

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**L. R.**

**c.**

**GCF**

**140<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5011**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds vert pour le climat (GCF selon son sigle anglais), formée par M. R. L. R. le 25 septembre 2021, le mémoire en réponse du GCF du 28 février 2022, la réplique du requérant du 1<sup>er</sup> avril 2022 et la duplique du GCF du 27 juillet 2022;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision du GCF de prolonger sa période de stage.

Le requérant est entré au service du GCF le 1<sup>er</sup> mai 2018 en tant que conseiller en évaluation, Secteur d'activité des évaluations organisationnelles et thématiques, Unité de l'évaluation indépendante (IEU selon son sigle anglais). Il était au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de trois ans, assorti d'une période de stage d'un an. M<sup>me</sup> P., chef de l'IEU, était sa supérieure hiérarchique de premier niveau.

Le 3 octobre 2018, l'IEU communiqua au Département des ressources humaines quatre objectifs généraux pour les membres du personnel de l'Unité, qui figureraient dans le système de gestion des

performances et du perfectionnement (PMDS selon son sigle anglais) et auxquels ceux-ci ajouteraient ensuite des «objectifs individuels»\*.

En décembre 2018, le requérant inséra ses objectifs pour 2018-2019 dans le système PMDS aux fins d'approbation par M<sup>me</sup> P. Après des rencontres en personne et plusieurs échanges de courriels avec M<sup>me</sup> P., le requérant révisa ses objectifs, conformément aux commentaires de M<sup>me</sup> P., et celle-ci lui transmit un «formulaire de mi-parcours de la période de stage qui a[vait] été légèrement personnalisé»\*, sur lequel il devait se baser pour dresser le plan d'amélioration des performances dont ils avaient discuté. Le requérant présenta un plan d'amélioration des performances, qui fut également révisé conformément aux commentaires de M<sup>me</sup> P., accompagné d'une demande d'approbation d'une initiative de perfectionnement du personnel afin de lui permettre de bénéficier d'un accompagnement.

Le 8 mai 2019, M<sup>me</sup> P. transmit au requérant un plan d'action pour l'amélioration des performances, l'informant qu'elle avait préparé des notes où elle relevait précisément les domaines dans lesquels il était important qu'il montre une meilleure performance au cours des six prochains mois. Elle ajoutait que, bien qu'elle n'ait pas inclus de résultats mesurables particuliers dans le plan d'action pour l'amélioration des performances, elle y avait fait allusion dans le texte et avait donné au requérant la possibilité de discuter de «ces résultats vérifiables particuliers»\* s'il le souhaitait. Le requérant répondit le 23 mai 2019 qu'il ne partageait pas les opinions de M<sup>me</sup> P., que les notes de cette dernière étaient injustes ou inexactes et que l'évaluation qu'elle avait effectuée ne tenait pas compte de ses réussites.

À la suite d'autres échanges de courriels dans lesquels M<sup>me</sup> P. critiquait les performances et le comportement du requérant, le 29 mai 2019, elle l'informa qu'elle demanderait une prolongation de six mois de sa période de stage afin de veiller à ce qu'il atteigne les objectifs attendus de sa part. Le requérant répondit le 15 juin 2019, demandant à M<sup>me</sup> P. de revenir sur la décision de prolonger sa période de stage. Le 12 juillet 2019, il reçut une réponse automatique par courriel,

---

\* Traduction du greffe.

l'informant que sa période de stage avait été prolongée jusqu'au 31 octobre 2019. Avant cette date, le 23 juillet 2019 et alors qu'il était en congé de maladie, M<sup>me</sup> P. lui transmet un plan d'action pour l'amélioration des performances révisé et l'invita à organiser une réunion afin de discuter de ses objectifs professionnels pour les mois suivants.

