

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. S. A. R. le 20 février 2007 et régularisée le 18 mars, la réponse de l'UNESCO du 27 juin, la réplique du requérant du 4 octobre et la duplique de l'Organisation du 17 décembre 2007;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le requérant, ressortissant pakistanais né en 1960, est entré au service de l'UNESCO le 6 mai 2003 en qualité d'administrateur national pour la culture au Bureau de l'Organisation à Islamabad (Pakistan), au bénéfice d'un engagement de durée définie de deux ans subordonné à l'accomplissement satisfaisant d'une période probatoire d'un an.

Par lettre du 24 septembre 2003, sa supérieure hiérarchique, qui était alors directrice du Bureau d'Islamabad, lui fit savoir qu'elle n'était pas satisfaite de son travail, lui reprochant notamment son «incapacité à comprendre les tâches qui lui étaient confiées, qu'elles soient simples ou complexes, et à les exécuter de manière professionnelle et en respectant les délais». Le même jour, le requérant répondit qu'il avait été obligé de travailler dans des conditions extrêmement éprouvantes en raison de la chaleur et du manque d'oxygène dans le bureau qui lui avait été attribué. Il se plaignait du manque de coopération et de communication et sollicitait les conseils et les encouragements de la directrice du Bureau. Dans une lettre du 30 octobre, celle-ci maintint sa position concernant la qualité du travail du requérant et affirma qu'il avait reçu des informations détaillées à son arrivée et avait été régulièrement conseillé par la suite. Elle ajoutait que, si la qualité de son travail ne s'améliorait pas dans les semaines suivantes, elle n'aurait pas d'autre choix que de résilier son contrat.

Dans le rapport d'évaluation des services du requérant du 5 avril 2004, la directrice du Bureau attribua à l'intéressé la note globale «E», qui correspond à «[une] qualité et [une] quantité de travail bien inférieures au niveau requis pour l'exécution de la plupart des attributions». Le requérant signa ce rapport le 15 avril mais contesta l'évaluation, faisant valoir qu'il n'avait pas eu l'occasion de discuter de celle-ci avec sa supérieure hiérarchique avant de le signer. Il contesta ce rapport par lettre du 19 avril, et la question fut ultérieurement portée devant le Comité des rapports, conformément à l'alinéa *d*) de la disposition 104.11 *bis* du Règlement du personnel. Dans les observations qu'il formula le 10 mai 2004 sur ce rapport, le Sous-directeur général chargé de la culture confirma la note «E» et recommanda qu'il soit mis fin à l'engagement du requérant.

Dans le rapport qu'il rendit en août 2004, le Comité des rapports recommanda à l'unanimité que la note «E» soit maintenue, demandant toutefois qu'il soit rappelé aux supérieurs hiérarchiques qu'ils doivent discuter avec les fonctionnaires des problèmes posés par la qualité de leur travail. En juillet 2004, le nouveau directeur du Bureau d'Islamabad devint le supérieur hiérarchique du requérant. Le 8 septembre, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines écrivit au requérant pour l'informer que la recommandation du Comité des rapports avait été approuvée.

Le 9 octobre 2004, le requérant saisit le Directeur général de cette décision. Le 4 novembre, le Comité consultatif des cadres des services organiques, convoqué conformément à la disposition 104.1 du Règlement du personnel, conclut que le requérant ne possédait pas les qualités requises pour occuper un poste au sein de l'Organisation et recommanda à l'unanimité que son engagement ne soit pas confirmé, et ce, pour services insatisfaisants. Le Directeur général approuva cette recommandation et le requérant fut informé par une lettre de la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines en date du 25 novembre qu'il serait licencié avec effet au 30

novembre 2004. Cette décision, que le requérant contesta par un courriel du 22 janvier 2005 adressé à la directrice du bureau susmentionné, fut confirmée par le Directeur général, comme indiqué dans un courrier en date du 2 mai 2005.

Le 28 juin, le requérant forma un recours devant le Conseil d'appel. Dans son avis du 20 juillet 2006, celui-ci estima que le requérant n'avait pas reçu les conseils adéquats ni les informations utiles et que la directrice du Bureau en fonctions jusqu'en juin 2004 n'avait pas pris à temps les mesures nécessaires pour faciliter la communication avec le requérant, de sorte que ce dernier ignorait les procédures, les politiques et les projets du Bureau. Il estima également que la personne qui a pris la direction du Bureau en juillet 2004 n'avait fait aucun effort pour améliorer la situation, avait donné la préférence à une consultante et avait demandé au requérant de travailler avec elle. Il considéra que l'approche négative constante des supérieurs du requérant envers ce dernier était constitutive «de discrimination ou de parti pris par négligence et ostracisme». Il recommandait que le rapport d'évaluation contesté et la décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant soient annulés, que ce dernier soit réintégré, que lui soient versés les traitements et indemnités connexes qu'il aurait perçus depuis la date de son licenciement jusqu'à celle de sa réintégration, et que des négociations soient engagées pour déterminer le montant d'une indemnité destinée à réparer le préjudice qu'il avait pu subir.

En octobre 2006, le requérant rejeta l'offre de l'administration de lui verser pour solde de tout compte un montant équivalant à trois mois de traitement à la condition qu'il retire son recours. Par une lettre du 21 novembre 2006, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter les recommandations du Conseil d'appel et de maintenir sa décision initiale de ne pas confirmer son engagement. Il estimait que le rapport du Conseil d'appel était entaché d'un détournement de pouvoir dès lors que ce dernier avait substitué sa propre appréciation à celle d'autres organes consultatifs et du Directeur général concernant l'évaluation du travail du requérant. Ce dernier indiquait qu'il avait, à titre exceptionnel, donné instruction au Bureau de la gestion des ressources humaines d'offrir au requérant, en guise de préavis de licenciement, une indemnité équivalant à trois mois de traitement et de poursuivre ses efforts en vue de parvenir à un règlement amiable. Par lettre du 12 décembre 2006, le requérant rejeta cette offre et pria instamment le Directeur général de faire siennes les recommandations du Conseil d'appel. Il lui adressa une lettre de rappel le 23 janvier 2007.

B. Le requérant fait valoir que, bien qu'il ait «eu gain de cause» devant le Conseil d'appel, l'administration a refusé de le réintégrer et a tenté de se débarrasser de lui en lui proposant une indemnité dérisoire équivalant à trois mois de traitement.

