

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

O.
c.
FAO

135^e session

Jugement n° 4596

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. N. F. O. le 31 octobre 2019 et régularisée le 18 novembre, la réponse de la FAO du 16 mars 2020, régularisée le 18 mai, la réplique du requérant du 28 août 2020 et la duplique de la FAO du 1^{er} décembre 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 suivants:

Le requérant conteste la décision de ne pas lui verser d'indemnité de licenciement à l'expiration de sa nomination de durée déterminée.

En août 2005, le requérant est entré au service du Bureau de pays du Programme alimentaire mondial (PAM) – programme subsidiaire autonome commun à l'Organisation des Nations Unies et à la FAO – en Équateur, au titre d'un contrat de service. Le 1^{er} novembre 2006, il a été nommé administrateur national au titre d'une nomination de durée déterminée, qui a été prolongée plusieurs fois par la suite. À compter de 2014, la durée maximale de ses prolongations de nomination a été de six mois.

Début 2016, un examen des effectifs et de la structure du Bureau fut organisé, mais sa réalisation fut retardée en raison de circonstances exceptionnelles dans le pays. Les fonctionnaires en furent informés le 12 mai 2016 par la directrice du Bureau de pays, qui expliqua que, pour le moment, les nominations seraient prolongées de deux mois seulement, soit jusqu'au 31 août 2016, car le budget ordinaire du Bureau était limité. Elle ajouta que, «à [son] retour et en concertation avec l'équipe de gestion, une décision sera[it] prise et [qu'elle espérait] être en mesure de renouveler les contrats pour une période plus longue»*. Le 30 juin 2016, le requérant signa ses conditions d'emploi en tant que logisticien, au grade NO-B.

Le 20 juillet 2016, le Comité chargé de l'examen des effectifs et de la structure valida la nouvelle structure proposée, ce qui impliquait notamment la suppression du poste du requérant. Deux jours plus tard, le requérant fut informé que son poste était supprimé, car le budget pour 2016-2017 n'était pas suffisant pour couvrir les traitements et les frais de fonctionnement du Bureau avec la structure existante. En conséquence, sa nomination de durée déterminée ne serait pas renouvelée au-delà de sa date d'expiration. Il fut toutefois invité à poser sa candidature pour de nouveaux postes vacants, mais ne le fit pas. À la fin du mois de juillet, il demanda à l'administration s'il avait droit à une indemnité de licenciement. Le 5 août 2016, la directrice de pays répondit qu'il n'y avait pas droit, car sa nomination était simplement venue à expiration et n'avait pas été résiliée.

Après l'expiration de sa nomination, le requérant forma, le 19 septembre 2016, un recours devant la Directrice exécutive du PAM pour contester le refus de lui verser une indemnité de licenciement. Ce recours fut rejeté le 29 décembre 2016 et, le 10 février 2017, le requérant saisit le Comité de recours pour demander que le Directeur général de la FAO annule la décision de ne pas lui verser d'indemnité de licenciement et lui octroie des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des dépens.

* Traduction du greffe.

Dans son rapport du 15 juillet 2019, le Comité de recours estima que l'explication donnée pour justifier la réponse tardive de la Directrice exécutive au recours du requérant était inacceptable et décida donc de ne pas tenir compte de cette réponse. Toutefois, il accepta d'examiner les déclarations soumises par le PAM, qui reproduisaient en partie ladite réponse. Il recommanda au PAM de respecter les délais relatifs au dépôt des recours et se dit profondément préoccupé par le déséquilibre manifeste entre les deux parties, en particulier en ce qui concernait les conséquences du non-respect des délais lors du dépôt des écritures. Toutefois, il ne recommanda pas l'octroi de dommages-intérêts au requérant, car il ne parvenait pas à déterminer le montant à lui verser, étant donné que l'intéressé n'avait pas présenté de demande spécifique à cet égard. Sur le fond du recours, le Comité de recours estima que la décision de ne pas verser d'indemnité de licenciement était fondée, dès lors que le PAM n'avait pas mis fin à sa nomination de durée déterminée avant la date d'expiration de celle-ci.

