

**CINQUANTE-SIXIEME SESSION ORDINAIRE**

**Affaire PEREZ DEL CASTILLO**

**Jugement No 675**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. Gonzalo Pérez del Castillo le 24 août 1984 et régularisée le 12 septembre, la réponse de la FAO en date du 12 décembre 1984 la réplique du requérant du 1er mars 1985, la duplique de la FAO datée du 19 avril, l'exposé complémentaire fourni à la demande du Tribunal par le requérant le 18 avril et les observations de la FAO à ce sujet en date du 10 mai 1985;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 301.151 et 301.1572 du Statut du personnel, les articles 302.4112 et 302.907 du Règlement du personnel, et la section 307 du Manuel de la FAO;

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 :

A. Le requérant, agronome uruguayen né en 1946, entra au service de la FAO à Rome en 1969 au grade P.1, en vertu d'un contrat de durée déterminée. Sa nomination fut prolongée à treize reprises; il avait atteint le grade P.4 en 1978. A compter du 1er juillet 1980, il fut détaché pendant deux ans au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur la base d'un contrat qui devait expirer le 30 juin 1982. Il était en poste à Santiago du Chili. Le PNUD souhaitait une prolongation du détachement pendant deux ans mais, en mai 1982, la FAO déclara qu'elle avait décidé de ne prolonger ni la nomination, ni le détachement. Le 26 mai, il envoya un télex au directeur du personnel à Rome pour demander le paiement de l'indemnité de licenciement à laquelle, disait-il, un fonctionnaire permanent aurait eu droit dans les circonstances. Par un télex daté du 2 juin, le directeur refusa; il répéta sa décision, après un nouvel échange de correspondance, dans un télégramme que le requérant reçut le 2 août. Le 10 septembre, celui-ci recourut auprès du Directeur général. Le Sous-directeur général chargé de l'administration et des finances rejeta le recours le 6 octobre et, le 4 novembre, l'intéressé saisit le Comité de recours; dans un rapport non daté, la majorité de ses membres recommanda le rejet du recours, tout en envisageant la possibilité d'appliquer le jugement No 544 du Tribunal. Par une lettre du 2 mai 1984, que le requérant reçut le 21 juin et qui constitue la décision attaquée, un directeur général adjoint l'informait que le Directeur général estimait que le jugement No 544 n'était pas applicable et rejetait le recours.

B. Le requérant relève qu'il comptait treize années de services satisfaisants, que son poste n'avait pas été supprimé et qu'il avait été détaché auprès d'une autre organisation pour acquérir de l'expérience pratique sur le terrain. Son licenciement aurait donc dû se fonder sur des faits décisifs. Il constitue un abus de pouvoir, la FAO ne lui ayant jamais donné d'explications, même pas durant l'instruction du recours interne. Les procédures établies n'ont pas été respectées, du fait notamment que la FAO n'a pas tenu compte de l'accord interinstitutions qui sauvegarde les droits du fonctionnaire détaché à regagner son administration d'origine. Elle ne lui a pas offert de reprendre son ancien poste, n'en a pas recherché sérieusement un autre, n'a pas organisé son transfert au PNUD, ni même accepté une prolongation formelle du détachement. Il déclare qu'un Sous-directeur général, M. Yriart, lui avait laissé escompter une prolongation du détachement dans une lettre personnelle qu'il lui avait adressée le 15 mai 1982. La FAO est de mauvaise foi en s'appuyant sur l'article 301.1572 du Statut du personnel : "Il n'est pas versé d'indemnité ... à un membre du personnel ... qui cesse ses fonctions à la date d'expiration de sa nomination ...". Elle aurait dû lui accorder l'indemnité aux termes de l'article 301.151 du Statut du personnel, qui prévoit le versement de l'indemnité "aux membres du personnel qui sont licenciés pour cause de suppression de poste ou de réduction d'effectifs ou dans l'intérêt de la bonne administration de l'Organisation". La décision a fait des treize années consacrées à la FAO un mauvais investissement du temps de l'intéressé; en outre, elle a compromis ses perspectives de carrière et lui a fait perdre divers avantages et autres éléments de sécurité financière. Son cas a été traité de façon à éveiller le soupçon que l'on se débarrassait de lui pour de mystérieuses raisons. Il prétend l'indemnité de licenciement aux

termes de l'article 301.151, plus intérêts à compter de juin 1982, en tant que réparation partielle pour la ruine de ses espoirs légitimes d'emploi, et 50.000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages pour le tort matériel et moral subi.

