



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/033

Jugement n° UNDT/2024/032

Date : 10 mai 2024

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joëlle Adda

Greffe : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

AGUILAR VALLE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**JUGEMENT
PORTANT SUR LES MESURES
DEMANDÉES**

Conseil du requérant :

George G. Irving

Conseil du défendeur :

Marcos Zunino, Service des procédures disciplinaires de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le 26 février 2024, le Tribunal a rendu le jugement n° UNDT/2024/007 sur la responsabilité dans lequel, faisant droit à la requête sur la question de la responsabilité, il a déclaré irrégulière la décision contestée, à savoir la mesure disciplinaire de la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, annonçant en outre qu'il viendrait, par voie d'ordonnance écrite, se prononcer sur les conclusions supplémentaires produites par les parties concernant les mesures demandées et les frais et dépens.

2. Par ordonnance n° 023 (NY/2024) datée du 28 février 2024, le Tribunal a ordonné aux parties de déposer leurs conclusions finales concernant les mesures demandées et les frais et dépens, y compris certaines pièces supplémentaires, ordonnance n° 023 (NY/2024) à laquelle les parties se sont conformées.

Examen

Textes gouvernant la saisine du Tribunal du contentieux aux fins d'octroi de mesures à titre de réparation

3. Le Statut du Tribunal du contentieux prévoit en son article 10.5 la liste limitative des mesures que le Tribunal peut ordonner, portant ce qui suit :

5. Dans son jugement, le Tribunal ne peut ordonner que l'une des deux mesures suivantes, ou les deux dites mesures :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe ;

b) Le versement d'une indemnité pour préjudice avéré qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances

exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité pour préjudice avéré plus élevée.

Annulation par application du paragraphe a) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux

4. Par sa requête, le requérant demande au principal l'annulation de la décision contestée datée du 1^{er} avril 2022 venue lui imposer la mesure disciplinaire de la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

5. Le Tribunal relève que le jugement n° UNDT/2024/007 a fait droit à la requête formée contre la décision contestée motif pris de faute, le défendeur n'ayant pu s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombait d'établir pleinement les faits ayant fondé la décision contestée, par suite de quoi les allégations de conduite répréhensible ont été déclarées sans fondement.

6. De ce qui précède le Tribunal conclut que la mesure la mieux indiquée serait d'annuler la décision contestée [en comparaison, voir le Tribunal d'appel dans les arrêts *Lucchini* (2021-UNAT-1121) et *Rolli* (2023-UNAT-1346)].

Indemnité à verser en lieu et place par application de l'article 10.5 a) du Statut du Tribunal

Principes généraux et éléments à retenir s'agissant de déterminer le montant de l'indemnité à verser en lieu et place

7. Aux termes de l'alinéa a) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux, en matière de licenciement, comme en la présente espèce, l'Administration peut choisir de verser une indemnité en lieu et place de l'annulation de la décision contestée.

8. Dans son arrêt *Laasri* (2021-UNAT-1122, par. 63), le Tribunal d'appel a déclaré que « [traduction non officielle] l'indemnité payable en lieu et place a pour objet même de mettre le/la fonctionnaire dans la situation qui aurait été la sienne si

l'Organisation avait honoré ses obligations contractuelles ». Il a également déclaré que le Tribunal « [traduction non officielle] devait normalement, par décision motivée, fixer le montant qu'il juge convenable de verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée dans telle situation concrète donnée. »

9. Sur ce sujet, le Tribunal d'appel a déclaré que « [traduction non officielle] pouvaient être pris en compte, entre autres éléments, ceux qui suivent :

- a. [l]a nature et la classe du poste précédemment occupé par le/la fonctionnaire (c'est-à-dire, un engagement à titre continu, temporaire ou pour une durée déterminée) ;
- b. [l]a durée du contrat restant à courir ;
- c. [l]es chances de renouvellement d'engagement ».

De la nature et de la classe du poste précédemment occupé par le requérant et de la durée du contrat restant à courir

10. Il ressort des pièces produites par le requérant en exécution de l'ordonnance n° 023 (NY/2024) qu'à la date de son licenciement le 4 avril 2022, il était titulaire d'un engagement de durée déterminée de deux ans venant à expiration le 22 avril 2022.