Le 30 juillet 2019, le requérant écrivit au Directeur exécutif pour demander des précisions sur la procédure de réexamen administratif et de recours, en particulier pour savoir à qui un membre du personnel devait adresser une demande de réexamen d'une réclamation lorsque le décideur et supérieur hiérarchique direct (de premier niveau) était le chef d'une unité indépendante, à savoir un fonctionnaire nommé par le Conseil (comme la chef de l'IEU), et qu'il n'y avait pas de supérieur hiérarchique de niveau supérieur (de deuxième niveau). Le 2 août 2019, le Directeur exécutif répondit qu'en pareil cas un recours pouvait être introduit directement devant la Commission de recours et que les moyens de recours pour le réexamen de la réclamation formelle du membre du personnel concerné seraient considérés comme ayant été épuisés.

Le 10 août 2019, le requérant introduisit un recours devant la Commission de recours (enregistré sous la référence AC/003/2019) en vue de contester: i) la décision de M<sup>me</sup> P. de prolonger sa période de stage, qui lui avait été notifiée le 12 juillet 2019 et ii) la décision du Directeur exécutif du 2 août 2019 «privant une catégorie de membres du personnel du droit de bénéficier de la procédure normale de réexamen administratif [...] et les obligeant à saisir directement la Commission de recours, créant ainsi une disparité arbitraire et discriminatoire quant au niveau et à la qualité d'accès à la justice»\*.

Le 1<sup>er</sup> novembre 2019, M<sup>me</sup> P. informa le requérant par écrit de sa décision de ne pas le confirmer dans son poste, de mettre fin à son engagement avec effet immédiat et de lui verser une indemnité tenant lieu de préavis. Le 1<sup>er</sup> décembre 2019, le requérant introduisit un deuxième recours devant la Commission de recours (enregistré sous la

---

\* Traduction du greffe.

référence AC/005/2019) en vue de contester: i) la décision de M<sup>me</sup> P. du 1<sup>er</sup> novembre 2019 de ne pas le confirmer dans son poste et ii) la décision de M<sup>me</sup> P. de la même date de mettre fin à son engagement avec effet immédiat.

Le 3 décembre 2019, en réponse à la demande de mesures conservatoires et de protection contre des représailles dans l'attente du règlement des recours présentée par le requérant, M<sup>me</sup> P. informa ce dernier que la date de sa cessation de service avait été reportée au 1<sup>er</sup> février 2020, conformément à la demande de l'Unité indépendante chargée des questions d'intégrité, et qu'il serait placé en congé administratif avec traitement pendant cette période.

Le 14 juillet 2020, le Bureau du Conseiller général rendit un avis juridique, selon lequel l'instruction administrative sur le «système de gestion des performances et de perfectionnement»\* ne s'appliquait pas au personnel des unités indépendantes, dont l'IEU, alors que l'instruction administrative sur la «procédure de réexamen administratif et de recours»\* s'appliquait au personnel de ces unités.

Par mémorandum du 30 avril 2021, la Commission de recours remit au Directeur exécutif son rapport sur le recours AC/003/2019, dans lequel elle concluait à l'unanimité que le recours était dénué de fondement et recommandait qu'il soit rejeté dans son intégralité.

Le 28 mai 2021, le Conseiller général écrivit une lettre aux membres de la Commission de recours au sujet du recours AC/003/2019, faisant part de la position du Bureau sur les conclusions de la Commission de recours.

Par lettre du 2 juillet 2021, le chef par intérim de l'IEU (titre donné à ce bureau au sein du GCF) informa le requérant qu'il avait décidé de s'écarter, dans une certaine mesure, de la recommandation de la Commission de recours et d'accueillir le recours en partie. Plus précisément, contrairement à la conclusion de la Commission de recours, le chef par intérim affirmait qu'il était habilité à prendre la décision définitive sur le recours du requérant du fait que les questions concernant les stages étaient intimement liées au pouvoir de

---

\* Traduction du greffe.