C. Tout en ne contestant pas les faits essentiels, la FAO répond que le requérant s'est mépris à leur sujet et les a déformés. Il a été mis fin correctement à ses services en application de l'article 302.907 du Règlement : "Les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit sans préavis à la date d'expiration ... La cessation de service qui en résulte n'est pas un licenciement au sens du Statut ou du Règlement du personnel". Il n'y a pas eu abus de pouvoir : il n'est pas nécessaire de justifier un non-renouvellement, question qui relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Les attributions afférentes à l'ancien poste du requérant, certes vacant à l'époque, devaient être modifiées et le poste devait passer à une autre unité. Le requérant n'établit pas que la FAO ait jamais promis au PNUD ou à lui-même une prolongation du détachement. La lettre de M. Yriart était personnelle et ne liait pas l'Organisation. Il n'y a pas eu inobservation de l'accord interinstitutions, qui ne sauvegarde pas n'importe quel droit au "retour" à l'organisation d'origine; il garantit les "droits à l'emploi", qui ne vont pas au-delà de ceux qui sont conférés par une nomination de durée déterminée. Rien ne prouve, contrairement à son affirmation, que la FAO n'aurait pas essayé de lui trouver un autre emploi. Sa prétention à l'indemnité est mal fondée : il est dit à l'article 301.157 que l'indemnité n'est pas versée "à un membre du personnel titulaire d'une nomination de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date d'expiration de sa nomination". Sa demande de dommages-intérêts ne saurait également être accueillie : il n'a subi aucun tort matériel puisque, à compter du 2 juillet, il a été titulaire d'une nomination de deux ans et demi au PNUD, également au grade P.4. A la cessation des services, il a reçu, selon les explications de la FAO, une indemnité de rapatriement de 19.709 dollars, ainsi que d'autres prestations.

D. Dans sa réplique, le requérant développe sa thèse, selon laquelle la décision du Directeur général est entachée d'abus de pouvoir, qu'elle a été prise au mépris des procédures établies, y compris l'accord interinstitutions, et qu'aucune tentative sérieuse n'a été faite de le placer ailleurs. La décision, pour laquelle aucune raison valable ne lui a encore été communiquée, ternit ses états de service, a bouleversé sa vie et celle des membres de sa famille et risque de le poursuivre jusqu'à la fin de sa carrière. Il examine les événements qui ont conduit à la décision et conclut qu'on lui avait laissé entendre que son détachement serait prolongé et qu'il a été informé trop tard du refus pour qu'il puisse exercer en temps opportun son droit de retourner à la FAO. Il cite divers jugements du Tribunal à l'appui de sa thèse, à savoir que la FAO a manqué à son devoir de protéger la réputation et la dignité des membres de son personnel. Il maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, la FAO développe l'argumentation avancée dans la réponse et s'attache à réfuter la réplique, en expliquant en particulier pourquoi les affaires soumises au Tribunal et citées par le requérant ne constituent pas des précédents pertinents. Elle soutient que la prétention du requérant à l'indemnité est mal fondée si l'on interprète bien les dispositions statutaires et que l'intéressé n'est pas parvenu à établir qu'il aurait subi un tort appelant réparation.