Des chances de renouvellement de l'engagement du requérant

11. Le requérant soutient que, en tant que titulaire d'un engagement de durée déterminée, ayant servi de manière continue dans un certain nombre de missions comme fonctionnaire tenu en haute estime par le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU « DSS », il était tout à fait fondé à escompter rester en fonctions pour au moins deux ans de plus jusqu'à ce qu'il atteigne pleinement l'âge normal de départ à la retraite et, vraisemblablement au-delà de l'âge de 65 ans. Il est inexact et injuste de la part du défendeur d'invoquer des lacunes d'encadrement d'autant que le

requérant avait à son actif des états de service remarquables dans deux autres missions depuis celle de la Bolivie. L'Administration avait prolongé son contrat tous les deux ans, sans compter qu'elle avait transféré son contrat du Programme des Nations Unies pour le développement au Secrétariat, l'ayant notamment affecté pendant quatre ans au Soudan du Sud et au Panama et lui ayant confié la responsabilité régionale de cinq pays pendant une année jusqu'à son licenciement. Fonctionnaire de carrière ayant à son actif 13 ans de service, le requérant était considéré comme un agent de sécurité de tout premier ordre du DSS dont les états de service dépassaient toutes attentes et en qui sa hiérarchie au DSS (Chef du Service de sécurité et Coordonnateur de la sécurité) avait entièrement confiance.

12. Le défendeur soutient que le montant de l'indemnité versée en lieu et place de l'annulation de la décision contestée doit être limité aux traitements et autres émoluments que le requérant aurait perçu jusqu'à l'expiration de son engagement. Étant versé en lieu et place de l'annulation de la décision contestée ou de l'exécution de l'obligation invoquée, cette indemnité doit équivaloir autant que possible à ce que la personne intéressée aurait perçu si l'illégalité ne s'était pas produite (eu égard à l'arrêt *Ashour* 2019-UNAT-899, par. 20) et, selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, l'engagement de durée déterminée prend fin de plein droit et n'autorise pas son titulaire à compter sur son renouvellement (eu égard à l'arrêt *Andreyev* (2015-UNAT-501), par. 31). Le requérant est mal fondé à présumer que, n'eût été la décision contestée, il serait resté au service de l'Organisation jusqu'à son départ à la retraite. À la date de la décision contestée, le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée venant à expiration le 22 avril 2022 et ne pouvait nullement compter sur un engagement au-delà de cette date, ce qui serait une erreur et relèverait de la conjecture de sa part. Le requérant n'a nullement prouvé ni même soutenu que son engagement aurait été renouvelé n'eût été la décision contestée. Au paragraphe 80 de son jugement *Saleh* (UNDT/2022/064), tel que confirmé par le Tribunal d'appel en son arrêt *Saleh* (2023-UNAT-1368), le Tribunal du contentieux a ordonné au défendeur de verser au requérant, en lieu et place de la mesure demandée,

son plein traitement, y compris tous avantages et prestations connexes qu'il aurait perçu jusqu'à l'expiration de son contrat.

13. Le Tribunal relève qu'il a été mis fin au service du requérant le 4 avril 2022, son engagement de durée déterminée de deux ans venant à expiration seulement 18 jours plus tard, soit le 22 avril 2022.

14. À cet égard, le Tribunal observe qu'il est de coutume et de bonne courtoisie au sein de l'Organisation que, même si aux termes de la disposition 4.13 a) du Règlement du personnel le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé en droit à escompter le renouvellement de son engagement, le/la fonctionnaire dont l'engagement de durée déterminée ne sera pas renouvelé en soit informé(e) à l'avance au moins 30 jours avant l'expiration dudit engagement.

15. Le défendeur n'a ni soutenu que le requérant aurait dû être informé que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé, ni produit la moindre preuve documentaire dans ce sens. De ce qu'il avait été mis fin à son service 18 jours seulement avant l'expiration de son engagement de durée déterminée le Tribunal conclut que l'Administration n'avait vraisemblablement pas envisagé de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant, mais au contraire de le renouveler. À cet égard, on retiendra également que rien dans le dossier ne laisse présumer qu'il y ait eu quelque motif de ne pas renouveler l'engagement du requérant, comme par exemple, la suppression de son poste ou des contreperformances graves avérées.

16. Par suite, le Tribunal conclut que s'il n'avait pas été mis fin à son service le 4 avril 2022, le requérant aurait vu renouveler son engagement de durée déterminée pour une période supplémentaire de deux ans le 23 avril 2022. Dans cette hypothèse, il se serait vu offrir un autre engagement de durée déterminée de deux ans venant à expiration le 22 avril 2024, date au-delà de laquelle le Tribunal considère que présumer que son engagement serait renouvelé de nouveau ne serait que pure conjecture.

