suite du rapport du BSCI particulièrement critique de la gestion du TPIR.

XIV. Le Tribunal, ayant examiné les textes pertinents considère que le non-renouvellement du contrat du requérant ne s'est pas fait selon les procédures légales et par l'autorité compétente pour ce faire. La procédure à suivre était la suivante : le supérieur du requérant (en l'espèce, il s'agissait du Procureur adjoint) devait transmettre une recommandation au fonctionnaire d'administration qui lui-même devait la transmettre au Bureau de la gestion des ressources humaines à New York qui avait seul le pouvoir de décision. Dans ce schéma devaient intervenir deux niveaux d'autorité : l'un qui avait un pouvoir de recommandation, l'autre qui avait un pouvoir de décision. Mais le Greffier n'était censé intervenir à aucun des deux niveaux. Le Greffier lui-même est parfaitement conscient de ne pas avoir le pouvoir de ne pas renouveler le contrat du requérant. Dans une lettre adressée au BSCI, en date du 2 janvier 1998, le Greffier écrit en effet :

« Comme le BSCI le sait pertinemment, le recrutement du personnel du Tribunal relevait entièrement du Bureau de la gestion des ressources humaines jusqu'au 1er octobre 1997, alors que le pouvoir de recrutement a été transféré au Tribunal. »

Le Tribunal conclut de son examen des données de l'affaire que le Greffier ne possédait pas la compétence juridique de ne pas renouveler le contrat du requérant, au moment où son contrat à durée déterminée a pris fin.

Cet abus d'autorité a d'ailleurs été condamné par l'Assemblée générale de l'ONU dans sa résolution 53/213 du 10 février 1999 où elle déclare : « *Souligne* que toute délégation de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines doit se faire dans le strict respect du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. »

XV. Le Tribunal est ensuite sollicité pour déclarer que, même si le Greffier avait été compétent, il a utilisé ses pouvoirs de façon abusive, et a basé sa décision sur des motifs étrangers à l'intérêt du service. Selon le requérant, « il convient de noter que toutes ces violations des garanties d'une procédure régulière, des droits de l'homme et des principes fondamentaux de droit ne sont pas simplement le résultat de négligence ou d'incompétence, mais elles révèlent un mode d'action clairement empreint de partialité », qu'il explicite ainsi :

« En fait, l'existence de considérations étrangères de la part du Greffier a été largement établie dans les rapports du BSCI au sujet du TPIR, dans la description que le BSCI a faite de la guerre administrative que le Greffier

avait entreprise contre le Bureau du Procureur à Kigali et contre tous ceux qu'il considérait comme des obstacles, c'est-à-dire en fait tous ceux qui étaient honnêtes et compétents, lesquels, précisément pour cette raison, étaient suspectés d'avoir dénoncé au BSCI et au Secrétaire général la corruption et la maladministration du Greffier et de sa bande. Le non-renouvellement du contrat du requérant a été l'une des premières mesures de représailles prises contre les employés compétents et honnêtes du TPIR, mais ce n'en était qu'une parmi bien d'autres, comme on l'a vu avec le non-renouvellement du contrat du Directeur des finances. »

Ces critiques étaient encore plus explicites devant la Commission paritaire de recours qui les a résumées de la façon suivante :

« Le requérant allègue que la décision prise par le Greffier de ne pas renouveler sa nomination a été motivée par du "parti pris" et des "considérations étrangères" ... L'argumentation du requérant comporte deux volets : tout d'abord, il allègue que le Greffe du Tribunal a violé les droits qu'il avait en vertu de l'Instruction administrative ST/AI/292 en insérant [la lettre du Chef des services linguistiques] dans son dossier personnel sans l'en avoir informé auparavant et sans lui avoir donné la possibilité de réfuter son contenu ... Le requérant allègue en outre que le Greffier a utilisé ce document pour justifier le non-renouvellement de son contrat ... Le requérant conclut que, comme le Greffier avait prétendument fondé sa décision sur un rapport d'appréciation de comportement professionnel qui était irrégulier, sa décision elle-même était irrégulière. Finalement, le requérant allègue que l'ensemble des circonstances entourant la lettre du [Chef des services linguistiques] – de la demande du Greffier de faire cette lettre jusqu'à son insertion dans le dossier personnel du requérant – montre la mauvaise foi du Greffier et du Chef des services linguistiques. »

À cela, le défendeur répond que le requérant n'avait aucun droit ou espérance juridique au renouvellement de son contrat, et que l'administration a le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler les contrats à durée déterminée, pouvoir dont l'exercice n'a pas été entaché « de parti pris, de discrimination, de partialité ou d'autres considérations étrangères ».