CONSIDERE :

LES FAITS

1. Le requérant, ressortissant uruguayen, s'était rendu en Australie pour étudier dans une université qui lui décerna un diplôme d'agronomie. En route pour regagner son pays, il passa au siège de la FAO à Rome et, après un entretien, il bénéficia du programme de formation pour agents subalternes du cadre organique, qui vise à recruter des jeunes gens désireux de faire carrière dans l'Organisation. C'était en 1969 et il avait alors vingt-deux ans. Après sa formation, il obtint une nomination de durée déterminée. Son contrat fut prolongé à dix reprises et il progressa du grade P.1 au grade P.4. Lorsque, en 1976, il demanda la conversion de sa nomination "de durée déterminée" en nomination "de caractère continu" - car, faisait-il valoir, tous ses collègues étaient titulaires d'une telle nomination -, on lui répondit que son poste était classé comme : "de caractère continu, à pourvoir sur la base de contrats de durée déterminée"; il fut informé que cette disposition avait pour objet de permettre "un roulement dans ce genre de poste entre fonctionnaires venant des services extérieurs".

2. En juin 1980, on lui offrit un détachement de deux ans, qu'il accepta, pour occuper une position au Chili dans les services du PNUD. En vertu d'un accord interinstitutions, qui figure à la section 307 du Manuel du personnel de la FAO, le détachement avait pour effet de suspendre la relation contractuelle du requérant avec la FAO (307.9a) et de mettre à la charge du PNUD le coût de son traitement, de ses indemnités et des contributions à la caisse des pensions (307.33a). Il conservait cependant son droit à l'emploi à la FAO (307.2d). Sa nomination de durée

déterminée fut alors prolongée jusqu'au 30 juin 1982 et le directeur du personnel de la FAO l'informa par écrit que ses droits au retour à l'Organisation étaient garantis jusqu'au 30 juin 1982, mais non pas au-delà.

3. L'accord interinstitutions dispose (307.2d) que le détachement peut être prolongé d'entente entre toutes les parties intéressées. En janvier 1982, le PNUD demanda au requérant d'accepter une prolongation de deux ans, ce qu'il fit. M. Vegega, Directeur régional du PNUD en Amérique latine, prit contact avec le Sous-directeur général de la FAO qui avait négocié le premier détachement, M. Yriart. En avril, celui-ci lui dit qu'une demande de détachement serait bien accueillie. Le 4 mai, dans une autre conversation téléphonique, M. Vegega fut invité à envoyer au Directeur général la demande de détachement; cependant, M. Yriart fut informé, lors d'un entretien avec le Directeur général à ce sujet le 10 mai, qu'il convenait de la rejeter.

4. M. Vegega avait eu l'impression, ainsi qu'il devait le dire par la suite à M. de Meredieu, directeur du cabinet du Directeur général de la FAO (voir le paragraphe 5 ci-après), que le détachement serait maintenu et le PNUD avait pris les dispositions voulues. De son côté, le requérant avait fait le nécessaire pour rester au Chili. La première communication qu'il reçut de l'Organisation l'informait non seulement qu'il ne serait pas détaché, mais encore qu'il avait perdu son emploi. Il s'agissait d'une note lui disant que son contrat ne serait pas renouvelé, qu'il quitterait le service de la FAO le 30 juin, que les frais de voyage à l'occasion de la cessation des services lui seraient payés pour le voyage direct du Chili en Uruguay et qu'il n'était pas nécessaire qu'il se rendît à Rome. Cette note ne figure pas dans le dossier et les avis diffèrent quant au moment où il l'a reçue. Pour l'Organisation, c'était le 12 mai, "suffisamment à l'avance", pour le requérant, le 20 mai. La première référence à cette pièce qui figure dans le dossier est un télex du 26 mai adressé par le requérant au directeur du personnel. Le requérant demandait avant tout le paiement de l'indemnité qui serait accordée à un fonctionnaire permanent; malheureusement pour lui, le Statut du personnel ne prévoit aucune indemnité à la fin d'une série, fût-elle longue, de nominations de durée déterminée. Il entendait ensuite obtenir l'autorisation de se rendre à Rome. La raison du non-renouvellement de son contrat, relevait-il, ne lui avait pas été donnée; de surcroît, les personnes à sa charge et les objets du ménage se trouvaient à Rome et il avait bien des choses à organiser. Il reçut en réponse le 12 juin, un bref télex qui refusait tant l'indemnité que l'autorisation de voyager. Le requérant décida de se rendre à Rome à ses propres frais et fit savoir à l'Organisation qu'il serait dans cette ville le 21 juin.