Il soutient qu'à partir du moment où il a pris ses fonctions au Bureau d'Islamabad, il a dû travailler dans des conditions extrêmement éprouvantes en raison de la chaleur et du manque d'oxygène dans le bureau qui lui avait été attribué, ainsi que du comportement partial de la directrice du Bureau. Il prétend que son licenciement prémédité a servi les plans de cette dernière, qui souhaitait nommer une de ses amies au poste pour lequel il avait été sélectionné, alors que cette personne ne possédait pas les qualifications requises. De même, il estime que le rapport d'évaluation défavorable qui a été établi était destiné à justifier son licenciement. A l'appui de son affirmation, il soutient que la directrice a nommé son amie au poste d'administratrice nationale pour la culture sans avoir au préalable publié un nouvel avis de vacance.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation d'appliquer les recommandations du Conseil d'appel, à savoir d'annuler le rapport d'évaluation sur le fondement duquel a été décidé son licenciement illégal, de le confirmer dans son poste d'administrateur national pour la culture au Bureau d'Islamabad et de lui verser les traitements et indemnités connexes qu'il aurait perçus depuis la date de son licenciement jusqu'à celle de sa réintégration, ainsi qu'une indemnité d'un montant raisonnable pour les humiliations, la gêne, la torture morale et les conséquences sur sa carrière qu'ont entraînées pour lui-même et sa famille les décisions partiales prises par la directrice dudit bureau et d'autres fonctionnaires de l'UNESCO.

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme que la décision du Directeur général en date du 21 novembre 2006 par laquelle celui-ci a rejeté les recommandations du Conseil d'appel est conforme aux Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO et à la jurisprudence du Tribunal. Elle souligne que les recommandations de cet organe n'ont pas de force contraignante et ne sauraient donc limiter le pouvoir d'appréciation du Directeur général en matière d'évaluation du travail des fonctionnaires et de résiliation d'engagement. Elle soutient qu'en procédant à sa propre évaluation du travail du requérant et en recommandant que le rapport d'évaluation de ce dernier soit annulé, le Conseil d'appel a outrepassé sa compétence qui, conformément à l'alinéa b) de l'article 5 de ses Statuts, ne s'étend pas à la question de savoir, quant au fond, si les services de l'intéressé sont ou non suffisants.

Rappelant que le pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard de décisions discrétionnaires se limite à examiner si celles-ci sont entachées d'un vice de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit ou sur l'omission de faits essentiels, la défenderesse soutient que le rapport du Conseil d'appel ne contient pas la moindre preuve en ce sens. Elle considère que les conclusions du Conseil ne sont pas fondées dès lors que celui-ci a basé son raisonnement sur le fait que les supérieurs hiérarchiques du requérant ont fait preuve de parti pris et de mauvaise foi et que, par ailleurs, il a négligé le fait que l'évaluation effectuée par l'ancienne directrice du Bureau a été ultérieurement approuvée par d'autres supérieurs hiérarchiques et par les organes consultatifs compétents pour adresser des recommandations au Directeur général.

L'UNESCO considère que le rapport d'évaluation du requérant n'est entaché d'aucun vice. Elle relève que la note «E» a été maintenue après la contestation du rapport. Le requérant a été informé à plusieurs reprises de la qualité insuffisante de ses services et a même été averti que, s'il ne s'améliorait pas, son engagement ne serait pas confirmé. L'Organisation soutient que la décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant est légale. Elle souligne le caractère discrétionnaire de cette décision et rappelle que, conformément à sa jurisprudence, le Tribunal ne peut substituer sa propre appréciation du travail d'un fonctionnaire, de sa conduite ou de son aptitude à exercer des fonctions internationales à celle du chef exécutif de l'organisation concernée. Elle indique que la procédure ayant abouti à la décision attaquée n'était pas viciée et qu'elle était conforme à la disposition 104.1 du Règlement du personnel, selon laquelle l'affaire devait être examinée par le Comité consultatif des cadres des services organiques. Par ailleurs, elle rejette l'allégation du requérant selon laquelle il a été obligé de travailler dans des conditions extrêmement éprouvantes et nie toute accusation de parti pris, de discrimination et de favoritisme de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

La défenderesse considère qu'il serait inopportun de réintégrer le requérant, premièrement parce qu'il n'est pas qualifié pour le poste, deuxièmement parce qu'il ne satisfait pas aux normes de conduite les plus élevées et qu'il s'est aliéné la confiance de l'Organisation — celle-ci affirme qu'il a répandu des rumeurs mensongères compromettant la réputation de l'Organisation et de ses fonctionnaires et qu'il a fait preuve de mépris envers ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues de sexe féminin en particulier — et troisièmement parce que le poste en question a déjà été pourvu par voie de concours. D'après l'Organisation, les conclusions du requérant tendant au versement de traitements, d'indemnités connexes et d'un dédommagement doivent être rejetées dès lors que la décision du Directeur général est légale. Soulignant ses tentatives pour parvenir à un accord amiable, la défenderesse affirme que la demande d'indemnité est dénuée de base légale au motif que l'administration a pleinement respecté les règles applicables et que le requérant n'a pas prouvé ses allégations de mauvaise foi et de discrimination. L'UNESCO fait en outre observer que, compte tenu de la qualité insuffisante de ses services, le requérant ne pouvait raisonnablement s'attendre à la confirmation ou au renouvellement de son engagement.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que la décision attaquée est entachée de graves vices de procédure et de fond ainsi que de parti pris. Il soutient qu'il n'a pas eu la possibilité de s'améliorer ni de discuter avec sa supérieure hiérarchique du projet de rapport d'évaluation le concernant, et qu'il n'a pas reçu de plan de mise à niveau comme l'exige la circulaire administrative n° 2205. En outre, son rapport d'évaluation était incomplet car il ne comportait ni le nom ni le titre du directeur de la division concernée au siège et n'était ni daté ni signé. D'après le requérant, l'UNESCO a violé son obligation fondamentale de lui offrir des conditions régulières pour l'accomplissement de sa période probatoire, de le conseiller dans l'exécution de ses tâches, de l'avertir en des termes précis lorsqu'il ne donnait pas satisfaction et, de manière générale, d'agir de bonne foi et de respecter sa dignité. Il soutient également que sa description d'emploi n'a pas été respectée car il ne s'est vu confier que des tâches à caractère administratif.