XVI. Il résulte cependant de la conclusion à laquelle est précédemment parvenu le Tribunal – à savoir que le Greffier n'avait aucune compétence pour décider du non-renouvellement du contrat du requérant qu'il n'est en principe pas nécessaire que le Tribunal entre dans l'examen du fonctionnement interne du TPIR, qui a été déjà évalué très sévèrement par le BSCI, pour savoir si le Greffier – s'il avait eu la compétence pour le faire – doit être considéré comme ayant utilisé son pouvoir de façon abusive et biaisée, en fondant sa décision sur un motif qui n'avait aucune existence substantielle. Les événements qui se sont produits à Kigali sont cependant tellement contraires à ce

que l'on peut attendre du fonctionnement de l'administration onusienne, que le Tribunal considère de son devoir, sinon d'entrer dans une enquête minutieuse sur tout ce qui s'est passé, du moins d'examiner le processus qui a abouti au non-renouvellement du contrat.

XVII. Le Tribunal rappelle d'abord qu'il est vrai qu'un fonctionnaire titulaire d'un engagement pour une durée déterminée n'est pas, de façon générale, en droit de compter sur une prolongation; c'est ce qui ressort du paragraphe b) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire de ne pas renouveler ou de ne pas prolonger le contrat, sans avoir à justifier cette décision. Dans ce cas, le contrat prend fin automatiquement et sans préavis, conformément à la disposition 109.7 du Règlement du personnel. [Voir les jugements No 440, *Shankar* (1989), No 496, *M.B.* (1990), No 1003, *Shasha'a* (2001), No 1052, *Bonder* (2002).] Cependant, comme indiqué dans l'affaire *Shasha'a* (ibid.),

« lorsque l'Administration motive l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, le motif doit être appuyé par les faits. (Voir le jugement No 885, *Handelsman* (1998).) Dans ce cas, l'exercice du pouvoir discrétionnaire n'est pas examiné à la lumière de la règle formulée dans le jugement No 941, *Kiwanuka* (1999) mais en fonction de la concordance entre le motif invoqué et les éléments de preuve avancés ».

XVIII. Le Tribunal dresse ici un tableau du contexte dans lequel se sont déroulés les événements donnant lieu à cette affaire, qui ont été amplement circonstanciés par le BSCI, même si les termes employés semblent un euphémisme au regard des incidents relatés. Comme mentionné dans A/51/789 « Les relations entre le Greffe et le Bureau du Procureur étaient souvent caractérisées par des tensions plutôt que par la coopération ».

Et le requérant estime avoir été pris en otage dans cette guerre interne qui s'est jouée au sein du Tribunal. Selon ses termes, « (le) requérant, bien malheureusement pour lui, est devenu un pion dans la guerre qui se déroulait entre le Greffe et le Bureau du Procureur ».

Et dans cette guerre interne, tous les coups semblaient permis, y compris, comme il a déjà été précédemment indiqué, la diffamation et la falsification de documents.

XIX. Dans ce contexte, le Greffier a non seulement invoqué les mauvaises performances du requérant, mais qui plus est a fait fabriquer les preuves de ces soi-disant insuffisances.