5. Entre-temps, M. Vegega - qui se trouvait à Rome - avait eu le 4 juin un entretien avec M. de Meredieu, la note qu'il établit à la suite de cette conversation contient notamment ce qui suit :

"J'ai dit à M. de Meredieu que nous avons eu l'impression que le détachement se poursuivrait pendant un certain temps, que nous avons donc pris les arrangements voulus et que nous regrettons de n'avoir pas été informés assez tôt pour pouvoir nous adapter à la nouvelle situation. A l'heure actuelle, alors que le recrutement est strictement gelé au PNUD, il ne sera pas possible de trouver un emploi pour M. Pérez del Castillo, dont le départ soudain provoquera de très sérieuses difficultés de gestion au bureau du Chili."

M. de Meredieu avait toutefois déjà dit que la décision de ne pas renouveler le contrat "avait été prise quelque temps auparavant, n'avait absolument rien à voir avec le détachement et ne serait pas réexaminée".

6. Durant le mois de juin, le requérant obtint une entrevue du directeur du personnel, durant laquelle il reçut les informations suivantes :

1. L'Organisation n'a pas jugé bon d'accepter la prolongation de sa nomination proposée par le PNUD.
2. Il allait quitter le service de la FAO le 30 juin 1982, sur la base d'une décision prise par le Directeur général dans l'exercice de la prérogative qui lui laisse toute discrétion pour prolonger ou non les nominations de durée déterminée.
3. Aucune explication ne pouvait être donnée quant au motif qui avait conduit le Directeur général à cette décision, si ce n'est que la cessation des services n'était due ni à un travail non satisfaisant, ni à la suppression du poste.
4. Il était impossible de lui offrir de reprendre son ancien emploi ou de revenir à la FAO dans un autre poste.

L'entretien n'avait pas été entièrement vain. Le directeur avait accepté de lui rembourser son déplacement à Rome et de lui payer ses frais de voyage de Rome en Uruguay. Le refus de l'indemnité de licenciement avait déjà été décidé; le directeur promettait de saisir le Directeur général personnellement d'une nouvelle demande, qui fut présentée par la suite et rejetée.

7. Le requérant retourna alors au Chili afin d'achever pour le PNUD le travail interrompu. Il fut prévenu que le gel du recrutement empêchait de lui donner un contrat. Il était encore au Chili le 16 septembre 1982 lorsque le directeur du personnel du PNUD et M. Vegega allèrent le voir. Ils lui dirent que les efforts déployés pour régulariser sa situation n'avaient pas été couronnés de succès et qu'il devait se mettre activement à la recherche d'un autre emploi. Mais le 29 avril 1983, après une période d'incertitude qu'il qualifie de pénible et de coûteuse, le PNUD lui accorda un contrat avec effet rétroactif au 2 juillet 1982.

## LE DROIT

8. Le requérant demande réparation pour la ruine de ses espoirs d'emploi et allègue que le refus de lui communiquer la raison du non-renouvellement constitue un détournement de pouvoir. L'Organisation répond qu'il n'y a ni raison ni explication à donner quand la nomination expire automatiquement en vertu du Statut du personnel. Dans sa réplique, le requérant prétend ce qui est en fait une indemnité pour tort moral en raison de la façon dont l'Organisation l'a traité à la cessation de ses services. Il convient donc de se demander si la décision était entachée soit d'une erreur de droit, soit d'un détournement de pouvoir. Sur la base des faits, ces deux motifs sont étroitement liés; le Tribunal les examinera donc ensemble. Bien souvent, on conclura de la seule absence de motivation, ou que le Directeur général a pensé à tort qu'il disposait d'un pouvoir arbitraire pour agir à son gré, ou que sa décision était en fait arbitraire ou mal fondée.