Le requérant affirme que la décision du Directeur général de ne pas confirmer son engagement doit être annulée en vertu du principe *patere legem quam ipse fecisti*, premièrement parce qu'elle est fondée sur un rapport d'évaluation contestable et deuxièmement parce que l'Organisation n'a pas respecté la procédure de licenciement prévue par le Manuel administratif. Il soutient que la décision attaquée repose sur une erreur de droit dès lors qu'elle déroge, sans justification convaincante, aux recommandations du Conseil d'appel. Il considère que, par conséquent, le Tribunal est compétent pour en contrôler la légalité. Il fait observer qu'en s'interrogeant sur le point de savoir si cette décision était viciée par un parti pris ou d'autres facteurs étrangers au service, le Conseil d'appel a agi conformément à ses Statuts, qui prévoient qu'il décide lui-même s'il est ou non compétent pour examiner ces recours. Il réaffirme que la décision de ne pas confirmer son engagement était largement motivée par le parti pris et l'hostilité de ses supérieurs hiérarchiques à son égard.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO rejette les allégations de parti pris du requérant comme étant totalement dénuées de fondement. Elle soutient que la décision du Directeur général de ne pas suivre les recommandations du Conseil d'appel était dûment motivée. Elle souligne que ce dernier n'a pas tenu compte des recommandations du Comité des rapports et du Comité consultatif des cadres des services organiques et maintient que ses conclusions découlaient d'une appréciation erronée des faits et n'étaient pas fondées en droit. A son avis, le requérant n'a pas contesté les déclarations de ses supérieurs hiérarchiques concernant le caractère insatisfaisant de ses services et de sa conduite. La défenderesse rejette comme non fondées les allégations du requérant selon lesquelles ses supérieurs hiérarchiques ne l'ont pas suffisamment conseillé ni orienté dans l'exécution de ses tâches et ne lui ont confié que des tâches à caractère administratif. Selon elle, en déformant les faits, le requérant fait preuve de mauvaise foi. Elle nie que son rapport d'évaluation soit incomplet et entaché de vices de procédure. En outre, elle réfute l'affirmation selon laquelle la décision attaquée est illégale en vertu du principe *patere legem quam ipse fecisti*, notant que la circulaire administrative n° 2205 ne s'applique ni aux procédures d'évaluation engagées avant le 23 mars 2004 ni aux fonctionnaires en période probatoire. L'UNESCO estime que le requérant avait pris connaissance du projet de rapport d'évaluation le concernant avant de le signer et qu'il a eu largement le temps de s'améliorer.

CONSIDÈRE :

1. La lettre de nomination du requérant précisait que ce dernier était engagé du 6 mai 2003 au 5 mai 2005. Par lettre du 25 novembre 2004, le requérant fut licencié au cours de sa période probatoire pour services insatisfaisants. Par courrier du 2 mai 2005, il fut informé que le Directeur général rejetait ses recours.

Le passage pertinent de ce courrier était rédigé en ces termes :

«Le Directeur général a estimé que votre évaluation était juridiquement valable, précise et dénuée de parti pris. En outre, par cette décision prise sur la base des rapports d'évaluation en question et dans l'intérêt de l'Organisation, le Directeur général n'a pas souhaité confirmer votre nomination en raison du caractère insuffisant de vos services pendant votre période probatoire.»

2. Le requérant forma un recours contre cette décision. Le Conseil d'appel formula des recommandations en faveur de l'intéressé au motif que ce dernier avait été victime de discrimination («ou d'autres facteurs étrangers au service»), «discrimination ou [...] parti pris par négligence et ostracisme», sans s'intéresser précisément à la question de savoir si, quant au fond, «[ses] services [...] étaient ou non suffisants».

Le Conseil n'a pas fait état de nouveaux éléments de preuve mais a simplement interprété de manière différente ceux qui avaient déjà été produits et, s'il n'a pas contredit les conclusions relatives à la qualité insuffisante des services du requérant, ce qu'il a clairement affirmé, il a tout de même tiré cinq conclusions, toutes favorables au requérant :

- i) annulation de son rapport d'évaluation,
- ii) annulation de la décision attaquée,
- iii) réintégration,
- iv) paiement des traitements et indemnités connexes à partir de la date du licenciement jusqu'à celle de la réintégration, et
- v) dommages intérêts.

3. Si le Directeur général avait choisi de suivre cette recommandation, la jurisprudence du Tribunal ne l'aurait pas obligé à motiver sa décision.

Toutefois, comme indiqué au considérant 24 du jugement 2699, «[i]l ressort clairement de la jurisprudence que, lorsqu'il rejette une recommandation d'un organe de recours interne en faveur d'un requérant, le responsable qui décide en dernière instance doit avancer des motifs clairs et convaincants pour justifier cette décision (voir les jugements 2092, 2261, 2347 et 2355)».

4. Le Directeur général ne suivit effectivement pas les recommandations du Conseil d'appel et, dans ses

explications, il fit référence à divers documents anciens indiquant que la première décision et la recommandation correspondante portant sur le caractère insatisfaisant du travail du requérant étaient suffisamment fondées, mais que la dernière recommandation proposant la réintégration — et davantage — ne l'était pas, en ce qu'elle invoquait une «discrimination ou [un] parti pris par négligence et ostracisme».

La divergence de vues découle en grande partie des documents auxquels le Directeur général s'est spécifiquement référé et que, d'après lui, le Conseil d'appel avait «ignorés» de manière injustifiable.

La situation est donc tout à fait différente de celle décrite dans le jugement 306 : «Une telle différence de notation [...] est d'autant plus inexplicable qu'aucune pièce du dossier n'en révèle les motifs réels et qu'aucun fait précis ne permet davantage d'expliquer les raisons d'un bouleversement d'appréciation aussi total.»

Ou, comme indiqué dans le jugement 1817, au considérant 6, «[l]'étendue exigée de la motivation dépend des circonstances. La motivation peut être donnée par voie de référence, explicite ou implicite, à un autre document, notamment par l'énumération de motifs.»

5. Les recommandations internes étaient diamétralement opposées : le Comité des rapports et le Comité consultatif des cadres des services organiques ont tous deux émis des conclusions défavorables au requérant, alors que le Conseil d'appel a formulé des conclusions en sa faveur.