nomination, que le Conseil lui avait délégué. Il souscrivait à la conclusion de la Commission de recours selon laquelle le requérant n'était pas lésé dans l'exercice de son droit de recours et d'accès aux moyens de recours interne par le fait qu'il n'avait pas de supérieur hiérarchique de niveau supérieur (de deuxième niveau). Sur le fond, s'il souscrivait aux conclusions de la Commission de recours selon lesquelles le requérant avait eu la possibilité de présenter ses commentaires avant la prolongation de sa période de stage et que sa performance avait été évaluée conformément au paragraphe 11 de la section C.I des Directives administratives sur les ressources humaines, à savoir le seul cadre juridique applicable à l'évaluation des performances des membres du personnel en période de stage, le chef par intérim reconnaissait cependant que le requérant n'avait pas reçu de plan de travail au sens du paragraphe 11.2 de la section C.I desdites directives. Il considérait en outre que, même si M<sup>me</sup> P. avait effectué un suivi approprié et régulier permettant au requérant d'améliorer sa performance, l'absence d'un plan de travail avait affecté la légalité de la décision du 12 juillet 2019 de prolonger la période de stage de l'intéressé. Il s'agissait là d'un vice entachant la procédure de stage, pour lequel le chef par intérim décida d'accorder au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 2 000 dollars des États-Unis. Il décida également que les évaluations des performances du requérant effectuées pendant sa période de stage seraient mises sous scellés afin qu'elles ne puissent pas être consultées dans le cadre de vérifications des références et ne resteraient accessibles au sein du GCF qu'au chef des ressources humaines. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de prolonger sa période de stage et d'ordonner que cette décision, ainsi que les commentaires préjudiciables et contestés formulés dans la recommandation de M<sup>me</sup> P., l'évaluation de la période de stage, le plan d'amélioration des performances et le plan d'action pour l'amélioration des performances soient retirés de son dossier personnel. Il demande également au Tribunal d'ordonner au GCF de corriger son dossier et les «produits des travaux»<sup>\*</sup> et d'admettre, de reconnaître et d'attester

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

formellement sa contribution aux travaux de l'IEU et du GCF (au moyen d'avis rectificatifs lorsque les travaux ont déjà été publiés à l'extérieur de l'IEU ou du GCF), et de lui fournir une recommandation à cet égard. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à vingt et un mois de traitement du fait que le GCF ne lui a pas permis de terminer son contrat de trois ans et à raison du préjudice causé à sa progression de carrière et à sa réputation en général. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel au titre de la perte de l'allocation pour frais d'études dont bénéficiaient ses enfants et de la possibilité que ceux-ci fréquentent l'établissement scolaire prévu en raison du fait qu'il n'a pas été confirmé dans son poste. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant à six mois de traitement à raison de l'atteinte à sa santé du fait d'une maladie professionnelle. Il réclame également 70 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour le tort moral subi du fait des souffrances qui lui ont été infligées par la décision attaquée et la procédure ayant abouti à cette décision; 50 000 dollars au titre des souffrances endurées en rapport avec la durée de la procédure de recours prolongée illégalement (près de deux ans entre l'introduction de son recours le 10 août 2019 et la décision définitive rendue le 2 juillet 2021); et 30 000 dollars du fait qu'il ne bénéficiait pas d'une égalité d'accès à la procédure de réexamen administratif et à raison de la perte du droit à un recours effectif avant de pouvoir recourir à une procédure formelle. Enfin, il réclame des dépens au titre du recours interne et de la présente procédure d'un montant de 10 000 dollars, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera comme étant dans l'intérêt de la justice.

Le GCF demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable, en partie sans objet et totalement dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. La présente requête tire son origine de la contestation initiale par le requérant de la décision de M<sup>me</sup> P., à l'époque sa supérieure hiérarchique de premier niveau et la chef de l'IEU, qui lui a été

communiquée le 29 mai 2019, de prolonger de six mois sa période de stage d'un an (entamée le 1<sup>er</sup> mai 2018) du fait qu'elle n'était pas satisfaite de sa performance. Dans son recours interne, le requérant a également contesté ce qu'il décrivait comme une décision prise par le Directeur exécutif le 2 août 2019 «concernant l'interprétation des procédures de recours et, plus précisément, privant une catégorie de membres du personnel du droit de bénéficier de la procédure normale de réexamen administratif – soit la procédure préalable à la saisine de la Commission de recours – et les obligeant à saisir directement la Commission de recours, créant ainsi une disparité arbitraire et discriminatoire quant au niveau et à la qualité d'accès à la justice»\*. Bien que, dans son rapport, la Commission de recours ait recommandé le rejet du recours interne du requérant et le rejet dans leur intégralité des mesures demandées par ce dernier, dans la décision attaquée du 2 juillet 2021, le chef par intérim de l'IEU a décidé de s'écarter de cette recommandation et d'accueillir en partie le recours interne.

