

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2354

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre le Conseil de coopération douanière (CCD), également connu sous le nom d'Organisation mondiale des douanes (OMD), formée par M. H. B. le 16 juin 2003 et régularisée le 15 juillet, la réponse de l'Organisation du 20 octobre 2003, la réplique du requérant datée du 24 janvier 2004 et la duplique de l'Organisation du 15 avril 2004;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. L'alinéa a) de l'article 12 du Statut du personnel se lit comme suit :

«Le Secrétaire général peut, après avis d'un organe consultatif, mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire :

1) [...]

2) si le poste du fonctionnaire est supprimé [...] et qu'il n'existe pas de postes vacants pour lesquels le Secrétaire général estime que le fonctionnaire a les qualifications requises;

[...]

Le requérant, ressortissant français né en 1947, entra au service du CCD en septembre 1975 en tant que traducteur de grade L2 et fut affecté à la section française du Service de traduction. Il fut promu au grade L3 en 1978. A partir de janvier 2001, à la suite d'un rapport d'audit, le Secrétaire général prit des mesures de restructuration visant à accroître la productivité et l'efficacité des services de soutien du Secrétariat et, à compter du mois d'août, il muta progressivement les traducteurs dans les directions qui étaient les principales utilisatrices de leurs services. Le requérant fut ainsi transféré à la Direction du contrôle et de la facilitation avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2001.

Par un mémorandum du 26 novembre 2001 adressé au président du Comité du personnel, le chef de la Division de l'administration et du personnel expliqua que, dans le cadre de la restructuration du Secrétariat, le poste du requérant et celui d'une de ses collègues allaient être supprimés et il sollicita l'avis du Comité. Le président du Comité ayant demandé des renseignements supplémentaires, le chef de l'administration et du personnel lui adressa, le 30 novembre 2001, un mémorandum par lequel il l'informait que le choix des postes à supprimer au sein de la direction susmentionnée avait été fait par le Secrétaire général sur la base de «critères objectifs». Le même jour, le président du Comité du personnel envoya au chef de l'administration et du personnel un mémorandum dans lequel il indiquait que le Comité avait fait part de ses préoccupations mais n'avait toutefois pas remis en cause le bien fondé des mesures envisagées. C'est également ce jour là que le Secrétaire général écrivit au requérant pour l'informer que son poste était supprimé et que son engagement prendrait fin le 30 mars 2002.

Le 19 décembre 2001, le requérant demanda au Secrétaire général de retirer cette décision. Ce dernier lui répondit dans une lettre du 21 janvier 2002 qu'il ne voyait aucune raison pouvant justifier le retrait de sa décision. Le 27 février 2002, le requérant réclama la saisine du Comité de recours. Par un courrier du 17 mars 2003, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général communiqua à l'intéressé une copie de la recommandation de ce comité et l'informa que, celui-ci n'ayant pu «ni justifier ni valider [ses] revendications», son recours était rejeté.

B. Le requérant dénonce tout d'abord la violation des dispositions de l'article 29.3 du Règlement du personnel et

de l'obligation de motiver les décisions vu que les motifs de la recommandation du Comité de recours n'ont pas été portés à sa connaissance.

Il invoque également la violation des dispositions de l'alinéa b) de l'article 12 du Statut du personnel dans la mesure où les motifs de la suppression de son poste ne «rencontraient» pas les réserves du Comité du personnel, où la décision du 30 novembre 2001 n'indiquait pas les motifs spécifiques de la suppression de son poste — ceux-ci n'ont été fournis qu'en décembre 2002 dans le cadre de la réponse du Secrétaire général à son recours —, et où l'avis dudit comité ne lui a pas été communiqué en même temps que ladite décision.

Par ailleurs, le requérant soutient que les dispositions de l'alinéa a) de l'article 12 du Statut du personnel, de l'alinéa a) de l'article 12.1 du Règlement du personnel et de la note de service n° 142 ont été violées en ce que le Secrétaire général n'a pas pris en compte l'avis du Comité du personnel avant de mettre fin à son engagement. En outre, cet avis serait irrégulier dès lors que le Comité n'a pas été suffisamment informé des motifs de la décision envisagée et qu'il y a eu conflit d'intérêts, la collègue avec laquelle le requérant était en «concurrence directe» pour le maintien de son poste, M<sup>me</sup> D., ayant siégé à ce comité.