Afin de déterminer si le Directeur général a donné des motifs «clairs et convaincants» de rejeter les recommandations du Conseil d'appel et de suivre la recommandation du Comité consultatif des cadres des services organiques et les documents à l'appui, il convient d'étendre l'analyse à cette dernière.

Le fond du problème, en tout état de cause, n'est pas de savoir si le contrat du requérant a été résilié de manière prématurée pour des raisons acceptables ou du fait d'une discrimination «ou d'autres facteurs étrangers au service», mais plutôt de savoir si les motifs avancés par le Directeur général justifiaient ou non sa décision de rejeter les recommandations du Conseil d'appel et de suivre la recommandation et les raisons avancées par le Comité consultatif des cadres des services organiques, auxquelles il a fait référence.

6. Les motifs sur lesquels le Directeur général a fondé sa décision, tels qu'ils sont exposés dans sa lettre du 21 novembre 2006, étaient les suivants :

a) Premièrement, «la légalité de la décision de ne pas confirmer votre engagement pour services insatisfaisants sur la base des motifs évoqués dans la réponse écrite à votre requête détaillée». C'est la première fois qu'un lien est fait entre la décision et les preuves figurant déjà au dossier, en l'espèce un document qui expose un raisonnement très développé et circonstancié.

b) Le Directeur général complétait son raisonnement en ajoutant «que le rapport du Conseil d'appel» :

i) «ne fournissait pas la moindre preuve “de discrimination ou de parti pris par négligence et ostracisme” et»

ii) n'a pas tenu compte des «recommandations du Comité des rapports et du Comité consultatif des cadres des services organiques recommandant à l'unanimité la non confirmation de l'engagement [du requérant] pour services insatisfaisants après avoir dûment examiné [son] cas».

En ce qui concerne ce dernier point, le Directeur général a souligné que le Conseil d'appel n'en avait tout simplement «pas tenu compte». Le critère à appliquer, comme indiqué dans le jugement 1673, au considérant 6, est que ce «but [la motivation de la décision] peut aussi être atteint lorsque les motifs figurent dans un autre document auquel l'autorité se réfère de façon explicite ou implicite, notamment lorsqu'une autorité supérieure fait siens les motifs d'une autorité inférieure ou se rallie à un préavis qui lui est adressé».

c) Le Directeur général a donné un troisième motif dans sa décision :

«la recommandation du Conseil d'appel favorable à votre réintégration, recommandation émise sur la base de l'évaluation qu'il a faite de votre travail et de la gestion du Bureau d'Islamabad, était entachée d'un détournement de pouvoir dès lors que le Conseil ne peut substituer sa propre appréciation à celle des autres organes consultatifs ou du chef exécutif de l'Organisation».

Déterminer si le Conseil d'appel a commis un détournement de pouvoir n'est pas nécessaire pour la solution du litige, aussi le Tribunal ne s'attardera-t-il pas sur ce point, bien qu'il considère que toutes ses affirmations découlent seulement d'une lecture et d'une interprétation différentes des éléments de preuve figurant au dossier au moment du recours, qui n'ont pas à être expliquées ici. Le Tribunal n'a pas à déterminer si le Conseil d'appel avait raison ou tort ou s'il a commis un détournement de pouvoir ou non, mais si le Directeur général avait un motif «clair et convaincant» pour décider de ne pas suivre cette recommandation.

Alors que le Directeur général a décidé de se fonder essentiellement sur le caractère insatisfaisant du travail du requérant, le Conseil d'appel semble ne pas avoir contredit les reproches concernant la qualité insuffisante des services du requérant, mais avoir plutôt trouvé à ce dernier des circonstances atténuantes liées à une discrimination ou à d'autres facteurs étrangers au service.

d) Le Directeur général a fourni deux autres motifs en indiquant «que la présente décision doit être considérée comme une décision définitive de rejet de votre demande de réintégration»

i) «car l'Organisation n'est pas tenue de confirmer l'engagement d'un fonctionnaire à la fin de sa période probatoire ou de son engagement initial et»

ii) «parce que je partage les conclusions des autres organes consultatifs établissant que le temps que vous avez passé au poste d'administrateur national a montré que vous ne conveniez pas pour ce poste».

Etant donné que le Directeur général s'est expressément référé à ces recommandations et aux documents à l'appui, en particulier «les motifs d'une autorité inférieure ou [...] un préavis qui lui est adressé» (voir le jugement 1673, au considérant 6), la solution du litige repose en partie sur ces éléments. Pour cette raison, le Tribunal s'intéressera de plus près à ces documents aux considérants 8 à 10 ci-dessous.

7. Etant donné que le Directeur général a fourni plusieurs motifs qui se réfèrent directement au dossier sur la base duquel les deux recommandations opposées ont été formulées, il convient d'examiner les documents sur lesquels le Directeur général a fondé sa décision afin de déterminer si cette dernière était «claire et convaincante».

Comme expliqué dans le jugement 2427, au considérant 2, «le Tribunal a compétence pour contrôler la légalité de toute décision prise par le Directeur général de mettre fin à la période probatoire d'un fonctionnaire. [...] Il ne peut toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle du chef exécutif de l'Organisation, concernant le travail de l'intéressé, sa conduite ou son aptitude à exercer des fonctions internationales (voir le jugement 318, considérants).»

8. Dès l'entrée en fonction du requérant, ses supérieurs immédiats successifs et d'autres personnes occupant un poste plus élevé dans la hiérarchie ont toujours eu une opinion négative de l'aptitude professionnelle et personnelle de l'intéressé à occuper un poste de fonctionnaire international.

a) Cela a commencé pratiquement dès sa nomination, comme le prouve le fait que le requérant est arrivé troisième au concours destiné à pourvoir un nouveau poste assorti d'un contrat de deux ans et qu'il n'a été nommé que parce que les deux autres candidats n'ont pas, pour diverses raisons, accepté le poste.