2. Le chef par intérim de l'IEU a justifié sa décision de s'écarter de la recommandation de la Commission de recours dans les termes suivants:

«**Premièrement**, contrairement à l'avis de la Commission de recours [...] je tiens à préciser que je suis habilité, en vertu des attributions qui sont conférées au chef de l'[IEU], à prendre la décision définitive sur votre recours, en particulier compte tenu du fait que les questions concernant les stages sont intimement liées au pouvoir de nomination, qui m'a été délégué par le Conseil. En envoyant le rapport au Directeur exécutif et non à moi et en expliquant audit paragraphe que le [Directeur exécutif] était l'autorité habilitée à prendre des décisions sur les recours introduits par les membres du personnel des unités indépendantes concernant les stipulations de leur contrat d'engagement, la Commission de recours [...] a commis une erreur de droit. En fondant son analyse sur l'instruction administrative relative à la procédure de réexamen administratif et de recours, la Commission de recours [...] a omis le fait que les attributions susmentionnées ont été adoptées par le Conseil et, par conséquent, l'emportent sur les instructions administratives, conformément au paragraphe 4 de la section II de l'instruction administrative sur le cadre juridique du [GCF] [...]

---

\* Traduction du greffe.

**Deuxièmement**, je considère que le courriel du Directeur exécutif du 2 août 2019, qui fournit des précisions sur l'instruction administrative relative à la procédure de réexamen administratif et de recours, ne constitue pas une décision individuelle portant atteinte aux stipulations de votre contrat d'engagement et/ou aux droits que vous confèrent les Directives administratives sur les ressources humaines. Ce courriel ne vous fournissait que des précisions supplémentaires sur la mise en œuvre des règles régissant la procédure de recours interne au sein du [GCF]. De plus, je souscris aux conclusions de la Commission de recours [...] selon lesquelles le fait que vous n'aviez pas de supérieur hiérarchique d'un niveau supérieur ne vous empêchait pas d'exercer vos droits ou d'accéder aux moyens de recours interne mis à votre disposition.

**Troisièmement**, sur le fond, bien que je sois d'accord avec les conclusions de la Commission de recours [...] selon lesquelles vous avez eu la possibilité de présenter vos commentaires avant la prolongation de la période de stage [...] et que votre performance a été évaluée conformément au paragraphe 11 de la section C.I des Directives administratives sur les ressources humaines, qui constitue le seul cadre juridique applicable à l'évaluation des performances des membres du personnel en période de stage, je reconnais que vous n'avez pas reçu de plan de travail au sens du paragraphe 11.2 de la section C.I desdites directives. Même si je considère que votre supérieure hiérarchique, l'ancienne chef de l'IEU, a effectué un suivi approprié et régulier vous permettant d'améliorer votre performance, j'estime que l'absence de plan de travail a affecté la légalité de la décision du 12 juillet 2019 de prolonger votre période de stage. Je reconnais également que ce vice entachant la procédure de stage vous donne droit à des dommages-intérêts pour tort moral.»\*

3. C'est pour cette dernière raison que le chef par intérim de l'IEU a décidé d'accorder au requérant 2 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral «à raison de l'absence de plan de travail»\*. Le chef par intérim de l'IEU a également décidé que les évaluations des performances effectuées pendant la période de stage seraient mises sous scellés afin qu'elles ne puissent pas être consultées dans le cadre de vérifications des références et ne resteraient accessibles au sein du GCF qu'au chef des ressources humaines.