Aux yeux du requérant, les dispositions de l'article 10 et de l'alinéa a) de l'article 12 du Statut ont été violées du fait que son poste budgétaire n'avait pas été supprimé au moment où la décision de résilier son engagement a été prise, ou avait été supprimé par une autorité incompétente, le Secrétaire général n'étant pas, selon lui, compétent à lui seul pour supprimer son poste.

Le requérant prétend que le Secrétaire général n'a pas suffisamment examiné la possibilité de le muter à d'autres postes au sein du Secrétariat alors qu'il existait des postes vacants, ou devant le devenir à brève échéance, auxquels il aurait pu être réaffecté.

Il considère également que les décisions litigieuses se fondent sur des faits inexacts, omettent de tenir compte de faits essentiels ou tirent du dossier des conclusions manifestement erronées.

Enfin, il dénonce un détournement de pouvoir en ce que la décision de supprimer son poste budgétaire était motivée par la volonté de se débarrasser d'un «fonctionnaire indésirable» ou, à tout le moins, par une appréciation manifestement erronée de ses qualités professionnelles. D'après lui, le «motif prépondérant» de la décision contestée était sa productivité prétendument inférieure, et non la réduction des effectifs. Il apporte une série d'indices tendant à prouver que c'est l'hostilité du Secrétaire général à son égard qui constitue le véritable motif de la résiliation de son engagement.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner, avant dire droit, la production du texte intégral du rapport du Comité de recours. Par ailleurs, il réclame l'annulation des décisions des 30 novembre 2001 et 17 mars 2003 ainsi que sa réintégration. A titre subsidiaire, il sollicite, en réparation du préjudice causé à sa carrière, une somme évaluée à dix années de rémunération et majorée de la différence entre l'indemnité de cessation de fonctions qu'il a perçue et celle qui lui aurait été payée si sa carrière au sein de l'Organisation avait pu se poursuivre jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-cinq ans. Il demande 25 000 euros pour tort moral et une réparation du préjudice résultant de la durée excessive de la procédure devant le Comité de recours ainsi que de la communication tardive des motifs des décisions contestées, de l'avis du Comité du personnel et du rapport du Comité de recours. Il réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse s'applique à démontrer que le requérant connaissait parfaitement les motifs de la décision de résiliation de son engagement avant de saisir le Tribunal. Tout en relevant que l'article 29.3 du Règlement du personnel prévoit que seule la recommandation du Comité de recours doit être transmise au fonctionnaire, l'Organisation joint l'intégralité du rapport de ce comité à son mémoire en réponse. Elle précise que la production de ce rapport n'a entraîné aucun retard dans la procédure et que le requérant est mal fondé à réclamer des dommages-intérêts de ce chef.

L'Organisation conteste que le Comité du personnel ait émis des réserves concernant la suppression du poste du requérant. Au demeurant, l'avis rendu par ce comité ne liait pas le Secrétaire général. La décision du 30 novembre 2001 indiquait quant à elle de manière plus que suffisante les motifs de la suppression du poste du requérant puisqu'il y était précisé qu'elle s'inscrivait dans le cadre de la réorganisation du personnel de soutien des services du Secrétariat. La défenderesse reconnaît néanmoins que, dans l'intérêt même du requérant, il a été jugé préférable de ne pas mentionner que la suppression de son poste reposait sur le fait que sa productivité était «nettement

moindre», mais cette raison lui a été communiquée verbalement à plusieurs reprises, notamment lors d'un entretien qu'il a eu avec le Secrétaire général le 7 décembre 2001.

Par ailleurs, la défenderesse conteste que le Secrétaire général n'ait pas pris en compte l'avis du Comité du personnel et considère que la consultation de celui-ci était parfaitement régulière. Elle souligne qu'elle n'avait aucun moyen d'agir sur la composition et le fonctionnement de ce comité.

Elle explique que le Secrétaire général est compétent pour supprimer des postes dès lors qu'il n'en résulte aucune charge supplémentaire pour le budget.

L'Organisation s'applique à démontrer qu'elle a fait de nombreux efforts pour réaffecter le requérant et relève que ce dernier n'a pas donné suite à son offre de travailler pour elle en tant que traducteur indépendant.

La défenderesse rappelle en outre qu'en procédant à la réorganisation du service linguistique, le Secrétaire général a fait usage de son pouvoir d'appréciation, lequel n'est soumis qu'à un contrôle restreint de la part du Tribunal, et qu'une décision prise dans le cadre de ce pouvoir ne peut être annulée que si elle est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Enfin, l'Organisation dément «catégoriquement et solennellement» l'allégation de détournement de pouvoir formulée par le requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère l'ensemble de ses moyens. Il prétend ne pas avoir été informé des motifs spécifiques de la suppression de son poste le 7 décembre 2001, ce qui a affecté la régularité de la procédure de recours. Selon lui, le rapport du Comité de recours est dépourvu de «véritable substance».