D'autres documents à l'appui figurent ici et là dans le dossier; ils proviennent non seulement des supérieurs hiérarchiques du requérant, mais également de nombreux consultants et autres fonctionnaires situés dans des lieux différents, mais ils tendent tous à la même conclusion.

b) L'un des documents en date du 15 septembre 2003 fait état de «graves préoccupations» concernant la conduite du requérant. Il est indiqué que ce dernier a fait des déclarations «très inconvenantes» compromettant l'image de l'UNESCO et qu'il a «fait preuve d'un manque total de compréhension» des questions fondamentales par ignorance du Guide de gestion. En outre, il était considéré «extrêmement inapproprié» qu'il «déprécie» en public l'Organisation, «jetant le doute sur les objectifs du projet, la pertinence et la capacité d'exécution». Il était conclu que le travail du Bureau était compromis par «le comportement antiprofessionnel» du requérant et que l'image de l'UNESCO allait également en souffrir.

c) Le 24 septembre 2003, la directrice du Bureau indiqua au requérant ce qui suit :

«Je ne suis toujours pas satisfaite de la qualité de votre travail. [...] Je voudrais cependant que vous compreniez la

mission éthique et intellectuelle de l'UNESCO ainsi que les principales priorités de l'Organisation. [...] Ce qui me préoccupe beaucoup, c'est votre incapacité à comprendre les tâches qui vous sont confiées, qu'elles soient simples ou complexes, et à les exécuter de manière professionnelle et en respectant les délais [...] ainsi que les réactions négatives des interlocuteurs extérieurs à vos interventions.»

d) On peut également lire dans un autre document daté du 18 octobre 2003 :

«Vous vous rappelez la préoccupation que j'ai exprimée pour l'attitude critiquable [du requérant] vis à vis du projet. Il a essayé de semer la discorde et de compromettre le travail [...]. J'ai été profondément dérangée par le fait qu'il a essayé de dénigrer le personnel du département, me disant que l'on ne pouvait rien en attendre. Il a été particulièrement négatif à propos de M. [...]. A d'autres occasions, il a essayé de nous mettre des bâtons dans les roues en retardant la livraison d'articles destinés au projet en provenance du siège. [...] Etant donné que [le requérant] représente l'UNESCO, cette attitude négative et cette volonté de semer la discorde ne peuvent que nuire au projet et compromettre les efforts menés à Lahore [...].»

e) Le 18 décembre 2003, un document d'un autre fonctionnaire apporte le témoignage suivant : «efforts d'un de vos collègues destinés à vous discréditer, vous et d'autres membres de votre équipe». Il désignait notamment ses collègues de sexe féminin — dans une autre langue — sous «un vocable couramment utilisé à propos des domestiques». Le requérant aurait notamment dit : «Je vais leur régler leur compte à ces deux là.»

Il était ajouté que

«[s]on attitude montre qu'il n'a aucun respect pour ses supérieurs et il faudrait le dissuader de se comporter ainsi car ce type d'attitude ne peut que ternir la réputation de [l'Organisation]. Auparavant, il avait essayé d'attiser la méfiance [...] en disant qu'elle essayait de prendre en otage le projet [...], il répandait ces idées auprès d'autres personnes [...], ce qui risquait de finir par décourager les personnes motivées participant au projet.»

f) La directrice, qui avait formulé des commentaires sur la qualité du travail du requérant, comme expliqué à l'alinéa d) ci dessus, a également précisé, le 30 octobre 2003, les divers aspects de sa réponse et de son travail et a conclu ce qui suit :

«Si, comme je vous en ai déjà informé oralement il y a un mois, je ne vois pas d'amélioration notable dans votre comportement professionnel dans les semaines à venir, je n'aurai pas d'autre choix que de résilier votre contrat.»

g) Le rapport d'évaluation du requérant du 5 avril 2004 conclut que la

«qualité de son travail se situe au dessous des attentes en raison principalement de l'inadéquation entre ce qui est professionnellement requis, qu'il s'agisse de tâches simples ou complexes, et son travail effectif ainsi que son attitude propre à semer la discorde parmi ses interlocuteurs. Ces deux facteurs risquent de ternir l'image de l'UNESCO au Pakistan. Les exigences de sérieux et de ponctualité dans le travail ne sont pas satisfaites. Son niveau d'anglais est bon, tant à l'oral qu'à l'écrit.»

Ces conclusions sont confortées par quatre évaluations précédentes effectuées par la même fonctionnaire et figurant dans le même rapport d'évaluation et d'où se dégage une opinion très négative. Aucune qualité n'est reconnue au requérant, à l'exception de sa maîtrise de la langue anglaise. Ce facteur sera également important, comme va le montrer un autre document, dont il est question ci dessous.

h) Le Sous directeur général chargé de la culture a déclaré le 10 mai 2004 ce qui suit :

«Après avoir étudié la contestation écrite [du requérant] concernant son évaluation, je me suis entretenu au téléphone avec [la directrice du Bureau d'Islamabad] et [le requérant] à propos de la grave divergence concernant le rapport d'évaluation de ce dernier, en présence de [...] et de [...]. Sur la base des justifications fournies [par la directrice] et après avoir entendu [le requérant], je confirme la note E et recommande que le contrat [d'administrateur national] soit résilié.»

9. Lorsqu'il a pris la décision attaquée de ne pas suivre les recommandations du Conseil d'appel, le Directeur général s'est également référé expressément à la recommandation unanime du Comité des rapports figurant dans le rapport qu'il a rendu au mois d'août 2004, qui est lui même très détaillé et motivé, et qui conforte amplement la décision du Directeur général.

Il est indiqué dans ce rapport que :

- L'Organisation «a reçu des avertissements qui auraient dû être pris plus au sérieux à l'époque».
- La directrice du Bureau «s'est renseignée auprès de trois des précédents supérieurs hiérarchiques de l'intéressé qui avaient eu exactement les mêmes problèmes qu'elle : absence totale de professionnalisme [du requérant], connaissances superficielles, rodomontades, pas digne de confiance, comportement contraire à l'éthique, fournissant [...] des informations [...] par petits bouts, manœuvres et manipulations, manque d'intégrité, disant du mal des autres».
- «[Le requérant] a présenté différentes excuses. Soit il avait trop à faire, soit il avait trop peu, soit il n'était pas dans de bonnes dispositions (le bureau n'était pas assez bien, son fils était malade, il avait des problèmes avec ses domestiques). [Son supérieur hiérarchique] a passé beaucoup de temps à le conseiller et à le soutenir, essayant de savoir pourquoi il était incapable de travailler. [...] Il n'a jamais compris ce qu'on lui demandait. [...] [Il] a informé son supérieur hiérarchique que cette tâche ne l'intéressait pas.»
- «Pour conclure, la qualité du travail [du requérant] est inférieure aux attentes en raison principalement de son manque de compétence, qu'il ait à accomplir une tâche simple ou complexe. Ses relations avec ses interlocuteurs sont également problématiques. [...] le Comité a pris note des preuves (lettres) fournies par les différents interlocuteurs de [l'Organisation] concernant l'attitude [du requérant] consistant à semer la discorde, ce qui nuit à l'image et aux projets de [l'Organisation].»
- «Le Comité a entendu les arguments soumis par [le requérant] à l'appui de son allégation selon laquelle sa note globale "E" ne reflétait pas objectivement la qualité de son travail. [S]es suggestions n'étaient jamais prises en compte en raison du parti pris dont il était victime.»

