

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

L. R. (n° 2)

c.

GCF

140^e session

Jugement n° 5012

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième 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^{er} 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 ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période de stage prolongée.

Le requérant est entré au service du GCF le 1^{er} 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^{me} 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 de 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^{me} P. Après des rencontres en personne et plusieurs échanges de courriels avec M^{me} P., le requérant révisa ses objectifs, conformément aux commentaires de M^{me} 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^{me} 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^{me} 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^{me} 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^{me} 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

* Traduction du greffe.

attendus de sa part. Le requérant répondit le 15 juin 2019, demandant à M^{me} P. de revenir sur la décision de prolonger sa période de stage. Le 12 juillet 2019, il reçut une réponse automatique par courriel, 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^{me} P. lui transmit 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 essentiellement la décision de M^{me} P. du 12 juillet 2019 de prolonger sa période de stage.

Le 22 octobre 2019, M^{me} P. eut un entretien avec le requérant. Peu après, le 24 octobre 2019, M^{me} P. lui transmit le formulaire d'«évaluation des performances à la fin de la période de stage»* ainsi qu'un mémorandum de la même date, intitulé «Déclaration d'intention de ne pas confirmer l'engagement»*, par lequel elle l'informait que, selon l'évaluation globale des performances qu'elle avait effectuée, le requérant ne satisfaisait pas aux normes attendues d'un membre du personnel à son niveau d'ancienneté et qu'elle avait l'intention de ne

* Traduction du greffe.

pas confirmer son engagement et de résilier son contrat. M^{me} P. invitait le requérant à présenter ses commentaires écrits, ce qu'il fit le 31 octobre 2019.

Le 1^{er} novembre 2019, après une réunion avec le requérant à laquelle avaient également assisté des représentants du personnel et des ressources humaines, M^{me} P. envoya une lettre à l'intéressé pour l'informer 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^{er} décembre 2019, le requérant introduisit un deuxième recours devant la Commission de recours (enregistré sous la référence AC/005/2019) en vue de contester: i) la décision de M^{me} P. du 1^{er} novembre 2019 de ne pas le confirmer dans son poste et ii) la décision de M^{me} 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 les représailles dans l'attente du règlement des recours présentée par le requérant, M^{me} P. informa ce dernier que la date de sa cessation de service avait été reportée au 1^{er} 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 21 mai 2021, la Commission de recours remit au Directeur exécutif son rapport sur le recours AC/005/2019. Elle concluait que le requérant avait obtenu partiellement satisfaction sur sa demande tendant à ce que l'«évaluation» de M^{me} P., troisième évaluation des performances, et la décision concernant sa non-confirmer et la résiliation de son engagement soient retirées de son dossier. La

^{*} Traduction du greffe.

Commission de recours concluait également que l'administration avait violé les paragraphes 3.4 et 7 de la section F.I des Directives administratives sur les ressources humaines en ne donnant pas au requérant un préavis de résiliation de contrat suffisant et qu'elle avait également manqué à son devoir de sollicitude en n'effectuant pas ensuite un suivi approprié auprès de l'intéressé. Elle recommanda à l'unanimité l'octroi au requérant d'un mois de traitement pour l'«immédiateté initiale de la résiliation»* de son engagement, ainsi que d'un mois de traitement pour les souffrances et le préjudice d'agrément supplémentaires subis du fait d'une maladie professionnelle.

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, après avoir affirmé qu'il était habilité à prendre la décision définitive sur le recours du requérant, le chef par intérim reconnaissait que le GCF avait violé les paragraphes 3.4 et 7 de la section F.I des Directives administratives sur les ressources humaines ainsi que le droit du requérant à un délai de préavis, dans la mesure où la lettre du 1^{er} novembre 2019 mettait fin à son engagement avec effet immédiat, et que l'organisation ne s'était pas strictement acquittée de son devoir de sollicitude envers lui en raison du suivi tardif effectué après la notification de la lettre du 1^{er} novembre 2019. Compte tenu de ces violations, le chef par intérim décida d'accorder au requérant des dommages-intérêts d'un montant équivalant à un mois de traitement. Il reconnaissait également que l'avertissement explicite donné au requérant dans le mémorandum du 24 octobre 2019 n'avait pas été notifié en temps utile et que, même si le requérant savait pertinemment que la confirmation de son engagement était compromise, il n'avait pas reçu d'avertissement écrit officiel avant ledit mémorandum. Le chef par intérim considérait que, si ces deux vices affectant la légalité de la décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant ne justifiaient pas sa réintégration, ils lui ouvraient droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 3 000 dollars des États-Unis. Il décida

* Traduction du greffe.

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 ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement, et d'ordonner que cette décision, ainsi que l'«évaluation»* de M^{me} P. et la troisième évaluation de ses performances soient retirées de son dossier personnel. Il demande également au Tribunal d'ordonner au GCF de corriger son dossier personnel et d'admettre, de reconnaître et d'attester formellement sa contribution aux travaux de l'IEU et du GCF (au moyen d'avis rectificatifs lorsque ces travaux ont été publiés à l'extérieur 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 vingt mois entre l'introduction de son recours le 1^{er} décembre 2019 et la décision définitive rendue le 2 juillet 2021). Enfin, il réclame des dépens au titre du recours interne et de la présente procédure d'un montant de 10 000 dollars, ainsi que

* Traduction du greffe.

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. Dans son recours interne du 1^{er} décembre 2019, qui est à l'origine de la présente requête, le requérant contestait la «décision administrative [...] i) [de] ne pas confirmer [son] poste (ci-après “la décision de non-confirmer”) et ii) [de] mettre fin à son engagement avec effet immédiat (ci-après la “décision de résiliation”, ensemble “la décision attaquée”), prise et communiquée par M^{me} [P.] [...] le 1^{er} novembre 2019»*. Au moment des faits, M^{me} P. était la supérieure hiérarchique de premier niveau du requérant et la chef de l'IEU, où il était employé. Le requérant a aussi demandé que soit tenue «une audience sur l'affaire, car celle-ci [impliquerait] sans doute des dépositions de témoins qui [devaient] être entendus en personne»*, car il estimait que les documents étaient «insuffisants pour permettre une délibération juste et équitable»*, et qu'il était nécessaire que des questions supplémentaires soient posées à M^{me} P. et à certains témoins et que leur témoignage puisse être contesté. Il a également ajouté qu'il était disposé à répondre à des questions.

2. Dans la décision attaquée, datée du 2 juillet 2021, le chef par intérim de l'IEU a accepté la conclusion de la Commission de recours selon laquelle l'administration avait violé les paragraphes 3.4 et 7 de la section F.I des Directives administratives sur les ressources humaines en ne donnant pas un préavis de résiliation de contrat suffisant, et avait également manqué à son devoir de sollicitude en n'effectuant pas un suivi approprié auprès de l'intéressé après la notification du 1^{er} novembre 2019. La Commission de recours a recommandé à

* Traduction du greffe.

l'unanimité d'accorder au requérant un mois de traitement «à raison de l'immédiateté initiale de la résiliation»* de son engagement. En plus d'accepter ces conclusions, le chef par intérim a reconnu que l'avertissement explicite donné au requérant dans le mémorandum du 24 octobre 2019 n'avait pas été communiqué en temps utile. Il a également reconnu que le requérant n'avait pas reçu d'avertissement écrit formel avant le mémorandum du 24 octobre 2019 et que, selon la décision définitive sur le recours interne à l'origine de sa première requête, il n'avait pas reçu de plan de travail au début de sa période de stage. Le chef par intérim a ensuite ajouté que, «[s]i ces deux vices relevés dans la procédure de stage [avaient] entaché la légalité de la décision de ne pas confirmer l'engagement [du requérant] à l'issue de la période de stage, ils ne [justifiaient] cependant pas la réintégration [de l'intéressé], compte tenu des lacunes relevées dans [ses] performances, qui [lui] avaient été communiquées au moyen d'un suivi régulier, et du fait qu'[il] n'[avait] pas amélioré [ses] performances malgré ce suivi»*. Le chef par intérim a décidé qu'en raison de ces deux vices, le requérant avait droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 3 000 dollars des États-Unis. Il a également décidé que les évaluations des performances du requérant 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.

3. Le Tribunal examinera deux questions préliminaires. La première est la demande du GCF tendant à la jonction de la présente requête avec la première requête de l'intéressé. Cette demande est rejetée pour les raisons exposées au considérant 6 du jugement 5011 relatif à la première requête du requérant, également prononcé ce jour. La deuxième question concerne la demande du GCF tendant à la communication de certaines annexes à la requête, que le requérant a adressées au Tribunal sous pli confidentiel. Cette demande est rejetée

* Traduction du greffe.

pour les mêmes raisons que celles exposées au considérant 7 du jugement 5011 relatif à la première requête de l'intéressé.

4. Outre l'annulation de la décision attaquée, dans la présente requête, le requérant demande que soient ordonnées les mesures suivantes:

- i) annuler la décision de ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement;
- ii) ordonner que les commentaires préjudiciables et contestés formulés dans l'«évaluation»* de M^{me} P. et la décision concernant la non-confirmation et la résiliation de son engagement ainsi que la troisième évaluation soient retirés de son dossier;
- iii) ordonner que son dossier soit corrigé afin que sa contribution aux travaux de l'IEU et au GCF soit formellement admise, reconnue et attestée (au moyen de rectificatifs lorsque ces travaux ont déjà été publiés à l'extérieur de l'IEU ou du GCF);
- iv) ordonner que lui soit remise une recommandation qui reconnaisse ses contributions avec exactitude, contrairement au document actuel au contenu inexact rédigé par M^{me} P.;
- v) 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 dûment terminer son contrat et à raison du préjudice causé à sa progression de carrière et à sa réputation en général;
- vi) ordonner l'octroi d'une indemnité d'un montant équivalant à six mois de traitement à raison de l'atteinte à sa santé du fait d'une maladie professionnelle;
- vii) 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

* Traduction du greffe.

- (montant à déterminer en fonction des allocations versées pour les deux années scolaires);
- viii) 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;
 - ix) 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 illégale de la procédure de recours entre l'introduction de son recours le 1^{er} décembre 2019 et la décision rendue le 2 juillet 2021, près de vingt mois plus tard»*;
 - x) ordonner le remboursement des dépens engagés pour la préparation du recours interne et de la présente requête d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis;
 - xi) ordonner l'octroi de toute autre réparation que le Tribunal jugera comme étant dans l'intérêt de la justice.

5. Le GCF soutient, en substance, que certaines de ces conclusions sont en partie irrecevables ou en partie sans objet.

Le Tribunal rejette l'argument du GCF selon lequel les demandes exposées aux alinéas ii) et iii) du considérant 4 ci-dessus, 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 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»*.

* Traduction du greffe.

Le Tribunal rejette également la fin de non-recevoir soulevée par le GCF relative à la demande du requérant exposée à l'alinéa ii) du considérant 4 ci-dessus, à savoir qu'il soit ordonné que les commentaires préjudiciables et contestés formulés dans l'«évaluation»* de M^{me} P. concernant la non-confirmation et la résiliation de son engagement, ainsi que la troisième évaluation, soient retirés de son dossier. Il s'agit là d'une décision subsidiaire que le Tribunal peut rendre en l'espèce s'il estime que la décision attaquée était illégale. Dans ce cas, le Tribunal ordonnera également que le GCF verse une copie du présent jugement au dossier personnel du requérant.

Les demandes du requérant exposées aux alinéas iii) et iv) du considérant 4 ci-dessus, à savoir qu'il soit ordonné 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'a pas compétence pour ordonner de telles mesures.

Les demandes du requérant exposées aux alinéas v), vi) et vii) du considérant 4 ci-dessus, à savoir l'octroi d'indemnités respectivement pour le fait que le GCF ne lui a pas permis de terminer son contrat, pour l'atteinte à sa santé du fait d'une maladie professionnelle et pour la perte de l'allocation pour les frais d'études dont bénéficiaient ses enfants, sont recevables et seront examinées sur le fond.

Le Tribunal rejette l'argument du GCF selon lequel les demandes exposées aux alinéas v) et vii) du considérant 4 ci-dessus seraient irrecevables au motif qu'elles reprendraient des demandes similaires formulées par le requérant dans sa première requête. Toutefois, il est clair que, dans la mesure où ses demandes exposées aux alinéas v) et vii) sont présentées comme des conséquences directes de la décision de ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement, c'est à bon droit qu'elles sont formulées dans le contexte de la présente requête.

* Traduction du greffe.

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

6. Le requérant avance un certain nombre d'arguments à l'appui de son moyen selon lequel la décision attaquée est illégale. Il soutient, en substance, que la décision attaquée et la décision antérieure de ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement étaient illégales et devraient être annulées en raison d'une série de manquements et de graves négligences dans l'évaluation de ses performances et d'«importantes irrégularités dans la procédure de recours interne»*.

7. À l'appui de son argument, le requérant soutient que la décision initialement contestée et la décision attaquée sont entachées d'un excès de pouvoir, car elles ont été prises respectivement par l'ancienne chef et le chef par intérim de l'IEU, qui n'étaient pas habilités à le faire. Il soutient en outre que la décision attaquée était prédéterminée; il a été privé des garanties d'une procédure régulière; les objectifs de travail fixés étaient impossibles à atteindre; il a été progressivement marginalisé; et ses observations n'ont pas été prises en compte. De même, il prétend qu'il n'a pas reçu d'avertissement précis qu'il pouvait être licencié, et que la prolongation de sa période de stage ne pouvait pas, en soi, être considérée comme un avertissement qu'il risquait de perdre son emploi. Il souligne en outre que la décision définitive reconnaissait que l'avertissement du 24 octobre 2019 n'avait pas été notifié en temps utile. Il ajoute, en substance, que la décision qu'il a contestée dans son recours interne était en elle-même illégale, car elle était fondée sur la décision antérieure de prolonger sa période de stage et de lui imposer un plan d'action pour l'amélioration des performances; que la décision contestée était fondée sur des faits inexacts et un parti pris; que le GCF a agi en violation de son devoir de

* Traduction du greffe.

sollicitude envers lui; que l'«immédiateté»* de la résiliation d'engagement était irrégulière en termes de procédure, constituait une mesure de représailles et revêtait un caractère punitif; qu'il y a eu des violations de la confidentialité et des interventions auprès de témoins potentiels; que la procédure de recours interne était entachée de conflits d'intérêts et de retards excessifs s'agissant de la présentation des recommandations de la Commission de recours et de la prise de la décision attaquée, qui résultaient d'un milieu de travail toxique et d'un harcèlement persistants.

8. Il est indiqué au considérant 2 ci-dessus que, dans la décision attaquée, le chef par intérim de l'IEU a accepté les conclusions de la Commission de recours concernant certains vices entachant la décision initiale du 1^{er} novembre 2019 de ne pas confirmer le requérant dans son poste et de mettre fin à son engagement. Il convient de noter que le requérant reprend certains de ces éléments dans ses écritures, malgré le fait qu'ils ont été reconnus. Toutefois, lorsque le chef par intérim a décidé d'accorder au requérant des dommages-intérêts à raison de ces vices, il aurait également dû annuler la décision du 1^{er} novembre 2019, mais ne l'a pas fait. Le Tribunal annulera donc la décision du 1^{er} novembre 2019 de même que la décision attaquée dans la mesure où le chef par intérim ne l'a pas fait. Le Tribunal conclut qu'en n'ayant pas donné un préavis suffisant de sa décision de ne pas confirmer le requérant dans son poste et de mettre fin à son engagement et en n'effectuant pas ensuite de suivi approprié, le GCF a enfreint ses propres règles et manqué à son devoir de sollicitude envers l'intéressé. Cela justifie également l'annulation de la décision attaquée et pourrait justifier l'octroi d'une indemnité (voir, par exemple, les jugements 3911, aux considérants 13 et 14, et 3224, aux considérants 9 et 10).

9. Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort matériel du fait que le GCF ne lui a pas permis de terminer son contrat et à raison du préjudice ainsi causé à sa carrière et à sa réputation (alinéa v) du considérant 4 ci-dessus). Il réclame également des

* Traduction du greffe.

dommages-intérêts pour tort matériel au titre de la perte de l'allocation pour frais d'études dont bénéficiaient ses enfants (alinéa vii) du considérant 4 ci-dessus). Toutefois, dès lors qu'il ne peut être affirmé avec certitude que, sans les vices entachant la décision contestée, le requérant aurait terminé son contrat, les dommages-intérêts pour tort matériel auxquels il a droit doivent être évalués sur la base du fait que les vices en question l'ont privé d'une chance appréciable de voir son engagement confirmé à l'issue de la période de stage. Le Tribunal décide qu'il sera fait une juste réparation de cette perte de chance en accordant au requérant 20 000 dollars des États-Unis, en sus de l'indemnité que le chef par intérim de l'IEU lui a accordée dans la décision attaquée.

10. 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 (alinéa vi) du considérant 4 ci-dessus) est rejetée. Il n'a pas apporté la preuve qu'il existait un lien entre la décision de ne pas le confirmer dans son poste et de mettre fin à son engagement et l'atteinte qui aurait été portée à sa santé.

11. Dans la mesure où il estime que le requérant n'a pas démontré à suffisance l'existence d'un lien de causalité entre la décision illégale en cause et le préjudice que celle-ci lui aurait causé (voir, par exemple, le jugement 4867, au considérant 6), le Tribunal ne se prononcera pas sur la question de savoir si l'intéressé a droit à des dommages-intérêts pour tort moral à ce titre.

12. En ce qui concerne sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la violation de son droit à une procédure régulière, le requérant a affirmé, dans son recours interne, que les documents, à eux seuls, étaient insuffisants pour permettre que sa cause soit entendue équitablement. Il a demandé à la Commission de recours de tenir une audience afin que les témoins qu'il souhaitait entendre, dont lui-même, puissent témoigner et que leur témoignage puisse être contesté, mais la Commission a rejeté sa

demande. Rien dans le rapport de la Commission n'indique qu'elle aurait examiné la question de savoir s'il y avait lieu de tenir une telle audience.

13. Le requérant affirme qu'une audience devant la Commission de recours est garantie par le paragraphe 37 de la section X de l'instruction administrative sur les procédures de réexamen administratif et de recours, qui, au moment des faits, prévoyait ce qui suit:

«La Commission de recours, en plus de recevoir les écritures, tiendra une audience dans le cadre de l'examen d'un recours, sauf dans les circonstances suivantes, où elle procédera à l'examen sur la seule base des écritures:

- a) Il semble qu'aucune question de fait essentielle ne soit contestée;
- b) Le recours est introduit par un membre du personnel se trouvant actuellement hors du Siège du Fonds. L'audience, dans ce cas, n'aura lieu que dans des cas exceptionnels; et/ou
- c) Le membre du personnel qui a introduit le recours ne s'est pas rendu disponible pour participer à une audience.»*

14. Cette disposition garantit, essentiellement, le droit d'un membre du personnel à une audience, sauf lorsqu'une exception s'applique. Les parties semblent s'accorder sur le fait que l'exception qui pourrait s'appliquer est celle prévue à l'alinéa b) du paragraphe 37 de la section X. Il est manifeste que les exceptions prévues aux alinéas a) et c) de cette disposition ne s'appliquaient pas pour restreindre le droit du requérant à une audience, dès lors que l'affaire impliquait des questions de fait essentielles et que le requérant était disposé à se rendre disponible pour participer à une audience. Le Tribunal accepte l'argument du requérant selon lequel la condition pour que soit appliquée l'exception prévue à l'alinéa b) du paragraphe 37 de la section X de restreindre son droit à une audience n'était pas remplie, car, sans la décision illégale de mettre fin à son engagement avec effet immédiat, il aurait été au Siège du GCF au moment des faits. Dans ces circonstances particulières, cela constitue manifestement un cas exceptionnel, comme prévu à l'alinéa b) du paragraphe 37 de la section X. Le Tribunal estime donc que, en ne tenant pas l'audience

* Traduction du greffe.

demandée par le requérant (et en ne motivant pas cette décision), la Commission de recours a violé le droit de ce dernier à une procédure régulière, ce qui lui donne droit à des dommages-intérêts pour tort moral. À ce titre, il se verra octroyer 6 000 dollars des États-Unis, en sus de l'indemnité de 3 000 dollars que le chef par intérim de l'IEU lui a accordée dans la décision attaquée.

15. La conclusion du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard dans la procédure de recours interne est 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).

16. Sa conclusion 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 sur sa demande d'annulation des décisions de non-confirmation et de résiliation d'engagement et de la décision attaquée dans cette mesure, 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 1^{er} novembre 2019 de ne pas confirmer le requérant dans son poste et de mettre fin à son engagement est annulée, de même que la décision attaquée du 2 juillet 2021 dans la mesure précisée au considérant 8 du présent jugement.
2. Le GCF versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis, en sus de l'indemnité que le chef par intérim de l'IEU lui a accordée dans la décision attaquée.

3. Le GCF versera une copie du présent jugement au dossier personnel du requérant.
4. Le GCF retirera du dossier personnel du requérant l'«évaluation»* de M^{me} P. et la décision concernant la non-confirmation et la résiliation de son engagement, ainsi que la troisième évaluation des performances.
5. Le GCF versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 6 000 dollars des États-Unis, en sus des 3 000 dollars accordés dans la décision attaquée.
6. Le GCF versera au requérant la somme de 10 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
7. 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^{me} 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.

* Traduction du greffe.