9. Selon l'article 302.4112 du Règlement du personnel, la nomination de durée déterminée est une nomination octroyée pour une période ininterrompue égale ou supérieure à un an et comportant une date d'expiration spécifiée. L'article 302.907 dispose que les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination. L'Organisation insiste sur l'emploi de l'expression "de plein droit" (en anglais "automatically") dans cette dernière disposition mais, en vérité, il n'y a pas de différence à ce sujet entre les deux articles. Nul ne dispute qu'en droit une durée déterminée expire à la fin de son dernier jour, sans qu'il soit nécessaire que l'une ou l'autre partie prenne une décision à cet effet. Ce sur quoi le Directeur général doit prendre une décision est quelque chose de tout à fait différent, techniquement parlant. Il doit déterminer si le contrat sera renouvelé ou non. En pratique, le renouvellement est à peu près pareil à une prolongation du terme, mais ce qui se passe en droit, lors d'un renouvellement, c'est que l'ancien contrat expire et qu'un nouveau est créé aux mêmes conditions.

10. Vu les circonstances dans lesquelles l'Organisation accomplit sa tâche, il est inévitable que l'on s'attende que le contrat sera normalement renouvelé. D'ordinaire, quiconque entre dans la fonction publique internationale tout au début de sa vie professionnelle, comme ce fut le cas du requérant, et se coupe ainsi de son pays, escompte y faire carrière s'il se montre à la hauteur. Si pareil espoir n'était pas éveillé et encouragé, les meilleurs candidats afflueraient en moins grand nombre. D'autre part, si chaque fonctionnaire cessait automatiquement de se présenter à son travail après le dernier jour d'un engagement de durée déterminée, la marche de l'Organisation en souffrirait, du moins temporairement. C'est le genre de situation qui appelle une décision prise par avance, ce qui se passe d'ailleurs presque invariablement. Ce fut non pas l'application d'une théorie abstraite, mais bien la compréhension de ce qui est pratique et nécessaire pour le fonctionnement d'une organisation qui a conduit le Tribunal à adopter le principe qu'un contrat d'emploi de durée déterminée amène le membre du personnel à escompter un renouvellement et impose à l'organisation l'obligation d'examiner s'il est ou non dans son intérêt de combler cet espoir et de prendre sa décision en conséquence.

11. Une telle décision relève du pouvoir d'appréciation. Cela ne signifie toutefois pas qu'elle puisse être arbitraire ou irrationnelle. Elle doit reposer sur une bonne raison, laquelle doit être communiquée. Les conséquences qui découlent de l'absence d'une telle raison sont exposées au paragraphe 8 ci-dessus. Dans l'affaire Bordeaux, le Tribunal de céans a annulé par son jugement No 544, en raison d'une erreur de droit, la décision de ne pas renouveler le contrat. Dans la présente espèce, ledit jugement a été mentionné dans la recommandation du Comité de recours au Directeur général. En prenant la décision attaquée, le Directeur général a fait une distinction entre la présente espèce et le jugement dans l'affaire Bordeaux, au motif que celui-ci s'appliquait au Statut du personnel du CERN, qui diffère de celui de la défenderesse pour ce qui est des nominations de durée déterminée. Ce faisant, il commit une seconde erreur de droit. Ainsi qu'il a été dit plus haut, la règle qui veut que le non-renouvellement du contrat d'un membre du personnel ne soit pas automatique mais doive faire l'objet d'une décision motivée ne dépend pas du Statut du personnel. Elle découle d'un principe du droit. Il n'y a rien, dans le texte des statuts du personnel de l'une et l'autre organisation qui demande une application différente du principe.