10. Le Comité des rapports a également pris note de ses allégations de harcèlement et a ajouté à ses conclusions que sa «plainte aurait dû être formée au moment voulu, et non maintenant, alors que son rapport d'évaluation est en cours d'examen».

Le Comité des rapports a non seulement recommandé à l'unanimité que la note globale «E» du requérant soit maintenue, mais a également jugé bon de dénigrer ses supérieurs hiérarchiques pour leur méthode d'embauche, estimant que, «[p]endant la procédure de recrutement, le dossier des candidats devrait être examiné avec soin, du point de vue de leur expérience professionnelle, afin de tirer les conclusions appropriées ou nécessaires».

Les conclusions tirées de cette recommandation par le Directeur général sont donc à ce stade suffisamment et raisonnablement motivées.

11. Mais il y a plus : le nouveau supérieur hiérarchique du requérant (qui a par la suite fourni sur l'intéressé un témoignage écrit négatif très détaillé corroborant les preuves déjà produites) lui a écrit le 11 octobre 2004, faisant référence à «sa charge de travail actuelle, [à] la qualité globale de ses services et [aux] divers comptes rendus des réunions consacrées au "personnel" et à la "coordination des programmes" qui ont lieu dans [le] Bureau, dans lesquels sont consignées les décisions prises lors de ces réunions» et lui rappelant qu'«[il avait] été invité et avait participé à la plupart de ces réunions, sinon à toutes».

Il indiquait :

«J'ai approuvé la mission que vous avez effectuée à Lahore [...]. A titre de suivi direct, vous auriez dû soumettre [...] une proposition de projet [...] et des directives détaillées [...]. Malheureusement, aucun de ces documents n'a été remis à ce jour. Je vous encourage à les établir au plus tôt et vous accorde à cet effet un délai supplémentaire [...].

Vous constaterez à la lecture des différents comptes rendus que parmi les diverses responsabilités qui vous ont été confiées, vous étiez censé [...]. A ce jour et en dépit de rappels répétés, vous n'avez rien fait, si ce n'est écrire une lettre que j'ai dû corriger et envoyer au Ministère moi-même. [...] Je vous encourage donc à réagir et à fournir des résultats concrets au plus tôt, et vous accorde un nouveau délai [...].

A la lecture de la même série de comptes rendus, vous constaterez également que vous avez été prié de contribuer

à [...]. Il s'agit d'un événement important [...]. Je vous ai clairement signifié à plusieurs reprises qu'il est urgent de [...]. J'ai plusieurs fois repoussé le délai, la dernière fois jusqu'au 25 octobre 2004. Pour éviter tout malentendu, la présente lettre visait simplement à vous rappeler de bien vouloir le respecter.

Si vous souhaitez des précisions sur l'un des points ci-dessus, nous pourrions en discuter.»

12. Comme expliqué en partie à l'alinéa c) du considérant 6 ci-dessus, le Tribunal ne cherche pas à déterminer si, ou dans quelle mesure, le Conseil d'appel avait des raisons suffisantes de parvenir à une conclusion aussi diamétralement opposée à celle à laquelle le Directeur général est parvenu sur la base du même dossier et des compléments d'information fournis par de nombreux fonctionnaires et par deux organes consultatifs, qui ont tous agi à l'unanimité à des moments différents.

13. Une telle contradiction entre les conclusions du Conseil d'appel et celles du Directeur général, établies sur la base du même dossier, peut susciter une certaine perplexité, confirmée par la conduite ultérieure du requérant, qui a traité l'administration du Directeur général de «scélérate» et a réclamé une indemnité de 500 000 dollars des États-Unis, justifiant ainsi sans le vouloir le jugement négatif porté sur lui par ses deux anciens supérieurs immédiats et confirmant les avis concordants du Comité des rapports et du Comité consultatif des cadres des services organiques et d'autres témoignages circonstanciés.

14. S'il n'y avait eu que les recommandations du Conseil d'appel ou si celui-ci avait d'une façon ou d'une autre approuvé des décisions prises précédemment ou ajouté ses propres preuves quant au fond, le Directeur général aurait pu être davantage contraint de motiver sa décision de ne pas suivre son avis. Il se trouve que figuraient déjà au dossier les très importantes recommandations de deux autres organes consultatifs et des deux supérieurs immédiats, recommandations émises à des moments différents et toutes très cohérentes et absolument unanimes, si bien que le Conseil d'appel ne s'est pas vraiment donné la peine de les contredire ou de les tempérer, malgré les nombreuses recommandations qu'il a lui-même formulées.

Le Conseil d'appel n'a pas fourni la moindre preuve de discrimination «ou d'autres facteurs étrangers au service».

15. En résumé, le Directeur général n'avait pas besoin, compte tenu des circonstances, de réfuter pied à pied chaque argument formulé par l'organe consultatif; il lui aurait suffi de présenter des arguments raisonnables justifiant le fait qu'il n'a pas suivi ces recommandations.

En l'espèce, la référence directe au fait que le Conseil d'appel n'a pas fourni de nouvelles preuves et, plus encore, le fait que le Directeur général se soit fondé sur les opinions et recommandations unanimes et très cohérentes déjà formulées par d'autres fonctionnaires et organes consultatifs sont plus que suffisants pour expliquer qu'il n'a pas suivi la dernière recommandation qu'il avait reçue parce qu'elle contredisait sa propre interprétation des preuves figurant au dossier.