---

\* Traduction du greffe.

4. Dans le cadre de sa contestation de la décision attaquée, le requérant identifie l'objet de la présente requête comme une «série de manquements et de graves négligences de la part du [GCF] dans l'évaluation de ses performances, notamment: [l']absence d'un plan de travail [qui a finalement été admise dans la décision attaquée], des évaluations tardives, l'absence de dialogue utile sur les performances, un manque d'encadrement et d'avertissement adéquats, un comportement inapproprié et des actes de représailles de la part de sa supérieure hiérarchique, des remarques désobligeantes et l'absence de prise en compte de ses compétences»\*. Il affirme, en outre, qu'à ces manquements s'ajoutaient des irrégularités dans la procédure de recours interne, dont certaines suffisent à invalider la décision attaquée. Selon lui, le plus important de ces manquements est que la décision attaquée émanait d'une autorité incompétente et est donc «nulle et non avenue».

5. Le Tribunal examinera deux questions préliminaires, qui se posent en raison de la demande du GCF tendant à ce que la présente requête soit jointe à la deuxième requête du requérant, ainsi que de la demande du GCF pour la communication de documents.

6. La première question préliminaire se pose du fait de la demande du GCF tendant à ce que la présente requête, dans laquelle le requérant conteste la décision de prolonger sa période de stage, soit jointe à sa deuxième requête, dans laquelle il conteste la décision de ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période de stage prolongée. La Commission de recours avait rejeté une demande de jonction des deux recours internes de l'intéressé. La jurisprudence du Tribunal concernant la jonction de requêtes confirme, au considérant 4 du jugement 4822 par exemple, que, traditionnellement, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de fait ou de droit identiques ou, plus récemment, similaires, et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements. Le Tribunal observe que les faits visés dans la présente requête et la deuxième requête du requérant

---

\* Traduction du greffe.

s'inscrivent dans la même série d'événements, mais que les questions de droit soulevées dans chacune d'elles sont différentes. En outre, les deux requêtes ne visent pas la même décision attaquée. Par conséquent, les requêtes ne seront pas jointes, mais, si nécessaire, le Tribunal renverra aux deux jugements pour éviter tout chevauchement potentiel.

7. La deuxième question préliminaire se pose en raison d'une demande de communication de documents. Au cours de la procédure écrite, le 28 juillet 2022, le conseil du GCF a demandé au Tribunal de communiquer les annexes 14, 35 et 36 à la requête afin de «lever le caractère confidentiel des annexes 1 à 4 à la réplique»<sup>\*</sup> et d'autoriser le GCF à formuler des commentaires à leur sujet. Par lettre du 23 août 2022, le greffier a informé le conseil du GCF de la décision du Vice-président, prise par délégation de pouvoir du Président, de rejeter la demande de communication de documents. Le greffier a ajouté que le Tribunal se prononcerait en temps voulu, lorsqu'il examinerait la requête lors d'une prochaine session, sur la question de savoir si les pièces réclamées seraient versées au dossier, auquel cas le GCF serait invité à présenter ses commentaires sur celles-ci. Dès lors que le Tribunal n'estime pas nécessaire de s'appuyer sur les annexes en question, ou d'y faire référence, pour régler le litige, il n'ordonnera pas leur communication.

8. Outre l'annulation de la décision attaquée, le requérant demande au Tribunal d'ordonner les mesures suivantes:

- i) annuler la décision de prolonger sa période de stage;
- ii) ordonner que soient retirés de son dossier les commentaires préjudiciables et contestés formulés par M<sup>me</sup> P. dans sa recommandation et sa décision de prolonger la période de stage, ainsi que l'évaluation de la période de stage;
- iii) annuler le plan d'amélioration des performances contenu dans la recommandation et la décision de prolonger sa période de stage;
- iv) annuler le plan d'action pour l'amélioration des performances;