Le Greffier indique effectivement au Procureur que sa décision est justifiée par les prestations insuffisantes du requérant, comme cela ressort de la télécopie qu'il lui a envoyée le 17 septembre 1996, à laquelle la Commission paritaire de recours s'est référée ainsi dans son rapport :

« (La) décision de ne pas renouveler le contrat [du requérant] a été prise par moi en tant que Greffier. Votre appel m'a amené à me pencher de nouveau sur cette question. Depuis, j'ai réexaminé le dossier personnel [du requérant] une fois de plus... [C]ompte tenu de l'ensemble du comportement et de la conduite générale [du requérant] selon l'évaluation de son supérieur immédiat... [Je n'ai aucune raison] de changer la décision déjà prise. »

Mais ces mauvaises performances n'existant pas, et le Procureur demandant des raisons objectives, le requérant explique très bien le processus à travers lequel un document diffamatoire central pour la compréhension des engrenages qui ont abouti au non-renouvellement du contrat du requérant a été mis dans le dossier personnel du requérant :

« Le Greffier a pris sa décision des mois avant de demander l'insertion dans le dossier du requérant du document diffamatoire préparé par [le Chef des services linguistiques] qu'il a tenté sans succès de faire passer pour un rapport d'appréciation du comportement professionnel.

Si, comme le pensent la Chambre et le requérant, le document diffamatoire n'était pas dans le dossier au moment où le Greffier allègue avoir pris sa décision, dans ce cas il n'y avait rien contre le requérant dans le dossier et le Greffier ne disait pas la vérité dans son memorandum du 17/09/96 ... et, fait plus important encore, il faut alors qu'il ait pris sa décision *pour des considérations étrangères* que, jusqu'à présent, il a refusé, ou été incapable, de fournir. Si, au contraire, le Greffier disait la vérité, alors pourquoi n'a-t-il jamais été possible de connaître les motifs qu'à deux reprises il a prétendu avoir trouvés dans le dossier du requérant.

Une des explications des actions du Greffier peut se trouver dans le document diffamatoire préparé par [le Chef des services linguistiques]. Ce document porte la mention "URGENT" et sa date a été changée et remplacée par "10 septembre 1996"... La question du renouvellement du contrat du requérant a été soulevée par le Procureur ... lors d'une réunion qu'elle a eue avec [le Greffier] à Arusha, le 7 septembre 1996. Lors de leur rencontre, [le Procureur] a permis [au Greffier] de bien voir qu'elle était d'avis que : "Cette décision [d]evait finalement reposer sur les faits *tels qu'ils apparaissent au dossier*" et, qu'elle ne discuterait même pas avec [le Greffier] des questions qu'il prétendait être "à sa connaissance personnelle", position qu'elle a par la

suite confirmée dans son mémorandum daté du 18 septembre 1996 ... [le Greffier] a alors réalisé qu'il n'avait pas d'autre choix que de "déconstruire" de toute urgence le dossier du requérant. Il a donné des ordres à cette fin et a demandé ... de préparer les documents diffamatoires qui ont été préparés. Ceci est confirmé par la modification de la date et par l'ajout du mot "urgent" dans ce document. Il était devenu "urgent" de faire en sorte que le dossier du requérant paraisse déjà assez négatif pour justifier la décision que le Greffier avait déjà annoncée deux mois plus tôt et qu'il tentait alors d'imposer malgré tous les intéressés. »

XX. Le Tribunal estime nécessaire de s'arrêter sur ce document diffamatoire et qui plus est falsifié, préparé à la demande du Greffier et mis dans le dossier du requérant. Le Comité paritaire de recours a effectivement condamné sur ce point l'attitude du Greffier, et a décidé, pour redresser cette grave irrégularité, d'ordonner que l'Administration retire ce document.

Le Tribunal considère que les éléments du dossier confirment l'analyse du requérant. Le scénario est donc le suivant : puisque le Procureur voulait des éléments objectifs pour admettre le non-renouvellement du contrat du requérant, le Greffier n'ayant aucun tel élément dans le dossier, en a fait fabriquer un par le Chef des services linguistiques. Le requérant explique bien qu'il est incontestable que ce document a été fabriqué *a posteriori* : la date a été modifiée, et en outre « le fait que ce document a été préparé après coup est confirmé par son auteur dans la dernière phrase du document lui-même : "Ce sont là quelques-uns des faits qui ont amené le Greffier à décider..." ».