Les documents susmentionnés montrent que son interprétation était raisonnable, et le Tribunal ne saurait, dans ces circonstances, contester les raisons retenues par l'administration et leur substituer les siennes ou celles du Conseil d'appel.

Non seulement les motifs avancés par le Directeur général se suffisaient à eux-mêmes, mais encore le fait qu'ils faisaient référence à des preuves figurant au dossier conduisait à la même conclusion. Ces preuves, auxquelles il a expressément renvoyé dans sa décision, confortent les motifs objectifs qu'il a invoqués pour ne pas suivre l'apparent revirement du Conseil d'appel à propos du bien-fondé desdites preuves et pour maintenir sa décision initiale.

16. Pour les raisons indiquées ci-dessus, la décision attaquée est maintenue. Cette décision, si l'on s'en tient aux cinq dernières lignes de la lettre du 21 novembre 2006, est assortie d'une offre dans laquelle le requérant se voit proposer un dédommagement pour la période de son contrat de deux ans qu'il n'a pas accomplie, c'est-à-dire du 1^{er} décembre 2004 au 5 mai 2005, ainsi que le paiement, en guise de préavis de licenciement, d'une indemnité équivalant à trois mois de traitement, soit un montant global équivalant à plus de huit mois de traitement et indemnités.

1. Je suis d'accord avec la décision contenue dans le jugement conjoint rendu par la majorité. Je préfère néanmoins exposer mon propre raisonnement.

2. La première question à examiner est celle de savoir si le Directeur général a rejeté à bon droit les conclusions de fait auxquelles le Conseil d'appel a abouti. Aux fins du présent examen, ces conclusions peuvent être résumées comme suit :

- le requérant n'a pas reçu les conseils adéquats ni les informations utiles;
- la directrice du Bureau de l'UNESCO à Islamabad, qui était également la supérieure hiérarchique du requérant jusqu'en juin 2004, n'a pas pris à temps les dispositions nécessaires pour faciliter la communication avec le requérant, ce qui a eu pour résultat que ce dernier ignorait les procédures, les politiques et les projets du Bureau;
- la personne qui a par la suite pris la direction du Bureau d'Islamabad n'a fait aucun effort pour améliorer la situation, mais au contraire l'a rendue encore plus difficile;
- ledit directeur a donné la préférence à une consultante externe et a demandé au requérant de travailler avec elle; et
- l'approche négative constante des supérieurs du requérant était constitutive «de discrimination ou de parti pris par négligence et ostracisme».

En s'appuyant sur les conclusions ci-dessus, le Conseil d'appel recommanda que le rapport d'évaluation du requérant comportant la note «E» et la décision de ne pas confirmer son engagement soient annulés et que le requérant soit réintégré avec toutes les conséquences de droit qui en découlent.

3. Lorsqu'il décida de ne pas faire siennes les recommandations du Conseil d'appel, le Directeur général déclara que «ce dernier n'avait pas fourni la preuve que le requérant avait fait l'objet "de discrimination ou de parti pris par négligence et ostracisme"» et également que le Conseil n'avait «pas tenu compte des recommandations du Comité des rapports et du Comité consultatif des cadres des services organiques, lesquels avaient recommandé à l'unanimité après avoir dûment examiné l'affaire que l'engagement [du requérant] ne soit pas confirmé pour services insatisfaisants». En outre, le Directeur général déclara que la recommandation relative à la réintégration du requérant était entachée de détournement de pouvoir étant donné que le Conseil d'appel ne pouvait substituer son appréciation de l'évaluation du travail du requérant à celle des deux comités susmentionnés.

4. Il apparaît clairement que le Directeur général a conclu à bon droit que la recommandation relative à la réintégration du requérant était entachée de détournement de pouvoir. Le Conseil d'appel ne pouvait faire une recommandation en ce sens qu'après avoir conclu que la qualité des services du requérant était satisfaisante, conclusion à laquelle il n'est pas parvenu et ne pouvait pas parvenir. A cet égard, le Conseil d'appel lui-même a noté que l'alinéa b) du paragraphe 5 de ses Statuts ne lui permettait pas de se prononcer sur la question de savoir si les services d'un membre du personnel étaient ou non suffisants.

5. C'est également à bon droit que le Directeur général a constaté que le Conseil d'appel n'avait pas tenu compte des recommandations du Comité des rapports et du Comité consultatif des cadres des services organiques. Ceci a eu une importance considérable en ce sens que, à une exception près, les agissements sur lesquels le Conseil s'est appuyé pour parvenir à la conclusion qu'il y avait eu «discrimination ou [...] parti pris par négligence et ostracisme» étaient des agissements liés à l'exercice des fonctions d'administration et d'encadrement des directeurs du Bureau d'Islamabad. Dans ces conditions, avant de parvenir à une conclusion sur ce qui constituait du parti pris, de la négligence ou de l'ostracisme, il lui fallait à tout le moins examiner si ces agissements étaient une réponse adaptée à la qualité du travail fourni par le requérant et à son comportement. Etant donné que cet examen n'a pas été fait, la conclusion selon laquelle il y avait eu parti pris, négligence et ostracisme était fondamentalement viciée et le Directeur général a eu raison de la rejeter.

6. Par ailleurs, les conclusions du Conseil d'appel à l'encontre des directeurs du Bureau d'Islamabad, qui n'auraient pas fourni au requérant les conseils et informations nécessaires ni facilité la communication avec lui, sont en contradiction avec les recommandations du Comité des rapports et du Comité consultatif des cadres des services organiques. De plus, ces conclusions ont été formulées sans qu'il ait été procédé à une analyse des faits et sans que les directeurs concernés aient été entendus. Outre qu'elles soulèvent la question de l'équité vis-à-vis de ces personnes, ces conclusions étaient également viciées et le Directeur général a eu raison de les rejeter.

7. Bien que le Directeur général ait eu raison de rejeter les conclusions auxquelles est parvenu le Conseil d'appel et sa recommandation de réintégrer le requérant, il ne s'ensuit pas automatiquement qu'il a eu raison de maintenir les décisions précédentes concernant l'évaluation du travail du requérant et son licenciement. Le Directeur général devait se prononcer sur le recours interne de l'intéressé sur la base de ses allégations de «persécution et parti pris». En réalité, il convient de déduire du fait qu'il a accordé une indemnité en guise de préavis de licenciement qu'il a rejeté le recours pour ce qui concerne l'évaluation du travail du requérant, qu'il l'a accueilli partiellement pour ce qui concerne la non confirmation de son engagement et qu'il l'a rejeté sur le fond.