Par une lettre datée du 8 août 2019, le Directeur général de la FAO informa le requérant que son recours était rejeté. Il souligna que, conformément à l'article 301.15.72 du Statut du personnel et à la section II.1.3.3 du Manuel des ressources humaines du PAM, aucune indemnité de licenciement n'était due lorsqu'une nomination de durée déterminée venait à expiration conformément à ses termes. Le Directeur général rejeta l'allégation selon laquelle la nomination du requérant avait été prolongée de deux mois pour éviter de lui verser une indemnité de licenciement. Il souligna qu'en mai 2016 tous les fonctionnaires avaient été informés que les nominations ne seraient prolongées que de deux mois compte tenu de la situation financière difficile du Bureau de pays. Il ajouta que toute demande concernant les conditions de sa dernière nomination était frappée de forclusion, car le requérant ne les avait pas contestées dans les délais prescrits. Concernant la réponse tardive de la Directrice exécutive du PAM au recours du requérant, il estima que, bien que regrettable, elle n'avait pas porté atteinte au droit du requérant de former un recours et n'avait pas empêché le Comité de recours de recommander le rejet de son recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort moral et des dommages-intérêts exemplaires. Il réclame également 5 000 euros de dépens au titre tant de la procédure devant le Tribunal que de la procédure de recours interne et demande au Tribunal d'ordonner la production d'informations et de documents relatifs à la suppression de postes.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable en tant qu'elle concerne la décision de prolonger la nomination du requérant de deux mois et comme dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général de la FAO du 8 août 2019, par laquelle celui-ci a entériné les recommandations du Comité de recours du 15 juillet 2019, confirmant la décision du 5 août 2016 de ne pas lui verser d'indemnité de licenciement, au motif que sa nomination de durée déterminée était venue à expiration et n'avait pas été résiliée, et, par suite, de rejeter son recours.

2. La FAO fait valoir que la requête est irrecevable dans la mesure où le requérant conteste la décision de prolonger sa nomination de deux mois, dès lors que son recours interne était frappé de forclusion à cet égard car il n'avait pas été formé dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de réception de la décision de prolongation le 12 mai 2016.

3. Le Tribunal relève que le requérant n'attaque pas devant lui la décision de prolonger sa nomination de deux mois seulement, mais invoque simplement ce fait à l'appui de sa conclusion tendant au paiement d'une indemnité de licenciement. Il indique clairement dans sa réplique que le «cœur de sa requête»* est «non pas qu'il aurait dû

* Traduction du greffe.

avoir une carrière plus longue au sein du PAM»*, mais plutôt «la manière dont il a été mis fin à son service»*. La question de la recevabilité n'aura pas à être examinée en l'espèce.

4. Sur le fond, le requérant avance trois moyens. Le premier moyen est que la prolongation de sa nomination pour deux mois et la décision de ne pas la renouveler étaient contraires au Règlement du personnel de la FAO. Citant la jurisprudence du Tribunal telle qu'elle ressort des jugements 1596 et 469, il indique que la date d'expiration de sa nomination a été délibérément fixée à la fin de l'examen des effectifs et de la structure, et ce afin d'éviter de lui verser une indemnité de licenciement. Il ajoute qu'il ne conteste pas la suppression de son poste et que le cœur de sa requête est que «la manière dont il a été mis fin à son service après une décennie de service exemplaire était illégale et indigne»*. Se référant au jugement 896, au considérant 8, il soutient qu'une suppression de poste doit toujours être mise en œuvre par une résiliation de contrat et doit toujours donner lieu au paiement d'une indemnité de licenciement. Il fait également valoir que l'article 302.4.102 du Règlement du personnel de la FAO instaure une règle générale selon laquelle tous les contrats de durée déterminée doivent avoir une durée minimale d'un an et qu'aucune exception ne trouve à s'appliquer en l'espèce. Son poste ayant été supprimé à la suite de l'examen des effectifs et de la structure, il devrait avoir droit à l'indemnité de licenciement prévue aux articles 302.9.111 et 302.9.112 du Règlement du personnel et à l'article 301.15.1 du Statut du personnel.