Le requérant allègue que l'avis du Comité du personnel est irrégulier et que le Secrétaire général n'a pas démontré qu'il a tenu compte de cet avis. Il dénonce la «légèreté» avec laquelle son cas a été traité, les préoccupations exprimées par ce comité ayant été ignorées. D'après lui, la composition dudit comité était irrégulière, l'Organisation ayant apporté les preuves de l'existence d'un conflit d'intérêts.

Il soutient que l'administration est responsable du vice ayant entaché la procédure devant ce comité dans la mesure où elle n'a pas informé celui-ci des motifs précis de la suppression de son poste.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position. Elle souligne qu'il était dans son intérêt de supprimer le poste de l'intéressé et que la résiliation de l'engagement de ce dernier reposait sur des critères objectifs. D'après elle, le requérant se contredit en affirmant que l'avis du Comité du personnel est irrégulier tout en invoquant les objections que celui-ci aurait formulées à l'encontre des mesures litigieuses.

## CONSIDÈRE :

1. Après avoir occupé un poste de grade L3 au Service de traduction, le requérant fut transféré, en tant que traducteur, à la Direction du contrôle et de la facilitation avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2001.

2. Par un mémorandum du 26 novembre 2001, le chef de l'administration et du personnel rappela au président du Comité du personnel qu'une réorganisation des services de soutien du Secrétariat de l'OMD visant une plus grande efficacité de celui-ci et une rationalisation de ses ressources avait été engagée et que, dans le cadre de la restructuration des activités de traduction et compte tenu du recours croissant aux traducteurs indépendants, le poste du requérant et celui d'une de ses collègues seraient supprimés. Le chef de l'administration et du personnel sollicitait l'avis du Comité sur cette question avant la fin du mois.

Le 30 novembre 2001, le chef de l'administration et du personnel adressa au président du Comité du personnel un mémorandum par lequel il lui précisait, en réponse à sa demande d'informations complémentaires concernant ladite restructuration, que les suppressions de poste envisagées par le Secrétaire général s'expliquaient par un souci d'économies budgétaires, le Comité financier et le Conseil de l'Organisation l'ayant récemment incité à procéder à une rationalisation au sein du Secrétariat, qu'un seul poste de traducteur permanent serait à l'avenir conservé dans chacune des unités et qu'en ce qui concerne la Direction du contrôle et de la facilitation le choix des postes à supprimer avait été opéré par le Secrétaire général sur la base de critères objectifs, avec pour résultat la suppression

de deux postes, dont celui du requérant, et le maintien de M D. en tant que traductrice permanente. Le chef de l'administration et du personnel soulignait que la restructuration du Secrétariat relevait de la seule responsabilité du Secrétaire général, qui n'avait besoin de l'avis d'aucun comité au sein de l'Organisation.

Le même jour, le président du Comité du personnel rédigea un mémorandum à l'intention du chef de l'administration et du personnel, qui était ainsi rédigé :

«Le Comité du personnel prend note du fait que la suppression de 2 postes de traducteurs, [dont celui du requérant], a été décidée sur la base de critères objectifs.

A cet égard, le [Comité du personnel] estime qu'il ne pourrait en aucun cas aller à l'encontre des décisions qui sont prises dans le cadre de la gestion financière du Secrétariat. Par conséquent, il ne remet pas en cause le bien fondé des mesures envisagées par l'Administration.

Toutefois, le [Comité du personnel] tient à marquer ses préoccupations en ce qui concerne les éventuels impacts que les nouvelles perspectives de restriction des effectifs de traducteurs pourraient avoir sur la qualité des documents produits par le Secrétariat. Il souhaite que des mesures adéquates soient étudiées [...].

D'autre part, le [Comité du personnel] demande à l'Administration d'envisager toutes les possibilités pour aider les fonctionnaires concernés à retrouver le plus rapidement possible un poste équivalent auprès d'autres établissements en rapport avec leurs compétences.

[...]»

Ce même 30 novembre 2001, le Secrétaire général notifia au requérant la résiliation de son engagement sur le fondement de l'article 12 du Statut du personnel.