Le Tribunal condamne ces pratiques avec la plus grande fermeté et estime que le requérant doit recevoir une compensation pour cette violation de ses droits au *due process*. Le Tribunal se réfère ici à l'affaire *Pearl* [jugement No 569 (1992), par. V], dans laquelle a été accordée une indemnité substantielle, pour l'utilisation au cours d'une procédure de promotion d'un document non transmis au requérant, et dont le contenu était beaucoup plus anodin que celui du document préparé par le Chef des services linguistiques dans la présente affaire :

« Le Tribunal est d'avis lui aussi que la remarque, figurant sur la fiche d'évaluation, selon laquelle le requérant "pourrait avoir une certaine difficulté à maintenir des relations harmonieuses avec ses collègues dans un poste de gestion soumis à de fortes tensions où l'art des relations humaines est d'une importance capitale" aurait dû être portée à la connaissance du requérant, qui aurait dû avoir la possibilité de présenter par écrit des observations à son sujet. »

Le Tribunal considère qu'il convient que le requérant soit indemnisé du grave préjudice professionnel, moral et matériel qu'il a subi par suite des attitudes malveillantes et des décisions arbitraires de l'Administration, qui ont abouti à des violations de ses conditions d'emploi.

XXI. Mais ce n'est pas là la seule accusation de manipulation du dossier personnel du requérant. Se pose la question de la falsification de documents adverses au requérant, que celui-ci estime avoir été mis dans son dossier pour remplacer des documents qui lui étaient favorables, question que le requérant reproche au Comité paritaire de recours de ne pas avoir abordée : a en particulier, selon le requérant, été supprimé de son dossier un rapport d'enquête menée par deux femmes juges lavant le requérant des

« accusations de racisme et d'antiféminisme portées contre le requérant par une fonctionnaire du TPIR ... qui avait établi un système de pots-de-vin et d'extorsion aux dépens des employés locaux, lequel avait été découvert par le requérant ».

Le Tribunal indique son total accord avec ce que dit sur ce point le requérant dans sa demande, à savoir qu'il ne faut pas laisser passer sans s'en préoccuper outre mesure, comme l'a fait la Commission paritaire de recours « la question de la falsification de documents et celle de la fabrication de faux, qui sont des actes extrêmement graves, particulièrement lorsque celui qui s'en rend coupable est un Tribunal des Nations Unies ». Le Tribunal réitère donc sa condamnation de ces pratiques indignes de l'administration onusienne.

XXII. La conclusion à laquelle parvient le Tribunal est que l'action du Greffier doit être considérée comme nulle et non avenue, ayant été cumulativement prise *ultra vires* et de façon particulièrement arbitraire. Il convient donc de remettre le requérant dans la situation dans laquelle il se serait trouvé n'eût été l'action illégale du Greffier. Si les règles de fonctionnement prévues avaient été correctement appliquées et que le Greffier n'avait pas usurpé ses pouvoirs, c'est donc au Bureau de la gestion des ressources humaines, New York, que revenait la décision de renouveler ou de ne pas renouveler le contrat du requérant.

XXIII. La question reste alors de savoir si le requérant a été privé d'un droit ou d'une espérance légitime à voir son contrat renouvelé, sachant qu'il n'était titulaire que d'un contrat à durée déterminée d'un an.

Le Tribunal constate qu'il ressort du dossier que le Procureur adjoint qui devait faire la recommandation de renouvellement ou de non-renouvellement – comme d'ailleurs le Procureur – tout comme la personne en charge de son dossier au Bureau de la gestion des ressources humaines ont à plusieurs reprises indiqué que le requérant devait voir son contrat renouvelé. Le Tribunal cite à titre d'exemples une télécopie du 6 septembre 1996 du Procureur adjoint faisant part de son souhait en déclarant : « j'insiste pour que le contrat [du requérant] soit prolongé », ainsi que d'une télécopie du 18 septembre 1996 du Bureau de la gestion des ressources humaines au TPIR dans laquelle ce service insiste lui aussi pour le renouvellement du contrat :

« Nous avons reçu copie du rapport d'appréciation du comportement professionnel préparé par le Bureau du Procureur adjoint au sujet des services [du requérant] auprès du Tribunal depuis le 28 septembre 1995. Compte tenu des services parfaitement satisfaisants de ce fonctionnaire au cours des 12 derniers mois, comme le montre le rapport d'appréciation officiel établi conformément aux procédures en vigueur, le Bureau de la gestion des ressources humaines est d'avis que [le requérant] devrait se voir accorder la possibilité de continuer à servir au sein de l'Organisation. Cela est d'autant plus important que le Tribunal a actuellement besoin de traducteurs d'expérience à cette étape importante de son programme d'activités. Par conséquent, il paraîtrait approprié de prolonger la nomination de ce fonctionnaire pour une période de trois à six mois. »

Le 18 septembre 1996 également, le nouveau Procureur a pris position dans le même sens en indiquant que lui aussi « appuyait la recommandation du Procureur adjoint de faire renouveler le contrat [du requérant] compte tenu de l'évaluation de la valeur de son travail ».