5. Au moment des faits, l'article 301.15 du Statut du personnel de la FAO, intitulé «Indemnité de licenciement», prévoyait notamment ce qui suit:

«Les membres du personnel dont il est mis fin à l'engagement reçoivent une indemnité conformément aux dispositions ci-après:

301.15.1 Sauf dans les cas prévus aux articles 301.15.6 et 301.15.7, le barème publié dans la présente annexe s'applique aux membres du personnel qui sont licenciés pour cause de suppression de

* Traduction du greffe.

poste ou de réduction d'effectifs ou dans l'intérêt de la bonne administration de l'Organisation:

[...]

301.15.7 Il n'est pas versé d'indemnité:

[...]

.15.72 à un membre du personnel titulaire d'une nomination de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date d'expiration de sa nomination ou qui est licencié durant la période de stage prévue dans sa lettre de nomination;

[...]»

L'article 302.4.1 du Règlement du personnel de la FAO, intitulé «Lettre de nomination», prévoit notamment ce qui suit:

«302.4.1 Lettre de nomination. La lettre de nomination qui est remise à chaque fonctionnaire indique les conditions et les modalités de l'engagement, soit expressément, soit par référence. Les fonctionnaires n'ont d'autres droits contractuels que ceux qui sont mentionnés expressément ou par référence dans ladite lettre.»

L'article 302.4.102 du Règlement du personnel de la FAO, relatif aux nominations, prévoit notamment ce qui suit:

«Nominations de durée déterminée. Ce sont des nominations octroyées pour une période ininterrompue égale ou supérieure à un an et comportant une date d'expiration spécifiée. Elles sont sujette[s] à l'accomplissement d'une période de stage d'un an, qui peut être portée à 18 mois.»

L'article 302.4.103 du Règlement du personnel de la FAO prévoit ce qui suit:

«Nominations de brève durée. Ce sont des nominations qui portent sur une période inférieure à un an, la date d'expiration étant spécifiée dans la lettre de nomination.»

L'article 302.9.7 du Règlement du personnel de la FAO prévoit ce qui suit:

«Expiration des engagements de durée déterminée. Les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination. La cessation de service qui en résulte n'est pas un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel.»

6. L'article 302.9.1 du Règlement du personnel de la FAO, intitulé «Licenciement», prévoit notamment ce qui suit:

«9.111 Définition. Au sens du présent Règlement, le terme "licenciement" s'entend de toute cessation de service dont l'Organisation prend l'initiative, et qui n'est due ni à la mise à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité avec paiement d'une pension annuelle ou d'une somme en capital, ni au renvoi sans préavis pour faute grave.

.9.112 Maintien en service par priorité. Si les nécessités du service obligent à supprimer des postes, des efforts raisonnables doivent être faits pour réaffecter les fonctionnaires titulaires d'une nomination de caractère continu s'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et dans lesquels ils peuvent être utilement employés. La considération dominante doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité en tenant dûment compte des performances, des qualifications et de l'expérience du fonctionnaire concerné.»*

7. La section II.1.3.3 du Manuel des ressources humaines du PAM prévoit notamment que «[l]es titulaires de nominations de durée déterminée ne peuvent ni s'attendre, ni prétendre à aucune prolongation ou à aucune conversion à un autre type de nomination; lesdites nominations expirent dans les conditions stipulées, sans préavis, ni indemnité»*. Même si cette disposition n'y était pas expressément mentionnée, une formulation similaire était utilisée dans les conditions d'engagement que le requérant avait signées le 30 juin 2016, avec une date d'expiration au 31 août 2016.