3. Le requérant entama alors une procédure de recours interne. Ayant été saisi de l'affaire, le Comité de recours se réunit le 9 janvier 2003. Dans son rapport transmis au Secrétaire général, il conclut que :

«la décision du Secrétaire général en date du 30 novembre 2001 de supprimer le poste budgétaire [du requérant] et de résilier, en conséquence, son engagement à compter du 30 mars 2002, a été prise conformément aux procédures requises et de manière légalement correcte [et] le Secrétaire général a respecté aussi bien dans le fond que dans la forme les termes de l'engagement et les dispositions pertinentes du Statut du personnel de l'OMD».

Par lettre du 17 mars 2003, le Secrétaire général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter son recours. Telle est la décision qui fait l'objet de la présente requête.

4. Le requérant invoque sept moyens parmi lesquels le Tribunal de céans relève notamment ceux relatifs à la violation, d'une part, des dispositions des articles 12, alinéa a), du Statut du personnel et 12.1, alinéa a), du Règlement du personnel ainsi que de la note de service n° 142 et, d'autre part, de l'article 12, alinéa b), du Statut du personnel.

*Sur la violation des dispositions des articles 12, alinéa a), du Statut du personnel et 12.1, alinéa a), du Règlement du personnel ainsi que la note de service n° 142*

5. Par son troisième moyen pris en sa deuxième branche, le requérant allègue que l'avis du Comité du personnel était irrégulier faute d'information suffisante dudit comité quant aux motifs généraux de la décision envisagée et, surtout, faute de toute information quant à ses motifs spécifiques.

La défenderesse répond que le Comité du personnel avait été saisi par le chef de l'administration et du personnel qui avait indiqué très clairement les objectifs poursuivis par la mesure envisagée et qui, à la demande dudit comité, lui avait immédiatement communiqué des informations complémentaires qui l'avaient suffisamment éclairé pour lui permettre de donner un avis favorable à la mesure litigieuse.

6. Les dispositions invoquées par le requérant se lisent comme suit :

Article 12, alinéa a), du Statut :

«Le Secrétaire général peut, après avis d'un organe consultatif, mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire [...]»

Article 12.1, alinéa a), du Règlement :

«La décision de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire est prise par le Secrétaire général après consultation de l'organe consultatif compétent.»

Note de service n° 142 :

«L'organe consultatif dont l'avis doit être pris en application de l'alinéa a) [de l'article 17.1 du Règlement] est la Commission administrative dans le cas des fonctionnaires de la catégorie A et le Comité du personnel pour toutes les autres catégories. [...]»

Il résulte de ces dispositions que le Secrétaire général ne pouvait mettre fin à l'engagement du requérant qu'après avoir consulté le Comité du personnel.

Le Tribunal estime que cette obligation de consultation — qui ne saurait être considérée comme une simple formalité sans utilité, bien que l'avis de l'organe consultatif ne lie pas le Secrétaire général — n'est remplie que si l'organe consultatif est mis dans des conditions telles qu'il peut donner un avis en toute indépendance et en toute connaissance de cause, ce qui implique que tous les éléments utiles à son information, et notamment les véritables motifs de la mesure envisagée, soient portés à sa connaissance pour lui permettre de se prononcer en toute objectivité.

7. En l'espèce, le projet de mettre fin à l'engagement du requérant était motivé par la suppression de son poste. Il fallait donc donner au Comité du personnel les éléments lui permettant d'apprécier, d'une part, les raisons de la nécessité de réduire le nombre de traducteurs de manière générale et, d'autre part, les raisons particulières de la suppression du poste du requérant qui n'était pas le seul traducteur à la Direction du contrôle et de la facilitation.

S'il résulte des pièces du dossier que les raisons générales de la réduction du nombre de traducteurs avaient été portées à la connaissance du Comité du personnel, il n'est pas apporté la preuve que les raisons particulières de la suppression du poste du requérant, plutôt que de celui d'un autre fonctionnaire du même grade et relevant de la même direction, avaient été communiquées au Comité avant qu'il ne donnât son avis. Au contraire, à la demande d'informations complémentaires du Comité du personnel, il avait simplement été répondu que les suppressions de poste envisagées par le Secrétaire général s'expliquaient par le souci d'économies budgétaires suite à des demandes du Comité financier et du Conseil de l'Organisation de procéder à une rationalisation au sein du Secrétariat, qu'un seul poste de traducteur permanent serait à l'avenir conservé dans chacune des unités et qu'en ce qui concernait la Direction du contrôle et de la facilitation le choix des postes à supprimer avait été opéré par le Secrétaire général sur la base de critères objectifs, sans autres précisions. Dans ses observations devant le Comité de recours, le Secrétaire général a indiqué que ces «critères objectifs», sur lesquels il s'était fondé pour décider la suppression du poste du requérant et son licenciement plutôt que la suppression du poste d'un autre fonctionnaire, étaient leurs qualité et compétence, intégrité, durée de service, efficacité et productivité respectives, et que c'était «la productivité nettement inférieure du requérant par rapport à celle de l'autre fonctionnaire concerné qui expliqu[ait] et justif[ait], tout à fait objectivement, la décision contestée [...]. Toutefois, [...] la productivité moindre [du requérant] constituait un critère objectif pour justifier la suppression de ce poste budgétaire plutôt que celui de M<sup>me</sup> D.».