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

- v) ordonner que son dossier et les «produits des travaux» \* soient corrigés afin que sa contribution aux travaux de l'IEU soit formellement admise, reconnue et attestée (au moyen de rectificatifs lorsque les travaux ont déjà été publiés à l'extérieur de l'IEU ou du GCF);
- vi) ordonner que lui soit remise une recommandation qui reconnaisse ses contributions avec exactitude, contrairement au document actuel au contenu inexact rédigé par M<sup>me</sup> P.;
- vii) ordonner l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à vingt et un mois de traitement du fait que le GCF ne lui a pas permis de terminer son contrat de trois ans et à raison du préjudice causé à sa progression de carrière et à sa réputation en général;
- viii) ordonner l'octroi d'une indemnité au titre de la perte de l'allocation pour frais d'études dont bénéficiaient ses enfants et de la possibilité que ceux-ci fréquentent l'établissement scolaire prévu en raison du fait qu'il n'a pas été confirmé dans son poste (montant à déterminer en fonction des allocations versées pour les deux années scolaires);
- ix) ordonner l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant à six mois de traitement à raison de l'atteinte à sa santé du fait d'une maladie professionnelle;
- x) ordonner l'octroi de 70 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison des souffrances endurées résultant de la décision attaquée et de la procédure ayant abouti à celle-ci;
- xi) ordonner l'octroi de 50 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison des souffrances endurées résultant de la «longue durée» \* de la procédure de recours (près de deux ans entre l'introduction de son recours le 10 août 2019 et la décision définitive rendue le 2 juillet 2021);

---

\* Traduction du greffe.

- xii) ordonner l'octroi de 30 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral du fait qu'il ne bénéficiait pas d'une égalité d'accès à la procédure de réexamen administratif et à raison de la perte discriminatoire d'un «niveau de réexamen»\* et du droit à un recours effectif avant de pouvoir recourir à une procédure formelle devant la Commission de recours;
- xiii) ordonner le remboursement des dépens engagés dans le cadre du recours interne et de la présente procédure d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis;
- xiv) ordonner l'octroi de toute autre réparation que le Tribunal jugera comme étant dans l'intérêt de la justice.

9. Le GCF soutient que la présente requête est en partie irrecevable et en partie sans objet.

Le Tribunal rejette l'argument du GCF selon lequel la demande exposée à l'alinéa i) du considérant 8 ci-dessus serait sans objet du fait que le requérant n'est plus un fonctionnaire en activité et qu'il ne serait d'aucune utilité de faire droit à cette demande, de sorte qu'il n'y aurait plus controverse sur ce point. Tout d'abord, la demande d'annulation de la décision de prolonger la période de stage a été le principal objet visé par le requérant dans la présente procédure et la controverse demeure. En outre, le GCF ne cite aucun texte à l'appui de son argument selon lequel une question est sans objet dès lors qu'un requérant n'est plus un fonctionnaire en activité.

Pour la même raison, le Tribunal rejette également l'argument du GCF selon lequel les demandes exposées aux alinéas iii) et iv) du considérant 8 ci-dessus seraient sans objet, car le plan d'amélioration des performances et le plan d'action pour l'amélioration des performances n'auraient plus d'effet étant donné que le requérant a quitté le GCF le 1<sup>er</sup> février 2020. Le Tribunal rejette en outre l'argument du GCF selon lequel les demandes exposées aux alinéas ii) et v) du considérant 8 concernant le dossier du requérant seraient sans objet. En particulier, l'affirmation du GCF selon laquelle le chef par intérim de l'IEU a déjà

---

\* Traduction du greffe.

fait droit à ces demandes dans la décision attaquée, de sorte que les accueillir ne serait d'aucune utilité, est fallacieuse. En effet, le chef par intérim avait seulement décidé que les évaluations des performances du requérant effectuées pendant sa période de stage «seraient mises sous scellés afin qu'elles ne puissent pas être consultées dans le cadre de vérifications des références et ne resteraient accessibles au sein du GCF qu'au chef des ressources humaines»\*.