8. Conformément aux dispositions susmentionnées, en particulier à l'article 301.15.1 du Statut du personnel invoqué par le requérant, les fonctionnaires dont la nomination prend fin en raison d'une suppression de poste ont droit à une indemnité de licenciement, sous réserve d'exceptions expressément prévues. L'une des exceptions renvoie à l'article 301.15.72 du Statut du personnel, qui prévoit qu'aucune indemnité de licenciement n'est versée lorsqu'une nomination de durée déterminée prend fin à sa date d'expiration. La justification réside dans la nature même d'une nomination de durée déterminée, précisée aux

* Traduction du greffe.

articles 302.4.102 et 302.9.7 du Règlement du personnel, qui prend fin de plein droit à la date d'expiration spécifiée qui a été fixée d'un commun accord par le fonctionnaire et l'Organisation, et dont la fin à la date d'expiration n'est pas considérée comme un «licenciement» ou une «cessation de service dont l'Organisation prend l'initiative» (article 302.9.111 du Règlement du personnel). En l'espèce, même si le poste du requérant a été supprimé le 5 août 2016, le contrat de durée déterminée de celui-ci n'a pas été résilié mais a pris fin automatiquement à sa date d'expiration, le 31 août 2016. Aux termes des conditions d'engagement que le requérant avait signées le 30 juin 2016, la nomination expirait le 31 août 2016 «sans préavis ni indemnité»*. En conséquence, la situation personnelle du requérant relève du champ d'application de l'article 301.15.7 du Statut du personnel, qui exclut tout droit à une indemnité de licenciement (voir le jugement 1524, au considérant 6). Comme l'a indiqué le Tribunal dans le jugement 2171, au considérant 4, la disposition 109.3 du Règlement du personnel de l'UNESCO (similaire à l'article 302.9.7 du Règlement du personnel de la FAO) prévoit qu'un engagement de durée déterminée «prend fin, automatiquement et sans préavis ni indemnité, à la date fixée dans la lettre d'engagement» et la cessation de service résultant de l'expiration d'un engagement de cette nature «n'est pas considérée comme un licenciement, au sens donné à ce mot dans le Statut et Règlement du personnel». Néanmoins, le Tribunal observe que, dans le jugement 896, il a déclaré que «[la] suppression d'un poste occupé par le titulaire d'un contrat de durée déterminée exige le paiement d'une indemnité ou une autre réparation équitable». Toutefois, le jugement 896 concerne une autre organisation qui ne semble pas disposer de règles particulières en matière d'indemnité de licenciement telles que celles de la FAO et, par ailleurs, le requérant ne précise pas en quoi les circonstances de cette affaire seraient transposables au cas d'espèce.

9. S'agissant de la durée de la prolongation d'une nomination de durée déterminée, contrairement à ce que le requérant affirme, le sens ordinaire de l'article 302.4.102 du Règlement du personnel n'instaure

* Traduction du greffe.

pas de règle générale selon laquelle la prolongation d'une nomination de durée déterminée ne doit pas être inférieure à un an. Au contraire, en précisant le sens d'une disposition similaire qui figure à l'alinéa *d*) de l'article 4.6 du Statut du personnel de l'OIT et selon laquelle «[l]es nominations de durée déterminée sont faites pour une période d'un an au moins et de cinq ans au plus», le Tribunal a, dans le jugement 3448, au considérant 5, établi ce qui suit: «[i]l n'y a rien dans cette disposition qui ouvre droit pour le requérant à une prolongation de douze mois de son contrat. Il n'y a rien non plus dans la jurisprudence du Tribunal qui prévoit un tel droit ou une telle prérogative.» Il ressort également de la jurisprudence du Tribunal qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée (voir, par exemple, le jugement 4231, au considérant 3). La décision de ne pas prolonger la nomination du requérant au-delà du 31 août à la suite d'une restructuration et de la suppression de son poste sera maintenue. L'allégation du requérant selon laquelle la FAO aurait violé les règles applicables en ce qui concerne la prolongation est donc dénuée de fondement.

10. Le requérant invoque également les jugements 469 et 1596 à l'appui de son argument selon lequel la FAO aurait délibérément exercé son pouvoir de renouvellement pour éviter de lui verser une indemnité de licenciement. Le Tribunal relève que, dans une affaire mettant en cause le Règlement du personnel de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), il a déclaré ce qui suit dans le jugement 469:

«[...] il ne faut pas assumer que l'Organisation aurait pu user à bon droit de son pouvoir de ne pas renouveler l'engagement en vertu de la disposition 1040 [du Règlement du personnel] pour prolonger le contrat durant une période juste assez longue pour aller au-delà de la date de suppression du poste, dans le seul dessein d'éviter d'avoir à payer une indemnité aux termes de la disposition 1050 [du Règlement du personnel].»