Le Tribunal ne peut que partager les remarques faites le même jour sur la base de ces documents, contenues dans un message du requérant au Greffier :

« Au Bureau de la gestion des ressources humaines, on m'informe qu'il est clairement contraire aux procédures suivies par les Nations Unies de ne pas renouveler le contrat lorsque le besoin existe, le poste existe, les fonds sont alloués et le rapport d'appréciation du comportement professionnel de l'employé est très bon. À plus forte raison, lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, le chef immédiat et les supérieurs expriment le souhait que le contrat soit renouvelé. »

Il est donc clair que si l'autorité en charge avait pu exercer ses pouvoirs, usurpés par le Greffier, le requérant aurait bénéficié d'un renouvellement de contrat, sans que le Tribunal puisse déterminer avec certitude la durée de ce renouvellement.

XXIV. La conclusion à laquelle est parvenu le Tribunal que le contrat du requérant aurait certainement été renouvelé n'eût été l'action illégale du Greffier, est encore renforcée par le fait que son rapport d'appréciation du comportement professionnel a été modifié à la suite de sa contestation, et qu'il était en réalité encore meilleur que celui sur lequel le Bureau de la gestion des ressources humaines s'était déjà basé pour résister aux actions du Greffier et plaider pour le renouvellement du contrat du requérant.

XXV. Il reste maintenant au Tribunal à examiner les demandes du requérant qui n'ont pas été considérées par la Commission paritaire de recours.

XXVI. Une première demande du requérant est la correction de sa date d'entrée en fonctions qui n'a jamais été effectuée, malgré de multiples demandes. Le conflit porte sur la date du début de son contrat, qu'il affirme être le 25 septembre 1995. Les éléments du dossier sont très clairs dans le sens que la lettre de nomination comportait bien la date du 28 septembre 1995, à laquelle s'accroche l'Administration, mais que de nombreuses preuves existent selon lesquelles il s'agissait d'une erreur que l'Administration devait corriger, sans parler d'éléments troublants comme des dates se référant au 28 septembre clairement corrigées au typex dans différents documents! L'élément capital ayant entraîné la conviction du Tribunal selon laquelle le requérant a commencé à travailler le 25 septembre 1995 est une lettre adressée le 28 mars 1996 au Bureau de la gestion des ressources humaines, par le Chef du personnel, TPIR, dans laquelle on peut lire :

« ... [Le requérant] est entré au service du Tribunal le 25 septembre 1996. Vous êtes priés de modifier en conséquence la lettre de nomination [du requérant] et son formulaire P.5. »

Le Tribunal voit dans le dossier suffisamment d'éléments clairs et déterminants pour écarter la date inscrite dans le contrat de travail du requérant, date qui ne semble jamais avoir été corrigée, et accueille donc cette demande du requérant.

XXVII. Une deuxième demande du requérant tend à ce que lui soit accordée une « indemnité d'installation prolongée sur la même base que pour les autres fonctionnaires du TPIR qui étaient dans la même situation au même moment à Kigali ».

Sans vouloir alourdir inutilement ce très long jugement par des développements trop techniques, le Tribunal se contentera de dire qu'il ressort aussi bien des pièces du dossier, qui ont été scrupuleusement examinées, que de la logique sous-jacente à l'octroi d'une indemnité d'installation prolongée, que l'Administration n'avait aucune raison valable de refuser ce remboursement au requérant et le Tribunal accueille donc sa demande.