Il y a lieu de retenir de ce qui précède que si, avant de donner son avis, le Comité du personnel avait bien reçu des informations concernant le projet de réduire d'une manière générale le nombre de traducteurs, il n'en avait pas été de même pour ce qui était du choix spécifique de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son engagement. Le Tribunal estime que cette absence d'informations précises sur le motif spécifique de la décision de supprimer le poste du requérant en particulier et de mettre fin à son engagement a rendu irrégulière la consultation telle que prescrite par les articles 12, alinéa a), du Statut du personnel et 12.1, alinéa a), du Règlement du personnel, et s'analyse en définitive en une absence de consultation. Dès lors, le troisième moyen du requérant pris en sa deuxième branche est fondé.

*Sur la violation de l'article 12,  
alinéa b), du Statut du personnel*

8. Par son deuxième moyen pris en sa deuxième branche, le requérant prétend que la décision du 30 novembre 2001 ne fournissait pas les motifs spécifiques de la suppression de son poste.

La défenderesse soutient que cette décision indiquait de manière plus que suffisante les motifs de la suppression du poste du requérant. Selon elle, il ressort très clairement du texte de cette décision que celle-ci intervenait dans le cadre de la «réorganisation du personnel de soutien des services du Secrétariat de l'OMD» et avait été envisagée du fait de «l'utilisation accrue» de traducteurs indépendants. Elle affirme que ces motifs avaient été expliqués et précisés au requérant par le Secrétaire général lorsqu'il l'avait reçu le 7 décembre 2001.

La défenderesse justifie l'absence de motifs spécifiques invoqués à l'appui de la suppression du poste du requérant par le fait que le Secrétaire général avait jugé préférable, dans l'intérêt même du requérant, de ne pas préciser expressément que le choix de la suppression de son poste reposait sur la qualité de ses services et, en particulier, sur sa productivité nettement moindre. En effet, le requérant n'eût pas manqué, non sans quelque raison, de s'indigner du procédé consistant à mentionner expressément ce motif dans la lettre mettant fin à ses services qu'il pouvait être conduit à produire dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi. Enfin, elle affirme, sans en apporter la preuve, que cette raison avait été communiquée verbalement au requérant à plusieurs reprises, notamment lors de son entretien avec le Secrétaire général le 7 décembre 2001, ce que conteste le requérant, et soutient qu'en tout état de cause celui-ci a été informé de manière précise de tous les motifs en cours de procédure interne, ce qui a pour effet, conformément à la jurisprudence du Tribunal de céans, de réparer toute violation du droit d'être informé (voir le jugement 1815).

9. L'article 12, alinéa b), du Statut du personnel dispose :

«La résiliation d'un engagement par le Secrétaire général doit être notifiée par écrit au fonctionnaire intéressé, en précisant les motifs de la résiliation [...].»

Le passage pertinent de la décision du Secrétaire général du 30 novembre 2001 mettant fin à l'engagement du requérant est ainsi rédigé :

«compte tenu des audits externes successifs, une réorganisation du personnel de soutien des services du Secrétariat de l'OMD a été engagée. Cette réorganisation vise un meilleur fonctionnement du Secrétariat et une rationalisation de ses ressources. Elle part du postulat qu'une organisation internationale doit évoluer avec son temps et qu'aucune institution n'est à l'abri du changement.

Je vous informe par la présente, dans le cadre de la restructuration en cours à l'OMD de ses ressources en traduction et de l'utilisation accrue de traducteurs [indépendants], que votre poste de grade L3 de traducteur à l'OMD est supprimé. L'organe consultatif compétent a été consulté et a exprimé son avis.