Mais la disposition que le Tribunal a examinée dans cette affaire était l'article 1050 du Règlement du personnel de l'OPS, qui prévoyait expressément qu'une indemnité devait être versée au fonctionnaire dont la nomination à un poste de durée limitée était résiliée avant sa date d'expiration si ce poste était supprimé.

De même, dans le jugement 1596, au considérant 26, le Tribunal a interprété l'alinéa c) de l'article 12.5 du Statut du personnel de l'AELE (Association européenne de libre-échange), dans lequel le seul critère d'attribution de l'indemnité était la durée du service. Dès lors que les Statut et Règlement du personnel de la FAO sont différents dans la mesure où ils prévoient qu'une nomination de durée déterminée prend fin de plein droit à sa date d'expiration sans qu'aucune indemnité de licenciement ne soit due, que le poste ait été supprimé ou non, les deux situations en cause sont distinctes.

11. Le requérant ne cite aucune disposition qui lui aurait conféré le droit de percevoir une indemnité de licenciement dans les circonstances de l'espèce et ne produit pas non plus d'éléments de preuve pour établir que la dernière prolongation de deux mois de sa nomination ou la décision de ne pas prolonger celle-ci au-delà du 31 août 2016 violaient les règles applicables. Son premier moyen est donc dénué de fondement.

12. Dans son deuxième moyen, le requérant allègue que le principe d'égalité de traitement aurait été violé. Il affirme que plusieurs postes du Bureau de pays en Équateur ont été supprimés en 2010 et que les fonctionnaires dont la nomination avait été «résiliée»* avaient obtenu une indemnité de licenciement; il en a été de même pour les fonctionnaires travaillant au sein du Bureau de pays en Afghanistan lorsque leur poste a été supprimé en 2016, et plus récemment pour les fonctionnaires du Bureau de pays en Palestine. Il soutient qu'il avait un droit acquis à ce que le cadre juridique du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), qui, selon lui, prévoyait le paiement d'une indemnité de licenciement, soit transposé dans le cadre juridique du PAM. Il demande au Tribunal d'ordonner à la FAO de produire des informations relatives aux éléments qui ont été communiqués aux fonctionnaires concernant la restructuration susmentionnée et des documents relatifs à la suppression de postes dans le cadre de la restructuration du Bureau de pays en Équateur en 2010 et du Bureau de pays en Afghanistan en 2016. Étant donné que la FAO ne conteste pas les

* Traduction du greffe.

faits au sujet desquels le requérant demande les informations et documents en question, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

13. Le Tribunal conclut que la décision attaquée ne viole pas le principe d'égalité de traitement. Premièrement, comme indiqué dans le jugement 3917, au considérant 3, le principe d'égalité de traitement implique, d'une part, que des fonctionnaires se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles et, d'autre part, que des fonctionnaires se trouvant dans des situations dissemblables soient régis par des règles différentes définies en fonction même de cette dissemblance (voir, par exemple, les jugements 3787, au considérant 3, 3029, au considérant 14, 2313, au considérant 5, 2194, au considérant 6 a), ou 1990, au considérant 7). Deuxièmement, qu'il s'agisse de l'examen des effectifs et de la structure mené en Afghanistan en 2016 ou de celui mené en Palestine en 2018, le contexte dans lequel les indemnités de licenciement ont été versées aux fonctionnaires concernés n'était pas similaire à celui du cas d'espèce, car les fonctionnaires en question ont été licenciés avant la date d'expiration de leur nomination de durée déterminée, qui n'avait donc pas pris fin de plein droit. Troisièmement, en ce qui concerne l'examen des effectifs et de la structure mené en Équateur en 2010, même s'il a été effectué dans le même bureau de pays que celui visé en l'espèce, il avait été mis fin à la pratique selon laquelle les fonctionnaires dont le poste était supprimé recevaient une indemnité de licenciement dès lors qu'ils comptaient cinq années de service au moment de leur cessation de service, et ce à la suite du transfert opéré en juillet 2014 concernant le personnel recruté localement qui était désormais régi par les conditions de service de la FAO et du PAM, et non par celles du PNUD. Le requérant fait valoir que l'article 4 de la lettre de nomination du 12 juin 2014 est une disposition «passe-partout»^{*} sans conséquence, car le projet de transfert du personnel recruté localement était annoncé comme un exercice «sans perte»^{*} pour les fonctionnaires. Le Tribunal accepte l'argument avancé par la FAO selon lequel la lettre de nomination du 12 juin 2014, signée par le requérant, qui indique que la