10. En ce qui concerne les fins de non-recevoir soulevées par le GCF, celui-ci soutient que certaines demandes formulées par le requérant dans la présente requête sont irrecevables, car ce dernier y reprend les mêmes questions à trancher et cherche dans une large mesure à obtenir les mêmes réparations accessoires que dans sa deuxième requête (apparemment en violation du principe selon lequel une même question ne saurait être tranchée dans deux procédures distinctes).

Le GCF se réfère en particulier à la demande du requérant exposée à l'alinéa ii) du considérant 8 ci-dessus, à savoir que soient retirés de son dossier les commentaires préjudiciables et contestés formulés par M<sup>me</sup> P. dans sa recommandation et sa décision de prolonger la période de stage, ainsi que l'évaluation de la période d'essai. Toutefois, il s'agit là d'une décision subsidiaire que le Tribunal peut rendre en l'espèce s'il estime que la décision de prolonger la période de stage du requérant était illégale. En outre, le Tribunal pourra, lorsqu'il examinera la deuxième requête du requérant, déterminer si les griefs qui y figurent ont déjà été présentés.

Les demandes du requérant exposées aux alinéas v) et vi) du considérant 8 ci-dessus, à savoir que le Tribunal ordonne respectivement que le dossier de l'intéressé soit corrigé afin que sa contribution globale aux travaux de l'IEU soit formellement reconnue et attestée à juste titre, etc., et que lui soit remise une recommandation reconnaissant sa contribution avec exactitude sont irrecevables, car le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner de telles mesures.

---

\* Traduction du greffe.

Les demandes du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel du fait qu'il ne lui a pas été permis de terminer son contrat de trois ans, exposée à l'alinéa vii) du considérant 8, et à raison de la perte de l'allocation pour les frais d'études dont bénéficiaient ses enfants, exposée à l'alinéa viii), seront traitées lors de l'examen de la deuxième requête, dans laquelle le requérant conteste la décision de ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement, étant donné que lesdites demandes découlent logiquement de cette décision. Elles dépassent le cadre de la présente requête et sont donc irrecevables.

La demande d'indemnisation présentée par le requérant pour l'atteinte à sa santé à raison d'une maladie professionnelle, exposée à l'alinéa ix) du considérant 8 ci-dessus, n'est pas en soi irrecevable. Le Tribunal peut déterminer si elle est fondée.

Les allégations du requérant relatives au harcèlement, aux représailles et au milieu de travail toxique sont recevables, car il est clair que l'intéressé les formule uniquement à l'appui de son moyen selon lequel la décision qu'il attaque dans sa requête était illégale, même si, *in fine*, il ne sera pas nécessaire de les examiner.

11. Le requérant avance un certain nombre d'arguments à l'appui de son moyen selon lequel la décision de prolonger sa période de stage était illégale. Le Tribunal estime qu'il suffira d'examiner l'argument concernant le fait que sa supérieure hiérarchique ne lui a pas fourni de plan de travail, dès lors qu'il s'agit d'un élément déterminant pour l'issue du litige, et qu'il ne sera pas nécessaire d'examiner les autres points de l'argumentation. Néanmoins, il convient de relever que le requérant, à qui incombe la charge de prouver son argument selon lequel la décision de prolonger sa période de stage était entachée d'abus de pouvoir, n'a pas fourni d'éléments pour prouver, comme doit le faire, que cette décision était motivée par un parti pris, la mauvaise foi, la mauvaise volonté, ou avait été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt du GCF ou pour réaliser un objectif autre que ceux que l'organisation est censée devoir poursuivre en utilisant les pouvoirs qui lui sont conférés.

12. S'agissant du troisième aspect de la décision attaquée, reproduit au considérant 2 ci-dessus, le chef par intérim de l'IEU a reconnu que le requérant n'avait pas reçu de plan de travail au sens du paragraphe 11.2 de la section C.I des Directives administratives sur les ressources humaines, et il a admis que l'absence de plan de travail avait affecté la légalité de la décision du 12 juillet 2019 de prolonger sa période de stage. Il a décidé que ce vice entachant la procédure de stage donnait droit au requérant à des dommages-intérêts pour tort moral.