12. La décision entreprise doit donc être annulée pour erreur de droit. Elle est également attaquée en tant qu'entachée de parti pris et de détournement de pouvoir; c'est à ce titre que le requérant demande réparation pour tort moral. Il allègue que la cessation abrupte de ses services a constitué une "tentative de ruiner sa carrière de fonctionnaire international et a bouleversé sans raison sa vie et celle des membres de sa famille". Deux éléments appuient cette interprétation du comportement de l'Organisation. Avant de les examiner, il importe de scruter de plus près les circonstances dans lesquelles il a été mis fin aux services du requérant.

#### ABSENCE DE RAISON

13. La seule explication, si ce terme est de mise en l'occurrence, donnée au requérant pour le non-renouvellement de son contrat figure dans le compte rendu de l'entrevue dont il est question au paragraphe 6 ci-dessus. Ce compte rendu est tiré du paragraphe 8 de l'exposé des faits du requérant dans la présente espèce. Il n'a appelé aucun commentaire dans la réponse, d'où il ne ressort pas qu'un motif ait jamais été donné au requérant lui-même pour le non-renouvellement de son contrat. Dans la réponse et dans la duplique, l'Organisation avance une raison du non-renouvellement qui, d'après elle, n'était pas arbitraire. Mais cela ne constitue pas une réponse à la requête dans la mesure où celle-ci se fonde exclusivement sur le non-renouvellement. Le membre du personnel est en droit de connaître la raison au moment des faits; ce n'est que fort de cette connaissance qu'il pourra répondre, lorsqu'il se mettra à la recherche d'un emploi, aux questions d'employeurs éventuels. Cependant, dans la mesure où la requête invoque le détournement de pouvoir, il est indiqué de savoir s'il y avait eu ou non, derrière la décision, une raison non mentionnée. Toutefois, une déclaration qui apparaît pour la première fois dans une procédure judiciaire, et encore uniquement comme élément de l'argumentation, ne peut entraîner la conviction avec autant de force qu'un motif indiqué sur-le-champ et de bon gré.

14. Selon la raison donnée au paragraphe 8 de la réponse, la décision était prise parce que, si l'ancien poste du requérant était bien vacant à l'époque du non-renouvellement, on savait que ses attributions seraient modifiées notablement et que le poste lui-même devait être transféré à une autre unité. Aucun détail n'est fourni à l'appui de cette thèse et il est curieux que la restructuration ait coïncidé exactement avec le retour du requérant. Evidemment, cela ne serait pas curieux si l'Organisation prévoyait une prolongation du détachement. Ces points sont au coeur du problème. Du moment que, selon l'Organisation, l'ancien poste ne devait plus convenir au requérant et que, toujours d'après elle, elle n'en disposait pas d'un autre lui convenant, la solution évidente consistait à prolonger le détachement. Pourquoi n'a-t-elle pas été adoptée ? L'Organisation répond comme il suit à cette question.

15. Le détachement avait été organisé en 1980 dans le cadre d'un échange qui prévoyait également le détachement à la FAO par le PNUD d'un membre de son personnel, M. MacEachen. C'est une autre coïncidence qu'en 1982, non seulement le poste du requérant était modifié de manière à ne plus lui convenir, mais encore il en allait de même de celui de M. MacEachen. Si le détachement avait été prolongé, soutient l'Organisation, la FAO aurait dû garder chez elle M. MacEachen, pour lequel elle n'avait pas d'emploi, et lui payer son traitement. Or cette explication ne cadre pas avec les faits. Lors de l'entretien du 4 juin (voir plus haut le paragraphe 5), M. Vegega avait dit à M. de Meredieu, ainsi qu'il ressort de ses notes, que le PNUD avait une attitude "de parfaite souplesse" et qu'il était prêt soit à maintenir le détachement de M. MacEachen, soit à le faire revenir.

#### CONCLUSION

16. Le Tribunal est maintenant en mesure d'examiner les deux éléments mentionnés au paragraphe 12 ci-dessus. Le premier, c'est la façon dont le contrat a pris fin; le second, c'est la tentative apparemment gratuite de bloquer les autres possibilités offertes au requérant de trouver un moyen de gagner sa vie.