^{*} Traduction du greffe.

nomination de durée déterminée de celui-ci est régie par les Statut et Règlement du personnel de la FAO, a opéré le changement de cadre juridique passant de celui du PNUD à celui de la FAO. De plus, le paragraphe 4 de l'article 4 prévoit expressément que «[l]a cessation de service à l'expiration de la nomination de durée déterminée [...] n'est pas considérée comme un licenciement, conformément aux Statut et Règlement du personnel de la FAO. En conséquence, le Programme n'est pas dans l'obligation de donner un préavis ou de payer une indemnité de licenciement dans ces circonstances.»*

14. Le requérant ne peut pas non plus invoquer la notion de droits acquis à l'appui de sa conclusion. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, résumée dans le jugement 4195, au considérant 7, «[s]elon le jugement 61 [...], la modification d'une disposition au détriment d'un fonctionnaire et sans son consentement viole un droit acquis lorsqu'elle bouleverse l'économie du contrat d'engagement ou porte atteinte aux conditions d'emploi fondamentales qui ont déterminé l'agent à entrer en service» (voir le jugement 832, au considérant 13).» En l'espèce, lorsqu'il a signé le contrat, le requérant était pleinement informé des conditions relatives à l'indemnité de licenciement énoncées dans la lettre de nomination et les acceptait.

15. Dans son troisième moyen, le requérant soutient que la FAO aurait manqué à son devoir de sollicitude. Il affirme que la Directrice exécutive du PAM a répondu à son recours avec un retard de quarante jours, au-delà du délai de soixante jours prévu à la section VIII.2.3.1b du Manuel. Il ajoute que la durée de la procédure de recours interne, à savoir presque deux ans, constituait une violation des articles 303.1.321 et 303.1.37 du Règlement du personnel. Il réclame donc des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que des dommages-intérêts exemplaires pour la souffrance et le stress subis.

* Traduction du greffe.

16. S'agissant des retards allégués, le Tribunal estime que, dans la décision attaquée, le Directeur général de la FAO a admis un retard dans la réponse de la Directrice exécutive du PAM et a exprimé ses regrets. Lorsqu'il a rendu son rapport au Directeur général de la FAO près de six mois après la fin des audiences, le Comité de recours a lui aussi manqué à son devoir de respecter le délai de trois semaines à compter de la fin des audiences, fixé à l'article 303.1.37 du Règlement du personnel de la FAO. Toutefois, le requérant n'a pas expliqué les effets néfastes que les retards allégués avaient eus sur sa situation (voir, par exemple, les jugements 4392, au considérant 12, 4231, au considérant 15, et 4147, au considérant 13). La conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison des retards enregistrés dans la procédure est donc dénuée de fondement.

17. S'agissant de la demande de dommages-intérêts exemplaires, le requérant n'a pas présenté d'éléments de preuve ni d'analyse susceptibles de démontrer un parti pris, la malveillance, l'animosité, la mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles qui justifieraient l'octroi de tels dommages-intérêts (voir, par exemple, les jugements 4286, au considérant 19, et 3419, au considérant 8). En conséquence, le Tribunal n'accordera pas de dommages-intérêts exemplaires.

18. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité, y compris la conclusion tendant à l'octroi de dépens au titre de la présente procédure. La conclusion du requérant tendant à l'octroi de dépens au titre de la procédure de recours interne doit également être rejetée, dès lors que la jurisprudence du Tribunal prévoit que «[d]e tels dépens ne peuvent [...] être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles» (voir le jugement 4487, au considérant 16), qui ne se rencontrent pas en l'espèce.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