13. Le requérant reproduit le paragraphe 11.2 de la section C.I des Directives administratives sur les ressources humaines à l'appui de son argument, que le Tribunal accepte, selon lequel le libellé de cette disposition est sans ambiguïté et formulé en termes impératifs, comme en attestent les multiples emplois du verbe «devoir»\* (*must*), de sorte que la reconnaissance de la violation de ladite disposition ne laissait d'autre choix au chef par intérim de l'IEU que d'annuler la décision de prolonger la période de stage du requérant. Le fait qu'il ait omis de le faire constituait une erreur qui, selon le Tribunal, révèle également un manquement du GCF à son devoir de sollicitude envers le requérant. Le paragraphe 11.2 de la section C.1 des Directives administratives sur les ressources humaines prévoit ce qui suit:

«Le supérieur hiérarchique doit rencontrer le membre du personnel nouvellement nommé dès que possible après l'entrée en fonction de ce dernier afin d'établir son plan de travail. Ce plan de travail doit être discuté avec le membre du personnel et une copie doit lui être fournie.»\*

14. Le caractère obligatoire, clair et non ambigu de cette disposition exigeait de la part du chef par intérim de l'IEU non seulement qu'il reconnaisse que la décision de prolonger la période de stage du requérant était viciée du fait que ce dernier n'avait pas reçu de plan de travail, mais aussi qu'il annule cette décision et ordonne les mesures appropriées qui en découlaient. Le Tribunal annulera donc la décision du 12 juillet 2019 de prolonger la période de stage du requérant. Il annulera également la décision attaquée du 2 juillet 2021

---

\* Traduction du greffe.

dans la mesure où le chef par intérim de l'IEU n'y a pas annulé la décision initiale du 12 juillet 2019. Par conséquent, il sera ordonné au GCF de retirer du dossier personnel du requérant l'évaluation de la période de stage, le plan d'amélioration des performances et le plan d'action pour l'amélioration des performances de l'intéressé. Il lui sera également ordonné de verser une copie du présent jugement au dossier personnel du requérant.

15. Dans la mesure où il ne peut être vérifié que le requérant a subi une atteinte à sa santé résultant de la décision de prolonger sa période de stage, sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à ce titre est rejetée. Il n'a pas apporté la preuve qu'il existait un lien entre la décision de prolonger sa période de stage et l'atteinte qui aurait été portée à sa santé.

16. La conclusion du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral au titre de la décision viciée de prolonger sa période de stage est rejetée, au motif que, dans la décision attaquée, il s'est vu accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 2 000 dollars des États-Unis et qu'il n'a avancé aucun argument pour justifier l'octroi d'une somme supplémentaire.

17. Sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard dans la procédure de recours interne est également rejetée, dès lors qu'il n'a pas expliqué le préjudice qu'il aurait subi ni les conséquences négatives de ce retard, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, le jugement 4493, au considérant 8).

18. La conclusion du requérant tendant à l'octroi des dépens afférents à la procédure de recours interne est rejetée, car il ne démontre pas qu'il existait des circonstances exceptionnelles de nature à justifier un tel octroi (voir, par exemple, les jugements 4220, au considérant 15, 4217, au considérant 12, 4157, au considérant 14, et 4156, au considérant 9). Toutefois, comme il obtient gain de cause, il se verra

octroyer des dépens d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis au titre de la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision initiale du 12 juillet 2019 de prolonger la période de stage du requérant est annulée, de même que la décision attaquée du 2 juillet 2021 dans la mesure précisée au considérant 14 du présent jugement.
2. Le GCF versera une copie du présent jugement au dossier personnel du requérant.
3. Le GCF retirera du dossier personnel du requérant l'évaluation de la période de stage, le plan d'amélioration des performances et le plan d'action pour l'amélioration des performances de l'intéressé.
4. Le GCF versera au requérant la somme de 10 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 7 mai 2025, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS      HONGYU SHEN

RENE M. VARGAS M.