17. En ce qui concerne le premier de ces éléments, le fait sans fard c'est qu'un père de famille de trente-cinq ans, qui avait consacré toute sa vie active au service de l'Organisation sans que son travail eût jamais été critiqué, n'a eu guère plus d'un mois de préavis pour s'en aller et n'a reçu que son strict dû. On ne lui a pas envoyé une lettre d'explication, ni exprimé des regrets, ni témoigné de l'appréciation pour son travail, ce qui aurait pu l'aider à trouver un autre emploi. Il était dans les services extérieurs, loin du siège. L'Organisation n'avait pas prévu, dans ses plans à son égard, qu'il puisse se rendre au siège autrement qu'à ses propres frais pour discuter de sa situation ou pour prendre les dispositions nécessaires pour sa femme et son enfant qui étaient à Rome. Sur cet aspect de l'affaire, il ne s'agit pas de savoir si ce traitement était licite, mais bien s'il n'était pas d'une telle dureté que l'on pourrait conclure à l'influence d'un parti pris.

18. L'attitude de l'Organisation à l'égard du détachement du requérant confirme nettement cette idée. Dès le début, il

avait été envisagé que le détachement pourrait être prolongé au-delà de deux ans. En fait, il est prévu dans une note du 6 mai 1980, versée au dossier, qu'à l'expiration du détachement en 1982, le requérant pourrait demander un transfert permanent. Aussi aurait-il été naturel pour la défenderesse, si elle ne souhaitait pas le retour du requérant, de réagir immédiatement aux contacts pris par le PNUD. Au contraire, l'Organisation attendit presque, pour informer les autres parties intéressées, le moment où les convenances ne lui permettaient plus de temporiser. A ce moment-là, la prolongation du détachement aurait mis le requérant, du moins temporairement, à l'abri des difficultés et soulagé le PNUD sur le plan administratif, sans rien coûter à l'Organisation. Tout ce qu'il fallait pour le détachement, c'était renouveler formellement le contrat du requérant. Or l'Organisation se borna à estimer que la décision de ne pas le renouveler était définitive et qu'elle ne pouvait pas être revue.

19. Il ressort de ce qui précède qu'il y a de bonnes raisons de présumer que quelque influence pernicieuse se faisait sentir. Certes, il se peut que tout cela, de même que le traitement cavalier rappelé au paragraphe 12 ci-dessus, soit dû simplement à la rigidité de la bureaucratie. Mais aucune explication de ce genre, ni d'un autre, n'a été offerte au requérant ou ne se trouve dans le dossier. Le silence de l'Organisation ne laisse au Tribunal d'autre possibilité que de conclure que la décision attaquée était mal motivée et constitue un détournement de pouvoir.

## REPARATION

20. La principale réparation que le requérant prétend, c'est une indemnité pour la résolution illicite de son contrat et la façon dont elle a été effectuée. Il y a bien d'autres chefs de demande moins importants, mais comme toute somme recouvrée dans leur cadre viendrait en diminution du montant alloué à titre principal, il est inutile de les examiner. Le requérant n'a pas établi avoir subi de perte financière directe. Du moment que son contrat au PNUD a reçu effet rétroactif, il n'y a pas eu de manque à gagner. Les gains ou les pertes minimales résultant du changement d'emploi n'ont pas assez d'importance pour être traités indépendamment de la demande principale d'indemnité pour tort moral.

21. Etant donné les circonstances du cas, le Tribunal considère que le requérant a subi un tort moral particulièrement grave qu'il se justifie de réparer par une indemnité fixée ex aequo et bono à 15.000 dollars.

Par ces motifs,

## DECIDE :

La décision du Directeur général du 2 mai 1984 est annulée et le requérant recevra la somme de 15.000 dollars des Etats-Unis à titre de réparation, ainsi que 4.000 dollars pour ses dépens.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président du Tribunal, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 19 juin 1985.

(Signé)

André Grisel  
Jacques Ducoux  
Devlin  
A.B. Gardner