J'ai examiné très attentivement les possibilités, au sein du Secrétariat, d'une mutation interne au grade équivalent. Malheureusement, en raison même de la nature très spécialisée de vos compétences, aucun poste approprié n'est pour l'instant à pourvoir ou susceptible d'être vacant dans un futur proche. Je ne peux donc que mettre fin à votre engagement avec l'OMD.

La présente lettre est à considérer comme étant la notification de votre résiliation d'engagement, conformément à l'article 12 du Statut. Votre durée de préavis est de quatre mois, tel que prévu par l'article 12.1 c) du Règlement; votre engagement avec l'OMD se terminera donc le 30 mars 2002. Je tiens à souligner, conformément à l'article 12.1 d) du Règlement, que vous avez le droit de cesser votre travail un mois au moins avant cette date.

Je déploierai tous les efforts possibles afin de vous retrouver un autre emploi en dehors de l'Organisation. A cette fin, j'ai demandé au Chef de l'Administration et du Personnel de se mettre en rapport avec d'autres organisations internationales. Je vous tiendrai informé de ces efforts.

Conformément à l'article 18.10 du Règlement, une indemnité de perte d'emploi vous sera octroyée.»

Le Tribunal constate que, contrairement aux dispositions de l'article 12, alinéa b), la décision du 30 novembre 2001 ne précise pas tous les motifs de la résiliation de l'engagement du requérant, notamment ceux spécifiques à la suppression de son poste.

Toutefois, comme le fait observer la défenderesse, conformément à la jurisprudence du Tribunal de céans (voir le

jugement 1817, au considérant 6), l'absence ou l'insuffisance de motivation peut être corrigée en instance de recours pour autant que le droit d'être entendu soit alors pleinement respecté. Cependant, en l'espèce, non seulement le texte de l'article 12, alinéa b), du Statut du personnel fait expressément obligation au Secrétaire général de préciser les motifs de la résiliation d'un engagement, ce qu'il n'a pas fait de manière satisfaisante, mais l'on ne peut même pas considérer que le droit du requérant d'être entendu a été respecté quand on sait que celui-ci n'a pas été mis en mesure de répondre par écrit aux observations écrites de la défenderesse devant le Comité de recours qui précisaient pour la première fois, tel que cela ressort du dossier, les motifs spécifiques justifiant la résiliation de son engagement.

Le Tribunal estime, en conséquence, que les dispositions de l'article 12, alinéa b), ont été violées.

10. Il résulte de ce qui précède que les décisions dont le requérant réclame l'annulation doivent être tenues pour illégales, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens et sans qu'il soit utile d'ordonner, comme le demande le requérant, la production du texte intégral du rapport du Comité de recours — demande devenue sans objet — ni d'entendre des témoins.

11. Le requérant demande sa réintégration ou, à défaut, l'octroi, en réparation du préjudice causé à sa carrière, d'une somme correspondant à tous les avantages pécuniaires et autres dont il aurait bénéficié directement ou indirectement s'il avait conservé après le 31 mars 2002 son emploi de niveau L3, somme qu'il évalue à dix ans de rémunération, majorée de la différence entre l'indemnité de cessation de fonctions qu'il a perçue et celle qui lui aurait été payée si sa carrière au sein de l'Organisation avait pu se poursuivre jusqu'à la date à laquelle il atteindra l'âge de soixante-cinq ans.

Il demande que la défenderesse soit condamnée à lui payer, en réparation du préjudice moral, la somme de 25 000 euros ainsi qu'une somme, dont le montant est laissé à l'appréciation du Tribunal, en réparation du préjudice résultant notamment de la durée excessive de la procédure devant le Comité de recours.

Dans les circonstances particulières de l'espèce, le Tribunal ne juge pas opportune la réintégration du requérant mais, usant des pouvoirs qu'il détient de l'article VIII de son Statut, décide de condamner l'Organisation à verser au requérant, en raison des illégalités commises et toutes causes de préjudice confondues, une indemnité d'un montant correspondant à deux années de traitement et indemnités sans déduction de l'indemnité de cessation de fonctions qu'il a déjà perçue. Toutefois, le Tribunal trouve injustifiée la demande de réparation au titre du préjudice qui résulterait de la durée excessive de la procédure de recours interne.

12. Obtenant gain de cause pour l'essentiel, le requérant a droit aux dépens fixés à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation versera au requérant une somme calculée sur la base de ce qui est indiqué au considérant 11 ci-dessus, toutes causes de préjudice confondues.
2. Elle lui versera également la somme de 3 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 7 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

Jean François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2004.