8. Dans ces conditions, le fait que les conclusions du Conseil d'appel étaient fondamentalement viciées ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait pas eu persécution ou parti pris, mais uniquement que ces conclusions pouvaient être rejetées. Même si les conclusions du Conseil étaient rejetées, la question de savoir s'il y avait des preuves sur lesquelles de telles conclusions pouvaient s'appuyer demeurait. Dans l'affirmative, le Directeur général se devait de renvoyer l'affaire à un conseil d'appel de composition différente pour un autre examen. Ce n'est que dans ces conditions que les droits de recours du requérant pouvaient être protégés. Et ce n'est qu'en l'absence de preuve à l'appui d'une conclusion de persécution ou de parti pris que le Directeur général pouvait, à juste titre, décider de rejeter le recours du requérant pour ce qui concerne l'évaluation du travail de ce dernier et la partie de son recours relative à la non confirmation de son engagement.

9. Comme indiqué ci dessus, le Directeur général a affirmé, pour justifier son rejet des recommandations du Conseil d'appel, que le rapport de ce dernier «n'apportait aucune preuve "de discrimination ou de parti pris par négligence et ostracisme"». Il n'entre pas dans les attributions du Conseil d'appel de fournir des preuves et le fait qu'il n'en ait pas produit n'est pas pertinent. Or, comme il a été dit précédemment, le Directeur général devait examiner la question de savoir s'il existait une preuve quelconque permettant de conclure que le requérant avait été l'objet de persécution ou de parti pris. Le Directeur général n'a pas examiné cette question, ce qui constitue une erreur de droit et serait susceptible d'entraîner l'annulation de la décision et le renvoi de l'affaire à un conseil d'appel de composition différente. Cependant, cela serait dénué d'intérêt en l'absence de preuves sur lesquelles une conclusion de persécution ou de parti pris pourrait valablement s'appuyer.

10. En effet, le Conseil d'appel avait l'obligation d'examiner la question de savoir si le comportement des directeurs du Bureau de l'UNESCO à Islamabad, qui s'inscrivait en grande partie dans le cadre normal de leurs fonctions d'encadrement et d'administration, était à la fois adapté et en proportion avec les prestations du requérant et son propre comportement. Le Tribunal a estimé dans son jugement 2370 qu'un «comportement [justifié] pour des raisons d'encadrement professionnel valables» n'était pas constitutif de harcèlement. De même, un comportement justifié pour des raisons d'encadrement professionnel valables ne constitue pas de la persécution ou un parti pris, même si une prétention selon laquelle le comportement en question peut raisonnablement s'expliquer pour des raisons d'encadrement professionnel valables peut être rejetée s'il existe des «preuves d'une mauvaise volonté ou d'un parti pris ou si le comportement en question est disproportionné aux faits qui l'ont motivé» (voir le jugement 2524, au considérant 25). Il appartient à la personne qui formule une allégation de comportement déplacé ou disproportionné de prouver que tel est bien le cas.

11. Avant d'examiner le comportement des directeurs dans l'exercice de leurs fonctions d'administration et d'encadrement, il convient de s'attarder sur une question qui s'inscrit dans une catégorie quelque peu différente. Il s'agit de la question des conditions de travail du requérant dans le bureau qui lui avait été attribué. Il n'est pas contesté que celles ci n'étaient pas satisfaisantes. Cependant, il en était ainsi à cause de la pénurie de locaux convenables. Le requérant n'était pas le seul à en souffrir et le fait que d'autres membres du personnel, y compris les consultants, bénéficiaient de locaux plus adéquats ne suffit pas à établir qu'il a été victime de persécution ou de parti pris.

12. Les arguments invoqués par le requérant pour affirmer qu'il a été l'objet de persécution et de parti pris sont fondés sur les éléments suivants :

- il n'a pas reçu d'informations concernant «les projets en cours ou à venir»;
- on lui a attribué des tâches de caractère administratif alors qu'il avait été recruté pour exercer des fonctions de niveau professionnel; et
- son rapport d'évaluation était défavorable.

13. La qualité insatisfaisante du travail du requérant est bien établie et a valu à l'intéressé un avertissement dès le premier mois suivant sa prise de fonctions au Bureau d'Islamabad. Rien ne permet de conclure que le contenu de son rapport d'évaluation n'était pas fondé sur des faits et qu'il ne reproduisait pas fidèlement l'opinion de la directrice de l'époque. Cela étant, ledit rapport d'évaluation n'apporte aucune preuve de persécution ou de parti pris.

14. Dans le rapport d'évaluation du requérant, la directrice de l'époque a fait référence à une «inadéquation» entre les prestations de l'intéressé et les exigences de son poste, qu'il s'agisse de tâches simples ou compliquées. Elle a relevé que le requérant avait tendance à «semer la discorde parmi ses interlocuteurs» et a considéré que cette attitude risquait «de compromettre l'image de l'UNESCO au Pakistan». Elle a également relevé que le travail du requérant n'était accompli ni avec sérieux ni avec ponctualité. En outre, le Comité consultatif des cadres des services organiques a constaté par la suite que des efforts pour remédier à ces lacunes ont été déployés mais qu'ils ont échoué à cause de l'attitude du requérant. Dans ces conditions, le fait de ne pas fournir à ce dernier certaines informations ou de ne pas lui confier des tâches de niveau professionnel, ce qui est de toute façon contesté et contraire à l'évidence, peut s'expliquer par le fait qu'il s'agissait là d'une réponse adéquate et proportionnée à la qualité médiocre du travail du requérant et à son manque de sérieux; cette réponse était même rendue nécessaire pour protéger l'Organisation, puisque l'attitude du requérant propre à semer la discorde était susceptible de lui nuire. La preuve du contraire n'est en tout état de cause pas rapportée. Par conséquent, rien ne permet valablement de conclure qu'il y a eu persécution ou parti pris. Il en résulte que les décisions relatives à l'évaluation du travail du requérant et à la non confirmation de son engagement sont maintenues et que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La requête est rejetée.
2. La décision attaquée doit être maintenue avec les conséquences telles que décrites au considérant 16 du présent jugement.

Ainsi jugé, le 16 mai 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet