

Introduction

1. Le requérant conteste la décision de l'Administrateur chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) de mettre fin à son contrat avec l'ONU à la suite d'une enquête sur une plainte anonyme alléguant que le requérant avait fait des fausses déclarations concernant ses rôles et les emplois qu'il avait occupés précédemment lorsqu'il avait postulé pour un poste au Département de la sûreté et de la sécurité (DSS). Une enquête préliminaire a été ouverte en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371, mais aucune instruction disciplinaire n'a été introduite. J'ai jugé cette requête recevable (UNDT/2009/035). Le présent jugement examine le point de savoir s'il aurait pu être mis fin au contrat du requérant en vertu du droit commun autrement qu'en application des dispositions de l'article 9.1 du Statut du personnel régissant le licenciement de celles du chapitre X du Règlement du personnel régissant le renvoi, s'il a pu exercer son droit aux garanties d'une procédure régulière. Le défendeur a allégué à l'audience que la Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines était habilitée à annuler le contrat du requérant à la lumière de faits antérieurs et de fausses déclarations présumées révélées pendant l'enquête. Les parties sont venues que, si le Tribunal devait juger que le décisionnaire n'avait pas le pouvoir d'annuler l'engagement du requérant ou d'y mettre fin, étant entendu qu'il était admis que la décision n'avait pas été prise par le Secrétaire général, aucune procédure ne serait requise pour trancher la question de la responsabilité. Toutefois, une nouvelle audience pourrait être nécessaire en ce qui concerne l'indemnisation. Le requérant a été mis en congé d'ancienneté à plein traitement pendant que l'enquête était en cours. Il ne s'est pas agi d'une décision du Secrétaire général et le présent jugement traite également de la question de sa légalité.

2. En vertu de la procédure régissant la conduite de l'instruction, les parties ont soumis une liste des pièces à conviction proposées. Du fait de l'accord conclu au sujet de la question de responsabilité, ces pièces n'ont pas été présentées et, par conséquent, ne sont pas en jeu dans l'affaire. Les documents examinés aux fins du présent jugement sont la lettre de licenciement datée du 28 avril 2008, les notifications de congé spécial à plein traitement datées du 14 septembre et du 7 décembre 2007 et du 10 mars 2008, la décision d'examen administratif et la réponse de l'Administration. Le rapport d'enquête a également été examiné, mais à la seule fin de comprendre les arguments avancés au sujet de la nature des fausses déclarations invoquées. Comme la procédure 4386 Tw é15.eaT)8.9(019ées. Duno

Chapitre IX

Cessation de service

Article 9.1

- a) Le/La Secrétaire général(e) peut

Disposition 105.2

Congé spécial

- a) i) Un congé spécial, dont la durée est déterminée par le Secrétaire général, peut être accordé aux fonctionnaires à leur demande, soit pour leur permettre de poursuivre des études ou des recherches dans l'intérêt de l'Organisation, soit en cas de maladie prolongée, soit pour leur permettre de s'occuper d'un enfant, soit encore pour toute autre raison importante. Dans des cas exceptionnels, le Secrétaire général peut, de sa propre initiative,

de conduite attendues d'un fonctionnaire international peut être considéré comme ayant une conduite dénotant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute.

...

Disposition 110.3

Mesures disciplinaires

a) Par « mesures disciplinaires », on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit du Secrétaire général;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement;
- iv) Suspension sans traitement;
- v) Amende;
- vi) Rétrogradation;
- vii) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant disposition 109.3;
- viii) Renvoi sans préavis.

...

Disposition 110.4

Garanties d'une procédure régulière

a) Une instance disciplinaire ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé par écrit de ce qui lui est reproché et du fait qu'il a le droit de faire appel à un conseil, à ses frais, pour assurer sa défense, et lui a été offerte une possibilité raisonnable de répondre aux allégations.

b) Aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'a pas été soumise à un comité paritaire de discipline,

qui donne un avis sur les mesures qu'il convient éventuellement de prendre; toutefois, cet avis n'est pas nécessaire :

i) Si le fonctionnaire intéressés et le Secrétaire général conviennent de ne pas soumettre l'affaire au comité paritaire de discipline;

ii) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé par le Secrétaire général lorsque la gravité de la faute justifie la cessation de service immédiate.

c) Dans le cas d'un renvoi sans préavis prononcé sans la saisine préalable d'un comité paritaire de discipline prévue aux sous-alinéas i) et ii) de l'alinéa b), le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire intéressé peut, dans un délai de deux mois à compter de la mesure qui lui a été notifiée par écrit, demander qu'elle soit soumise à un comité paritaire de discipline. Cette demande n'a pas d'effet suspensif. Après avoir reçu l'avis du comité, le Secrétaire général prend aussitôt que possible une décision quant à la suite à y donner. Cette décision n'est pas susceptible d'un recours devant la Commission paritaire de recours.

d) Tout recours contre une mesure disciplinaire soumise à un comité paritaire de discipline en application des alinéas b) ou c), ou contre l'imputation d'une responsabilité pénale pour faute professionnelle lourde visée à la disposition 110 est exercé directement auprès du Tribunal administratif des Nations Unies.

5. L'instruction administrative ST/A/234/Rev.1 (Application du Statut et du

Annexe I

QUESTIONS RÉSERVÉES AU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

...

Article 9.1 Décision de mettre fin à l'engagement de

12. Le 20 février 2008, le GAI a présenté un rapport d'enquête dans lequel étaient formulées certaines constatations et conclusions. Le 28 avril 2008, la lettre de licenciement ci-après, signée par l'Administrateur chargé du BGRH, a été adressée au requérant :

Monsieur,

Le 13 mars 2008, ... l'adjoint du Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité a informé le Bureau de la gestion des ressources

quitté le TPIY et l'OSCE, il aurait jugé que vous ne répondiez pas aux conditions requises pour occuper un poste en son sein.

Au vu de ce qui précède, le Secrétaire général a décidé de mettre fin à votre engagement conformément à l'article 9.1 b) et à l'annexe III du Statut du personnel. Veuillez noter que le Secrétaire général a autorisé dans votre cas le versement d'une indemnité tenant lieu de préavis, conformément à la disposition 109.3 c) du Règlement du personnel, et que votre engagement prendra fin à compter de la réception de la présente lettre, dont une copie sera versée à votre dossier administratif.

13. Le 14 mai 2008, le requérant a demandé l'examen administratif de la décision de mettre fin à son engagement. Comme on ne

pouvoirs pour mettre fin à l'engagement des fonctionnaires que dans les cas énumérés dans l'annexe II de l'instruction administrative ST/AI/234/Rev.1. Le Secrétaire général était seul habilité à mettre fin à l'engagement du requérant.

17. Le défendeur n'a pas émis la base juridique d'un pouvoir d'annuler un contrat de travail. Même si le Secrétaire général avait le pouvoir d'annuler un engagement, il n'apparaît pas qu'il l'ait délégué à la SSG à la gestion des ressources humaines. L'allégation a posteriori selon laquelle il n'a pas été mis fin à l'engagement du requérant, mais il a été annulé n'est pas corroborée par les faits et est une tentative pour éviter les conséquences défavorables de la conclusion selon laquelle la décision de mettre fin au contrat du requérant avait été prise *ultra vires*. La décision litigieuse ainsi que la réponse à la demande d'examen administratif et la communication initiale du défendeur au Tribunal se référaient à un licenciement, non à une annulation. Le défendeur n'a pas expliqué pourquoi une indemnité tenant lieu de préavis de licenciement lui a été versée, en sus des indemnités de licenciement prévues par le Règlement du personnel.

18. La mise du requérant en congé spécial a été prise *ultra vires* car il s'agit d'une question dont le Secrétaire général doit décider. En vertu de l'annexe II de l'instruction administrative ST/AI/234/Rev.1, le Secrétaire général a délégué à la SSG à la gestion des ressources humaines le pouvoir d'accorder un congé spécial. Toutefois, cette annexe ne délègue pas le pouvoir de mettre un fonctionnaire en congé spécial en attendant les résultats de l'enquête. Il résulte de la question relevant de la seule compétence du Secrétaire général. En tout état de cause, même si ce pouvoir avait été délégué à la SSG, il n'apparaît pas qu'il ait été à un autre fonctionnaire du BGRH, même si cela était autorisé par les instruments juridiques. Les deux prolongations du congé spécial font l'objet de décisions distinctes ultérieures et ont également été prises *ultra vires*.

19. Les mesures demandées par le requérant sont les suivantes : le rejet sommaire de l'allégation du défendeur selon laquelle l'engagement a été annulé; la réintégration rétroactive du requérant; une indemnisation pour les multiples violations de son droit aux garanties d'une procédure régulière; radiation de toutes les informations défavorables contenues dans son dossier administratif et dans d'autres dossiers officiels en la possession de l'Organisation.

20. À la suite de l'audience du 12 janvier 2010, le requérant a demandé un jugement sommaire après que le défendeur a reconnu que le décisionnaire n'avait pas le pouvoir de mettre fin à l'engagement du requérant.

Arguments du défendeur

21. Le rapport d'enquête contenait des faits, s'ils avaient été portés à la connaissance du défendeur, auraient empêché le requérant ne soit engagé et auraient montré qu'il ne répondait pas aux conditions requises pour le poste. Le défendeur avait le droit de prendre des mesures disciplinaires, soit d'autres

mesures autorisées par le Règlement. Ce principe a été reconnu dans l'affaire *Sam-Thambiah* (2005) UNAT 1214, dans laquelle des questions factuelles analogues, telles que des fausses déclarations figurant dans la notice personnelle du requérant, ont été soulevées. En l'espèce, étant donné que l'enquête portait sur le comportement du requérant avant son entrée à l'Organisation, il était plus approprié d'envisager la question sous l'angle d'un licenciement pour faits antérieurs en vertu des articles 9.1 b) et 9.1 a) du Statut du personnel.

22. Les faits antérieurs invoqués dans la décision litigieuse étaient crédibles et permettaient de juger si le requérant répondait aux conditions requises pour le poste. La décision de mettre fin au contrat du requérant ou de l'annuler n'a pas été fondée sur l'ensemble du rapport du DSS, mais sur deux catégories de faits : les faits antérieurs, à savoir le fait qu'il ait été réprimandé par le TPIY, le non-renouvellement de son contrat parce qu'il s'était « compromis » dans l'exercice d'une partie importante de ses fonctions d'enquête et le fait d'avoir commis des « erreurs de jugement » pendant qu'il était au service de l'OSCE; ainsi que la fausse déclaration concernant ses titres universitaires et le fait d'avoir pas indiqué qu'il avait travaillé au TPIY.

23. Les fausses déclarations entraînent des conséquences juridiques indépendantes de la possibilité pour le Secrétaire général de décider de mettre fin à l'engagement en vertu de l'article 9.1 b) du Statut. En particulier, lorsqu'un fonctionnaire obtient un engagement à la suite d'une fausse déclaration, cet engagement peut être considéré comme frappé de nullité dès le départ et peut être annulé, comme le stipule l'art. 2.1(n20001 Tdc .023 Tw [(7épart)]TJ)6(,)itu-.0001 T15 T55 Tw (aient crédienpas8naLes

Affaire n°

des critiques qu'il avait formulées au sujet des conclusions de l'enquête. Les prétendues « considérations » commentées par l'OSCE indiquent qu'« il ressort du dossier que la décision de mettre fin à votre engagement a été prise compte dûment tenu de votre droit aux garanties d'une procédure régulière ». En fait, il n'a pas été du tout tenu compte du « droit aux garanties d'une procédure régulière » du requérant : premièrement, la lettre de licenciement signale en termes généraux qu'il s'était « compromis » sans préciser les faits ou satisfaire en quoi il était responsable et qu'il avait « commis des erreurs de jugement » pendant qu'il était au service de l'OSCE, là encore sans préciser la nature de ces erreurs de jugement présumées; deuxièmement, il n'a jamais eu entre les mains une copie du rapport d'enquête et ne s'est jamais vu offrir la possibilité d'écouter ou commenter les conclusions, ce qui aurait pu lui permettre de présenter d'autres éléments de preuve non pris en considération; troisièmement, il n'a même jamais été informé des faits sur la base desquels il était proposé de le licencier et pas eu la possibilité d'y répondre en temps utile; quatrièmement, le dossier au sein du GRH a fait allusion et sur lequel il s'est apparemment appuyé ne lui a pas été communiqué; et, cinquièmement – et ce qui est le plus inqualifiable –, il n'a pas eu la possibilité de se faire entendre au sujet de la proposition tendant à le licencier. L'affirmation molle selon laquelle il avait été tenu dûment compte de son droit aux garanties d'une procédure régulière ne peut être interprétée que comme signifiant que, puisqu'il n'a bénéficié d'aucune de ces garanties, la formule « compte dûment tenu » n'était pratiquement que cela, une formule. Il est inutile – à la lumière des conclusions que j'ai tirées d'autres aspects de cette regrettable affaire – de conclure à un grave manquement à l'obligation de l'Organisation d'agir de bonne foi et en toute équité à l'égard du requérant, mais il ne fait aucun doute que l'on pourrait présenter des arguments très solides à cet effet. Il est également préoccupant que l'on n'ait été tenu pour expliquer en quoi il avait été satisfait à l'exigence d'une procédure régulière alors que le requérant avait soulevé la question de la manière peu satisfaisante dont il avait été traité et qu'il était si manifeste qu'on ne lui avait donné aucune information, pour ne rien dire de la possibilité de se faire entendre.

30. De plus, il était inacceptable de statuer sur la demande d'examen administratif dans des circonstances où, incontestablement, le requérant avait besoin d'informations supplémentaires pour défendre son dossier. Non seulement on lui a refusé toute information supplémentaire mais il n'a pas été tenu compte des questions factuelles de fond qu'il avait invoquées. La réponse a indiqué platement que « les allégations ont été valablement instruites ... et (que) vous avez eu la possibilité de faire des observations et de présenter votre version des faits ». Certes, le requérant a été interrogé pendant l'enquête, mais les témoins n'ont pas abordé certains éléments d'appréciation importants sur lesquels il semble que les enquêteurs se soient par la suite fondés pour conclure que le requérant avait manqué de franchise, non plus que les questions sur lesquelles l'administration semble s'être appuyée pour décider de mettre fin à

saes

vraiment à analyser les faits essentiels et les éléments d'information substantiels. Ce qu'il faut bien voir, c'est qu'il serait réaliste de vouloir évaluer la prétendue « possibilité » donnée au requérant de présenter sa version des événements en l'absence de toute analyse des éléments sur lesquels les enquêteurs se sont fondés et de la manière dont ils les ont traités. Seul un élément de preuve obtenu de l'un des enquêteurs et que le défendeur proposait de présenter à

Fausses déclarations et annulation de contrats

32. Selon la *common law* (plus précisément, la *law of equity*), une partie (le contractant) qui a été incitée à signer un contrat par une fausse déclaration intentionnelle de l'autre partie contractante (l'exécutant) concernant une question dont l'exécutant sait ou devrait savoir qu'elle est importante peut mettre fin à ce contrat et, dans certaines circonstances, la rescision peut intervenir *ab initio*. Une simple erreur, même s'agissant d'une erreur fondamentale, qui n'a pas été causée par l'exécutant ne justifie pas l'annulation (avec des réserves dépourvues de pertinence) que si l'exécutant a des raisons de penser que le contractant commet une erreur ou une méprise et adopte délibérément un comportement destiné à en empêcher la découverte.

33. Le point de savoir s'il est approprié d'importer les règles de la *common law* concernant les fausses déclarations dans la jurisprudence de l'ONU est une autre question à laquelle il ne peut être répondu uniquement en invoquant une lacune dans son cadre juridique. Par exemple, il pourrait exister une jurisprudence pertinente dans les systèmes civilistes d'Europe ou d'Asie, par exemple, qui pourraient avoir adopté une approche différente, mais tout à fait acceptable. À cet égard toutefois, il convient de noter que les principes applicables de la *common law* sont tirés des règles de *equity*, elles-mêmes fondées sur le concept de conscience morale. On peut raisonnablement considérer ce concept comme apparenté, voire identique, aux concepts de bonne foi et d'équité mutuelles qui sont des conditions implicites du contrat entre l'ONU et ses employés. Il me semble que l'application de ces conditions implicites conduirait vraisemblablement au même point que l'application de la *common law*. Il n'empêche que les enseignements de la *common law*, qui s'intéresse plus longtempss de savoir s'il g.96 -1.

ne soient pas simplement une accumulation d'exemples liés au seuil d'indignation de tel ou tel juge. En conséquence, le Tribunal devrait viser, si possible, à identifier un principe discriminatif discernable. C'est un objectif qui devrait conduire à explorer des systèmes juridiques déjà élaborés de

divulgarion d'informations pertinentes peut motiver le retrait d'une offre d'engagement ou, si un engagement a été accepté, son annulation ou sa résiliation immédiate ». Il semble raisonnable de déduire qu'en soumettant sa notice personnelle, le candidat donne l'attestation requise. Le point de savoir si cette attestation fait partie intégrante du contrat est une question difficile. À première vue, elle met en garde contre les conséquences qui pourraient s'ensuivre si elle était mensongère. Elle doit donc s'interpréter comme renvoyant aux pouvoirs que le Règlement du personnel confère au Secrétaire général en matière d'annulation ou de résiliation de contrats de travail et ne constitue pas un motif contractuel indépendant de cette annulation ou résiliation. Si, toutefois, on admet qu'elle fait partie intégrante du contrat, elle doit s'interpréter dans le contexte de tous les instruments juridiques qui font partie intégrante du contrat passé entre l'Organisation et le fonctionnaire et en harmonie avec ces instruments. L'emploi du terme annulation ne tend pas à indiquer que le contrat sera frappé de nullité, d'autant que ce terme comme celui de « résiliation » se rapportent manifestement non au contrat, mais à l'engagement. Pour moi, il n'y a, en tout état de cause, aucune différence de fond entre les termes « annulation » et « résiliation », vue qu'on vient confirmer le fait remarquable que le Règlement prévoit un dispositif très élaboré en matière de licenciement/résiliation d'engagement, mais ne parle absolument pas d'annulation. Il s'ensuit que les conditions nécessaires à un licenciement sont celles que prévoit l'article 9.1 du Règlement et que les questions faisant l'objet de l'attestation à fournir doivent être interprétées dans le sens des conditions nécessaires et ne constituent pas un motif indépendant ou sensiblement différent de

une indemnité de licenciement a été versée requérant en vertu de l'annexe III du Règlement du personnel, ce qui ne peut corroborer cet argument.

41. Le droit des contrats prévoit que, dans certains cas, les contrats peuvent être résiliables pour fausse déclaration et fixe un droit de rescision ou d'annulation, mais cela n'est pas le cas pour toutes les fausses déclarations. La référence faite par le conseil aux affaires *Shaw's Supermarkets* et *Devine* est, malheureusement, fallacieuse. La première affaire concernait une demande d'indemnités d'accident du travail présentée par un employé qui avait déclaré qu'il avait jamais été

s'était acquitté de ses fonctions d'une manière plus que satisfaisante et avec une intégrité indubitable. L'affaire a été confiée à un arbitre, qui a refusé de licencier l'employé, mais lui a imposé d'autres mesures disciplinaires. L'employeur a fait appel, en faisant notamment valoir que, dans la mesure où le contrat avait été obtenu par le biais d'une fausse déclaration, l'intéressé n'avait pas été valablement engagé et son contrat était entaché de nullité. En conséquence, l'employé ne pouvait prétendre au bénéfice des garanties prévues par la réglementation pertinente en cas de décision défavorable, notamment le droit au réexamen de son licenciement. La Cour d'appel des États-Unis a rejeté cet argument. Elle a jugé qu'il était assurément licite de licencier un employé dont l'engagement avait été obtenu par fraude ou par une fausse déclaration, mais à condition qu'il s'agisse d'une fausse déclaration délibérée, non involontaire. La Cour a catégoriquement rejeté comme étant sans fondement l'argument selon lequel un engagement obtenu par le biais d'une fausse déclaration est frappé de nullité ou résiliable *tant que tel*, sans qu'il y ait à mettre en place les mêmes garanties procédurales et le même examen que pour les autres employés faisant l'objet d'une décision défavorable. Elle est en partie fondée cette conclusion sur le fait que la réglementation prévoyait une procédure qui traitait spécifiquement du licenciement pour éléments disqualifiants, compris les fausses déclarations intentionnelles, et qu'elle ne mentionnait pas la « résiliation » d'un engagement invalide (voir *Devine*, 724 F.2d 1558 p. 15). Cette affaire peut donc être considérée comme fournissant par analogie des principes utiles lorsque, comme dans la présente affaire, il existe une structure pour gérer le licenciement pour éléments disqualifiants.

43. Il est évident, mais il peut-être utile de le préciser, qu'une fausse déclaration par dissimulation n'en reste pas moins une fausse déclaration et peut impliquer une négation du fait dissimulé. L'implication d'éléments positifs à partir d'un élément négatif ne va toutefois pas sans difficultés logiques et pratiques.

Les fausses déclarations invoquées dans la présente affaire

44. Le défendeur a allégué d'une façon générale les faits sur lesquels il s'était fondé pour mettre fin à l'engagement du requérant étaient exacts. Compte tenu de l'importance accordée à la question de validité formelle des décisions de mettre le requérant en congé spécial et de résilier son contrat, il n'est pas nécessaire de se pencher sur la crédibilité du rapport de enquête elle-même mais, eu égard à cet argument, certaines observations – bien que préliminaires – s'imposent. Comme je l'indique plus loin, ces observations opposent à ce que l'on considère le rapport comme crédible en ce qui concerne les faits controversés et donnent fortement à penser qu'il n'aurait pas dû être considéré comme tel par le décisionnaire en l'espèce, au moins en l'absence d'une évaluation indépendante de ce document. Les seuls passages qu'il convient de mentionner sont ceux qui ont été apparemment utilisés pour justifier le licenciement. La lettre de licenciement indique que le DSS « a été induit en erreur au moment où il ... a sélectionné » le requérant car il ignorait les raisons pour lesquelles celui-ci avait quitté les postes qu'il avait occupés avant 2001, mais elle ne dit pas que le requérant en était responsable ou qu'il avait délibérément dissimulé des faits qui, il aurait dû le savoir, étaient importants (bien que ce soit ce

que les enquêteurs ont déduit) que cette omission était un facteur déterminant dans son licenciement.

45. En l'espèce, les deux fausses déclarations présumées qui ont été invoquées pour licencier le requérant concernent ses études et la non-divuligation d'informations sur son emploi antérieur au TPIY. En ce qui concerne la première, il n'est pas possible d'admettre qu'il s'agissait d'un facteur déterminant dans sa sélection et aucun décisionnaire raisonnable n'aurait pu supposer le contraire. De même, il n'est pas du tout certain que l'on ait escompté que le titre en question soit un diplôme universitaire plutôt qu'un diplôme conférant un grade de l'enseignement supérieur moins élevé. On est également fondé à faire observer la conclusion de l'enquête selon laquelle il était malhonnête de la part du requérant de présenter ce titre comme un diplôme n'est pas expliquée par un raisonnement plausible. Les faits vont plutôt dans le sens de la conclusion opposée. Entre autres choses, le requérant a signalé aux enquêteurs que l'expression « Superior Police Degree (diplôme supérieur de policier) » est une traduction anglaise effectuée par le Ministère des affaires étrangères, information que les enquêteurs ne sont pas donné la peine de vérifier. C'est également ainsi qu'un fonctionnaire de la police fédérale du pays d'origine du requérant a présenté ce diplôme dans un *curriculum vitae* du requérant qui a été fourni au BGRH (l'idée avancée par les enquêteurs quant à la crédibilité du document, pour des raisons qui sont sans intérêt pour le moment, est fort convaincante. Qu'il suffise de dire qu'elle permet sérieusement de douter de sa objectivité). Pour déterminer si le titre était un diplôme universitaire ou un diplôme équivalent, les enquêteurs se sont fondés sur une lettre contenant des propos rapportés sur la question, sur lesquels des précisions auraient dû être fournies, mais ne l'ont pas été. De plus, cette lettre était elle-même ambiguë et exigeait des éclaircissements. Je constate qu'aucune traduction de cette lettre ne figure parmi les documents joints au rapport. La lettre permettait de mettre en doute l'affirmation implicite du requérant que son « diplôme » était un titre universitaire, mais, à elle seule, elle n'apportait aucune preuve suffisante pour conclure que cette affirmation était injustifiée, à plus forte raison malhonnête. Le fait que cette conclusion s'avère avoir revêtu une importance considérable dans l'esprit du décisionnaire (peu importe de qui il s'agit) est un élément de cette affaire qui pose problème. À mon avis, les éléments d'information peu convaincants relatifs à cette question et le raisonnement tout aussi peu convaincant et tendancieux qui y a été appliqué remettent en question le bien-fondé d'autres conclusions. Cela aurait sauté aux yeux d'un décisionnaire véritablement objectif qui aurait évalué consciencieusement le rapport d'enquête au lieu de l'entériner d'office.

46. En ce qui concerne la deuxième fausse déclaration alléguée (la non-divuligation de l'emploi occupé au TPIY), les questions pertinentes de la notice personnelle sont la question 15 (« Si vous avez déjà fait une demande d'emploi et/ou vous êtes déjà présenté à un examen à l'ONU, indiquez à quelle date »), à laquelle le requérant n'a pas répondu, et la question 26 (« En part de votre poste actuel, indiquer, dans l'ordre chronologique inverse, tous les postes que vous avez occupés »), à propos de laquelle il n'a pas mentionné son passage au TPIY. Il n'a indiqué que les postes qu'il avait occupés depuis septembre 2001 jusqu'à son poste actuel ». Il était naturellement

Affaire n°

le conseil des années après; bien au contraire, il est manifeste que tout le monde pensait agir conformément à l'article 9.1 du Statut. L'argument qui repose sur une fiction, même s'il peut être exposé clairement, a peu de chances de convaincre.

51. La question juridique essentielle est de savoir si l'interprétation correcte du contrat, dont l'article 9.1 du Statut faisait partie intégrante, prévoit qu'il peut y être mis fin (selon l'argument avancé au nom du défendeur) en application du droit commun par des moyens omis mais que les règlements et textes administratifs de l'Organisation permettaient d'invoquer. Les deux motifs sur lesquels le défendeur s'est fondé pour mettre fin au contrat de cette façon sont des fausses déclarations alléguées et les faits antérieurs. Dans le cas dernier motif, la question peut être réglée immédiatement. L'article 9.1 prévoit expressément le licenciement dans le cas où seraient découverts des « faits antérieurs qui [s'ils avaient été] connus [au moment de son engagement], auraient disqualifié le fonctionnaire [du fait de] l'application des critères énoncés dans la Charte ». Cette disposition s'applique indubitablement aux faits de la cause découverts ultérieurement et par conséquent, ne peut qu'exclure la possibilité d'utiliser tout autre mode de résiliation d'un contrat de travail sur cette base (y compris, naturellement, les erreurs de fait matérielles en tant que motif de résiliabilité, car il ne peut alors s'agir que d'un fait antérieur pertinent – seules les erreurs portant sur des dispositions essentielles du contrat peuvent le rendre résiliable en droit commun). L'autre question consiste à se demander s'il reste possible de mettre fin au contrat pour fausse déclaration selon d'autres modalités que celles que prévoit l'article 9.1. À mon avis, cette question est également facile à trancher. Comme l'indique la disposition 109.1 b) du Règlement du personnel, le licenciement au sens du Statut du personnel s'entend de la cessation de service dont le Secrétaire général prend l'initiative et qui n'est due ni à la mise à la retraite, ni au renvoi sans préavis pour faute grave. La *separation from service* (cessation de service) est une expression courante en anglais qui englobe clairement l'expiration d'un contrat indépendamment du moyen ou de la méthode utilisé. Le caractère général de cette notion est renforcé par le besoin ressenti d'exclure la cessation de service due à la mise à la retraite ou au renvoi sans préavis. Il s'ensuit que la seule modalité selon laquelle une cessation de service puisse intervenir ou, en d'autres termes, il puisse être mis fin au contrat de travail est celle que prévoit l'article 9.1 ou, naturellement, le recours aux procédures disciplinaires, qui font également partie intégrante des conditions d'exécution du contrat.

52. Cette conclusion s'impose encore davantage si l'on note que chaque fausse déclaration pouvant justifier l'annulation du contrat s'inscrirait nécessairement dans le cadre des motifs de licenciement prévus à l'article 9.1. Naturellement, une fausse déclaration frauduleuse, c'est-à-dire une déclaration faite de mauvaise foi – dans l'intention d'obtenir un emploi ou non –, est une conduite indiquant que l'intéressé « ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité requises au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte » et, presque à coup sûr, une faute justifiant (et, comme je l'explique plus loin, requérant) l'introduction d'une instance disciplinaire et, éventuellement, un renvoi sans

formulées contre le requérant dans la présente licence, si elles correspondent à la vérité, relèvent pleinement et de l'objectivité de l'article 9.1 du Statut.

53. Invoquant le jugement rendu dans l'affaire (1999) UNAT 923, le défendeur affirme que le Tribunal administratif des Nations Unies a jugé qu'il n'était pas indispensable que le Secrétaire général invoque expressément l'article 9.1 pour qu'un licenciement prenne effet conformément à cette disposition et que, par extension en l'espèce, le Secrétaire général était habilité à mettre fin au contrat pour fausse déclaration autrement qu'en vertu de l'article 9.1, même si qu'il soit indiqué que c'était là le motif du licenciement. Dans cette affaire, le requérant avait présenté une notice personnelle que le Tribunal administratif avait considérée comme entachée d'une mauvaise foi délibérée. Au lieu d'invoquer expressément l'article 9.1 b) du Statut du personnel pour mettre fin au contrat d'un fonctionnaire, le Secrétaire général avait déclaré le contrat invalide en raison d'une omission substantielle et d'une fausse déclaration. Le Tribunal administratif a jugé qu'en dépit des termes de la déclaration d'invalidité, en fait, il avait été mis fin au contrat en vertu de l'article 9.1 et que celui-ci s'appliquait, « qu'il ait été ou non expressément invoqué ». Le jugement ne donne pas à entendre qu'une fausse déclaration autorise l'Organisation à agir en considérant que le contrat est frappé de nullité ou peut être annulé autrement qu'en vertu de l'article 9.1 (ou, le cas échéant, titre de mesure disciplinaire). Il peut toutefois être invoqué pour affirmer que, pour mettre fin à un contrat en se fondant sur les faits antérieurs, qu'ils aient fait ou non l'objet d'une fausse déclaration, faut respecter les dispositions de l'article 9.1.

54. On voit que (même indépendamment de l'affaire), l'argument selon lequel les règlements et règles de l'Organisation laissent la possibilité de mettre fin à un contrat – que l'on parle d'annulation, de dénonciation, de rescision ou de résiliation – autrement qu'en vertu de l'article 9.1 ou par renvoi pour faute comme suite à une procédure disciplinaire est sans fondement. Pour être exhaustif, je rappelle que la question de savoir si un contrat existe en raison de la règle *non est factum* ne se pose pas en l'espèce, car le caractère fondamental du contrat était incontestable. Non seulement il a été mis en application de l'article 9.1 au contrat passé avec le requérant mais il n'y avait aucun autre mode légalement disponible d'y mettre fin.

Le critère à appliquer pour licencier

55. Il conviendrait peut-être de dire qu'aucun être humain ordinaire ne pourrait posséder les « plus hautes idées d'intégrité » ni les « plus hautes qualités de travail », à plus forte raison posséder toutes les qualités à la fois : les saints n'ont généralement pas l'esprit aussi pratique et ces personnes ayant l'esprit pratique sont rarement des saints. On peut comprendre que ces expressions soient employées dans ce contexte car elles sont reprises de la Bible, mais elles n'ont pas leur place dans une disposition qui régit le licenciement, car elles ne fournissent aucune directive, tant sur le plan de la gestion que celui du droit, pour l'exercice du pouvoir d'appréciation dont il s'agit. On pourrait également renvoyer ici à d'autres critères

tirés d'autres textes utilisés par l'Organisation, comme, par exemple, ceux qui traitent de l'évaluation du personnel. Le problème que tout le monde sait bien que les plus hautes qualités d'intégrité de travail ne sont ni postées, ni réellement mises en œuvre. L'objection que l'on peut faire au critère posé en principe est qu'il ne veut pas dire ce qu'il énonce. Dans la pratique, il ne peut tout simplement pas exister de critère absolu. Au reste, il est clair que l'incapacité où une personne peut se trouver de satisfaire aux critères les plus exigeants ne pourrait justifier dans tous les cas un licenciement. Cette incapacité peut être partielle et nuire gravement à l'efficacité

personnelle et de compétence ». Toutefois, il n'a été établi aucun lien significatif entre les déficiences alléguées et les exigences postées, ce qui aurait nécessité au moins certains détails car les informations communiquées étaient loin d'être évidentes et supposaient, pour être appréhendées, que l'auteur ait eu connaissance du rapport d'enquête. En particulier, on n'y trouvait aucune information sur la manière dont les questions recensées mettaient en cause l'intégrité du requérant, puisqu'aucune mauvaise foi n'était alléguée ou impliquée. Malheureusement, la réponse à la demande d'examen administratif présentée par le requérant ne donnait pas non plus d'informations utiles. Qui plus est, la simple référence au rapport d'enquête était insuffisante, car non seulement son contenu avait pas été divulgué au requérant, mais on ne sait toujours pas dans quelle mesure les conclusions de ce rapport ont été acceptées. On en est réduit à supposer les faits recensés – aussi peu explicites qu'ils aient tous été d'une façon ou d'une autre – ont été extraits ou déduits du rapport.

Le pouvoir de licencier

59. Le conseil pour le défendeur a reconnu que le pouvoir de mettre fin au contrat du requérant était conféré uniquement au Secrétaire général et n'était à aucun autre haut fonctionnaire, et qu'en fait, le Secrétaire général n'avait pas pris la décision. Or, la lettre de licenciement indiquait expressément qu'il s'agissait de la décision du Secrétaire général. C'était complètement faux et, qui plus est, l'auteur devait savoir que cela était faux ou l'a indiqué sans se préoccuper de la question de savoir si cela était vrai ou pas. De surcroît, comme le Secrétaire général n'avait en fait pas pris la décision, le fait de lui en attribuer la responsabilité était une pure invention, dont l'auteur avait nécessairement conscience. De plus, la décision du Secrétaire général étant indispensable à la validité du licenciement, l'erreur induite en erreur s'agissant d'une question fondamentale tenant à la légitimité même du licenciement. Dans une affaire où le licenciement était fondé sur de fausses déclarations du fonctionnaire alléguées, cela était paradoxal, c'est le moins que l'on puisse dire. Le requérant n'avait aucun moyen de savoir que l'attribution de la décision au Secrétaire général était fautive et que, par conséquent, son licenciement était illégal. L'examen administratif a été à ce point déficient que l'identité du décideur et son pouvoir de prendre la décision n'ont pas été précisés, alors que

réponse pour qu'une enquête soit réalisée et la vérité – facile à établir – finisse par éclater.

61. Siégeant depuis peu de temps au Tribuna

- iii. En raison de son état de santé, il/elle n'est plus capable de remplir ses fonctions;
- iv. Si la conduite de l'intéressé(e) indique qu'il/elle ne possède pas les plus hautes qualités d'intégrité;
- v. S'il s'avère qu'en raison de faits antérieurs à sa nomination et qui n'étaient pas alors connus, l'intéressé(e) n'aurait pas été engagé(e) parce que l'application des critères énoncés dans la Charte l'aurait disqualifié(e); ou
- vi. Cette mesure contribue à la bonne marche de l'Organisation et est compatible avec les dispositions de la Charte.

64. Les motifs prévus par l'ancienne disposition 110.1 du Règlement du personnel pour l'introduction d'une instance disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire sont formulés d'une manière plus simple et générale : il s'agit de la non-exécution des obligations au titre des instruments juridiques de l'Organisation des Nations Unies, ou de l'inobservation des normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international. Les mesures pouvant être prises en vertu de cette disposition vont du blâme écrit du Secrétaire général à la cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnisation, et au renvoi sans préavis. Visiblement, ressort clairement de l'éventail des mesures disciplinaires qui peuvent être imposées qu'une gradation des degrés d'inobservation des normes applicables est prévue, seuls les degrés les plus graves justifiant la cessation de service sans préavis ou indemnisation ou le renvoi sans préavis. De plus, il est manifeste que le simple fait de ne pas posséder les plus hautes qualités de travail ne pouvait pas justifier l'imposition de mesures disciplinaires; il serait pratiquement impossible de trouver une personne qui satisfasse en permanence à ce critère. Les défaillances humaines sont admissibles à condition de se situer dans un éventail raisonnable, ne pouvant que très rarement justifier l'introduction d'une instance disciplinaire, à moins qu'il ne s'agisse d'un grave manque d'intégrité personnelle. On peut donc dire sans risque d'erreur que le renvoi en tant que mesure disciplinaire ne pourrait se justifier que dans les cas de conduite ignominieuse, qu'il s'agisse d'une action ou d'une omission. Pour des raisons tenant assurément à l'impact que pourrait avoir la découverte d'une faute grave et à la nature des conséquences qui pourraient en résulter, des garanties spécifiques sont prévues pour faire en sorte que toute allégation de faute pouvant justifier une mesure disciplinaire

faute que se pose la question de savoir s'il est nécessaire d'appliquer les dispositions du chapitre X.

69. Cette question a été examinée par le Tribunal administratif des Nations Unies dans l'affaire *Sam-Thambiah* (2005) UNAT 1214, dans laquelle il a été mis fin à l'engagement du fonctionnaire en vertu de l'article 9.1 pour une conduite mettant dans une certaine mesure en cause son intégrité, mais n'ayant pas fait l'objet d'une procédure pour faute. Le Tribunal administratif a déclaré ce qui suit :

Le Secrétaire général de l'ISA a décidé de ne pas introduire d'instance disciplinaire contre le requérant dans cette affaire. Il a décidé que les faits allégués contre le requérant ne feraient l'objet d'une enquête et seraient examinés en tant que problèmes de comportement professionnel et non en tant qu'accusation de faute qui rendrait inutile d'enquêter sur l'intention ou le caractère délictueux des actions alléguées ou de chercher à le prouver, comme cela serait approprié s'il avait décidé de s'employer à établir l'existence d'une faute. Le Tribunal considère que cette décision était légitime en l'espèce, compte tenu de la nature des questions soulevées. Cela ne serait pas nécessairement le cas si celles-ci avaient eu un caractère différent, dans la mesure où certaines activités ne peuvent être considérées que dans le cadre d'accusations de mauvaise foi et qu'en pareil cas, une instance disciplinaire doit être introduite.

70. Comme je l'ai déjà indiqué, le traitement d'une faute pouvant justifier un renvoi est régi par des règles spéciales visant à garantir une enquête méthodique et une procédure régulière, y compris le recours au Comité paritaire de discipline. Conformément aux règles générales d'interprétation, la règle applicable dans ces circonstances est celle qui est bien connue sous la forme d'une expression latine : *generalia specialibus non derogant*, qui signifie que le général n'enlève rien au particulier. En dépit du latin, s'agit en réalité d'une règle de bon sens. Il me semble que l'approche indiquée par le Tribunal administratif dans l'affaire *Sam-Thambiah* est la bonne. En conséquence, une faute ne peut pas être invoquée pour mettre fin à un engagement au titre de l'article 9.1. Toutefois, une conduite répréhensible ayant précédé l'époque où le fonctionnaire était au service de l'Organisation ne peut pas faire l'objet de la procédure prévue par le chapitre X et pourrait donc, en principe, justifier un licenciement en tant que fait antérieur pertinent en vertu de l'article 9.1, puisque le chapitre X ne s'applique pas aux faits antérieurs. D'un autre côté, lorsqu'il est allégué, par exemple, que le fonctionnaire a, d'une manière malhonnête, de révéler la faute antérieure ou a tenté, de manière malhonnête, de la cacher, une instance pourrait être introduite en vertu de cet instrument et la non-divulgation malhonnête ne pourrait pas être utilisée comme motif de licenciement au titre de l'article 9.1.

71. La lettre de licenciement décrivant la conduite invoquée par le décisionnaire pour mettre fin à l'engagement du requérant. Bien qu'ils ne soient pas dépourvus d'ambiguïté, je ne pense pas que ces faits soient assimilables à une faute. Toutefois, la référence au manque d'intégrité posée comme motif car elle tend à indiquer l'existence

d'une faute. Le simple fait que le rapport d'enquête contenait des accusations de faute est dépourvu de pertinence. Étant donné que, dans les circonstances de l'espèce, je n'ai pas réellement besoin de trancher la question de savoir si le licenciement était invalide parce qu'il n'avait pas été préalablement satisfait aux dispositions du chapitre X, et que l'on pourrait argumenter dans les deux sens sur le point de savoir si une faute était en fait un motif de licenciement, je ne me prononcerai pas sur ce point.

72. Avant de conclure sur cet aspect de l'affaire, je dois examiner le grief du requérant concernant le fait que l'instance disciplinaire prescrite par l'instruction administrative ST/AI/371 n'a pas été menée à bonne fin. Nul ne conteste que l'enquête concernant le requérant a été ouverte en vertu de la section II de cet instrument. On ne sait pas si les mesures prescrites par les sections III et V ont été effectivement prises, bien qu'il soit vraisemblable, à mon avis, que le rapport d'enquête ait été remis au BGRH (peut-être la SSG) au titre de la section III. Il ne fait aucun doute, au vu du libellé contraignant de la section V, que si l'enquête établissait que l'accusation de faute était fondée (section III), la SSG était obligée de « décider s'il fallait poursuivre l'affaire ». La prise d'une telle décision est obligatoire et n'est pas laissée à l'appréciation du décisionnaire. « Poursuivre », dans cette section, fait référence à l'instance prescrite dans les sections VI à IX de l'instrument. Il est indéniable que cette instance n'a pas été instituée; il faut donc en déduire que la SSG à la gestion des ressources humaines a pris la décision (qu'elle devait prendre dans un sens ou dans l'autre) qu'il ne convenait pas de poursuivre

s'ensuit pas que l'obligation habituelle d'agir de bonne foi et en toute équité ne joue pas. Cela dit, les parties ne m'ont pas indiqué sur quelle base procédurale le DSS mène ses enquêtes.

75. Il s'avère que l'interprétation que le défendeur donne des garanties d'une procédure régulière pendant les enquêtes préliminaires va à l'encontre de plusieurs déclarations du Tribunal administratif, compris celles rendues publiques avant l'enquête menée dans la présente affaire. *Waldoff* (2005) UNAT 1246; *Singhal*

78. Il me semble que ces décisions du Tribunal administratif sont justes dans leur principe et qu'il convient de s'y conformer. Pour ma part toutefois, je préférerais fonder le droit du fonctionnaire aux « garanties d'une procédure régulière » et l'obligation correspondante de l'Administration franchement et expressément sur les exigences contractuelles de bonne foi d'équité. On relèvera également que l'exigence consistant à faire bénéficier le fonctionnaire des « garanties d'une procédure régulière » dans ce contexte désormais présentée parmi les conditions convenues dans le cadre de son contrat comme quelque chose qu'il peut

critique du rapport pour assurer que l'enquête avait été menée d'une manière raisonnable, que les faits essentiels avaient été établis d'une manière compétente et que les déductions contenues dans le rapport étaient justifiées. À défaut, la responsabilité principale du décisionnaire aurait été déléguée tort aux enquêteurs.