XXVIII. Une troisième demande du requérant est que lui soit payé « un congé dans les foyers selon les règles des Nations Unies comme elles étaient appliquées aux employés des Nations Unies à Kigali en 1995-1996 ». Le Tribunal rappelle qu'il y a eu au départ un certain flottement sur l'application aux employés du TPIR à Kigali du Statut du personnel de l'ONU, mais il n'est plus contesté que ces règles étaient applicables aux employés du TPIR, comme l'indique le BSCI dans A/51/789:

« le Bureau des affaires juridiques et le Département de l'administration et de la gestion ont tous les deux reconnu que le Règlement financier, les *dispositions relatives au personnel* et les autres textes administratifs de l'ONU s'appliquent au personnel et aux fonctions du Tribunal » (souligné par le Tribunal).

Le Tribunal considère donc que le requérant a droit à ses congés.

XXIX. Une quatrième demande du requérant concerne la remise en cause du niveau auquel il a été recruté. Le Tribunal a trouvé dans le dossier du requérant une correspondance extrêmement fournie relativement à cette question que le requérant a soulevée dès son arrivée, indiquant en particulier que selon lui l'erreur était due à une confusion de dossier avec celui d'un autre employé :

« Ce qui a convaincu le requérant qu'on avait confondu des dossiers ce sont ... les directives relatives à l'examen médical du requérant qui était au *Canada* et qui a été prié par écrit, par la fonctionnaire chargée du recrutement, d'aller au *Népal* pour cet examen médical » (souligné par le requérant).

Le Tribunal ne peut que constater qu'il y a là une gestion un peu désordonnée des procédures administratives, mais cela ne suffit pas à conclure que le requérant a été privé d'un droit à être classé à un niveau supérieur à celui indiqué dans son contrat.

Le requérant a maintes fois sollicité l'administration pour obtenir un autre classement, mais – même si les réponses ont toujours été longues à obtenir – l'administration a clairement refusé de faire droit à sa demande, et de corriger ce que le requérant considère comme une erreur. S'agissant du classement des fonctionnaires à un certain niveau plutôt qu'à un autre, le Tribunal a toujours affirmé qu'il laissait une certaine marge de manoeuvre au Secrétaire général, mais vérifiait qu'il n'y a pas d'abus dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire [voir jugement No 134, *Furst* (1969); et jugement No 879, *Choudury et Ramchandari* (1998)]. Le Tribunal ne voit pas dans le dossier d'éléments permettant de conclure que le refus de changer le niveau auquel le requérant a été recruté était arbitraire et rejette donc cette demande du requérant.

XXX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Déclare que la décision de non-renouvellement du contrat du requérant doit être considérée comme nulle et non avenue, ayant été adoptée par une autorité incompétente et agissant en outre de façon arbitraire;
2. Constate que la réintégration du requérant n'aurait pas de sens en raison des données de l'espèce;
3. Déclare que le requérant a été privé de son espérance légitime de renouvellement de son contrat, et qu'à titre de compensation l'administration verse au requérant deux ans de salaires avec toutes les indemnités au taux en vigueur à la date du jugement;
4. Ordonne que l'administration paie au requérant ses journées de travail du 25 au 27 septembre 1995 inclus;
5. Ordonne que l'administration paie au requérant une indemnité d'installation prolongée dans les mêmes conditions que celles qui ont été appliquées aux autres employés du TPIR, durant la même période;
6. Ordonne que l'administration donne au requérant les congés auxquels il avait droit en vertu des règles de l'ONU applicables aux employés de l'ONU à Kigali à la même période;

7. Ordonne que soit versée au requérant une indemnité de 5 000 dollars des États-Unis à titre de compensation pour l'introduction dans son dossier d'un document diffamatoire, et la diffusion de son contenu par le biais du rapport de la Commission paritaire de recours, sans parler de son maintien dans le dossier du requérant;
8. Ordonne que soient retirés du dossier personnel du requérant tous les documents diffamatoires et falsifiés qui peuvent s'y trouver, et remis dans son dossier tous les éléments favorables qui en avaient été retirés et ordonne à l'administration d'adresser une confirmation écrite au requérant selon laquelle elle s'est bien acquittée de cette tâche, avec la liste précise des documents concernés, dans un délai de six mois;
9. Rejette toutes autres demandes.

(Signatures)

Mayer Gabay
Vice-Président, assurant la présidence

Omer Yousif Bireedo
Membre

Brigitte Stern
Membre

Genève, le 25 juillet 2003

Maritza Struyvenberg
Secrétaire