81. L'obligation d'agir de bonne foi et de toute équité commandait de donner au requérant la possibilité de répondre à toute constatation factuelle et à toute recommandation incriminantes avant que la décision de le licencier ne soit prise. Il tombe sous le sens qu'il ne pouvait être d'intelligence que n'ayant accès au rapport lui-même ou à ses principaux éléments, les questions de confidentialité se posaient réellement, elles devaient être traitées et on aurait peut-être pu lui remettre une copie modifiée pour qu'il puisse préparer sa réponse. Il semble clair que le décisionnaire, quel qu'il soit, a décidé de ne pas mettre le rapport à la disposition du requérant et de ne pas lui fournir d'informations utiles. Indépendamment du fait qu'il a affirmé que telle était la pratique suivie par l'Organisation, le conseil pour le défendeur n'a pas cherché à attirer l'attention sur un raisonnement juridique qui justifie une telle pratique en l'espèce. Il n'a pas non plus cherché à expliquer pourquoi l'obligation d'agir de bonne foi et de toute équité n'exigeait pas la remise de ce document au requérant. Le fait de répéter mantra, souvent rencontré dans le cas de questions de ce genre, selon lequel un fonctionnaire n'a pas le droit de consulter le rapport et que l'Organisation a pour habitude de ne pas le remettre à l'intéressé, ne saurait remplacer un argumentationnel. Dans la mesure où la prise de décision doit, pour être légitime, être moins rationnelle, la déduction selon laquelle le décisionnaire s'est retranché en l'espèce derrière le mantra dont j'ai parlé semble justifiée et, à mon sens, ne mettrait sérieusement en cause le processus engagé.

82. En l'espèce, les conclusions défavorables du décisionnaire ont reposé pour une large part sur des faits qui étaient assurément contestables et des témoins dont un grand nombre ne pouvaient pas être considérés comme entièrement objectifs, dont le témoignage s'appuyait parfois sur le oui-dire parfois le oui-dire multiple, non vérifié par les enquêteurs, et dont les opinions étaient rapportées comme des faits. Le rapport fourmille de généralisations molles et d'assertions tendancieuses, qui ne sont souvent que des pétitions de principe. Outre ce tout le moins, il ne saurait être à juste titre qu'aucun enquêteur, et à plus forte raison le décisionnaire, intelligent ou raisonnable ne tirerait d'importantes conclusions de ces éléments d'information sans chercher à obtenir et à examiner les réponses du requérant en ce qui concerne non seulement les questions soulevées, mais aussi la réputation, la situation et les intérêts éventuels des témoins à charge et, éventuellement, des témoins à décharge. C'est tout particulièrement le cas des évaluations de la

défendeur, selon lequel le rapport était adéquat et approprié. Ce qui me préoccupe, c'est plutôt le processus d'évaluation qui a été engagé par une personne inconnue qui a pris la décision de mettre fin à l'engagement du requérant. Aucune information n'a été présentée concernant ce processus qui, à mon avis, n'aurait pas pu se dérouler comme il se devait en l'absence d'une écriture, compte tenu de l'abondance des informations contenues dans le rapport, du nombre de questions importantes sur lesquelles portait l'enquête et qui étaient traitées dans le rapport, et de la nature et du nombre des recommandations. Une simple lecture du rapport ne pouvait manifestement pas suffire.

La mise du requérant en congé spécial

83. L'ancienne disposition 105.2 a) du Règlement du personnel stipulait que « [d]ans des cas exceptionnels, le Secrétaire général peut, de sa propre initiative, mettre un fonctionnaire en congé spécial en traitement s'il estime que ce congé

lui a pas été accordé pour l'un des buts ~~spécif~~ La délégation prévue par l'annexe II de l'instruction administrative ST/AI/234/R.4 est limitée au premier cas. Il s'ensuit que la SSG n'était pas habilitée à mettre ~~le requérant~~ en congé spécial en attendant le résultat de l'enquête. Malheureusement, ~~présentant son argumentation~~, le conseil n'a même pas daigné aborder la question ~~de la~~ disposition du Règlement ou de la délégation de pouvoir. Son argument est sans fondement et doit être rejeté.

86. La notification du 14 septembre 2007 ~~était~~ censée mettre le requérant en congé spécial pour trois mois ou jusqu'à la fin de ~~l'enquête~~, la date ~~la~~ plus rapprochée étant retenue. Le 7 décembre 2007, l'enquête n'étant pas achevée, le congé spécial a été prétendument prolongé. Là encore, ~~la~~ décision a été faussement attribuée au Secrétaire général et la raison a été ~~invoquée~~. Cette fois, l'auteur de la notification était le Directeur de la Division ~~de~~ développement opérationnel du BGRH. Cette décision a été elle aussi prise sans autorisation, ~~là encore~~, il n'existe aucune preuve de l'identité du décisionnaire. ~~Le processus s'est répété le 10 mars 2008. Cette fois, la notification a été adressée au nom de l'Admi~~

le poste qu'il occupait. C'est peut-être ~~le~~ cas. En conséquence, les parties sont invitées à soumettre des conclusions écrites sur la portée de l'audience qu'il est proposé de tenir sur la question de l'indemnisation.

Conclusion

90. Le défendeur ne s'est pas conformé aux dispositions de l'article 9.1 du Statut du personnel s'agissant de mettre fin à l'engagement du requérant et, partant, le licenciement de celui-ci est illégal et viole son contrat de travail. La mise du requérant en congé spécial était également illégale et a violé son contrat de travail.

91. Les parties doivent déposer le 26 mars 2010 au plus tard leurs conclusions sur la portée de l'audience à tenir sur la question de l'indemnisation.

(Signé)
Juge Michael Adams

Fait ce 19 mars 2010

Enregistré au greffe ce 19 mars 2010

(Signé)
Hafida Lahiouel, Greffier, New York