De la déduction de tout revenu de remplacement et de la compensation de la perte de revenu

17. Tout revenu effectif que tel/le requérant(e) a reçu durant la période pendant laquelle il/elle perçoit une indemnité compensatoire de la perte de revenu en vertu de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux doit être déduit du montant de ladite indemnité puisque dans l'hypothèse où l'intéressé(e) n'aurait pas perdu son contrat considéré, il/elle n'aurait pas obtenu cet autre revenu (voir également le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Belkhabbaz* (2018-UNAT-895), par. 38). Dans le même sens, le Tribunal d'appel a également déclaré que tout(e) requérant(e) a le devoir de compenser toutes pertes par lui/elle subies relativement à l'indemnisation pour toute perte de revenu résultant de l'application de l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux [voir, par exemple, l'arrêt *Dube* (2016-UNAT-674)]. En règle générale, l'intéressé(e) doit démontrer avoir activement recherché un emploi durant la période d'indemnisation considérée.

18. En l'espèce, le requérant affirme n'avoir obtenu aucun revenu de remplacement et produit comme preuve de l'activité qu'il a apportée à la recherche d'un emploi 12 courriers électroniques différents émanant de diverses entreprises privées venus l'informer que sa candidature n'avait pas été retenue. Les dates de ces courriers électroniques se situaient entre juin 2023 et février 2024.

19. Le défendeur soutient à l'opposé que le requérant n'a pas compensé sa perte de revenu, car la preuve par lui produite de ses infructueux actes de candidature dans le secteur privé ne suffit pas à établir qu'il a tenté de compenser sa perte de revenu, ladite preuve ne permettant pas de dire s'il possédait les qualifications requises pour les postes par lui postulés.

20. Le Tribunal relève que les emplois postulés par le requérant en sa qualité de professionnel des services de sécurité entraînent tous dans son domaine de compétence. De plus, comme son nom figurait dans la base de données Clear Check des Nations Unies, il n'avait aucune chance de trouver un emploi dans le système des Nations Unies

au sein duquel il avait travaillé depuis 2009. Le Tribunal dresse le constat judiciaire de ce que selon le site Internet du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Clear Check est « [traduction non officielle] une base de données de vérification [et] un outil essentiel à l'usage de l'ensemble des organismes du système venant leur permettre d'éviter d'engager ou de rengager toutes personnes dont il a été mis fin à la relation professionnelle avec telle organisation du système parce qu'elles ont été convaincues de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'agression sexuelles » (voir <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>).

21. En conséquence, le Tribunal conclut que le requérant a démontré n'avoir perçu aucun revenu de remplacement et s'être dûment acquitté de l'obligation à lui faite de compenser sa perte de revenu durant la période où elle il percevait l'indemnisation.

Du calcul de l'indemnité compensatoire

22. Le requérant demande à être indemnisé de la perte de son traitement net, de sa pension, de la cotisation de contrepartie au titre de l'assurance-maladie, de l'indemnité pour frais d'études, de l'indemnité de poste, de l'élément incitation à la mobilité et de l'indemnité pour conjoint et enfant à charge.

23. Le défendeur soutient que le montant de l'indemnité à verser au requérant en lieu et place de la mesure demandée ne doit pas dépasser le plafond de deux années de traitement de base net normalement autorisé par le Statut et que ce dernier n'a pas soutenu, encore moins établi, que l'on était en présence de circonstances exceptionnelles justifiant d'accorder une indemnité d'un montant supérieur à celui normalement prévu par le Statut.

24. Le Tribunal relève que suivant la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, le requérant doit être mis dans la situation qui aurait été la sienne si ses droits n'avaient jamais été violés (voir, par exemple, les arrêts *Laasri* et *Ashour* cités plus haut). C'est dire en la présente espèce que le requérant devrait être traité comme si son engagement

de durée déterminée avait été prolongé jusqu'au 22 avril 2024, ce que le Tribunal ordonnera en conséquence à l'Administration de faire.

25. Par suite, l'Administration devra, en coopération avec le requérant, procéder aux calculs et ajustements qu'il y aura lieu d'effectuer touchant les avantages et droits, y compris le traitement de base net, l'indemnité de poste, les droits à pension, les primes, allocations et indemnités et toutes autres prestations auxquels sa situation ouvre droit au requérant.

De l'indemnité en réparation de préjudice par application de l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal

26. Le requérant demande en outre le versement de l'équivalent de deux années de traitement de base net en réparation du préjudice moral porté à sa réputation personnelle et professionnelle, à son bien-être et à sa dignité, disant l'impossibilité avérée où il s'est trouvé d'obtenir un emploi et l'obligation où il s'est trouvé de procurer un accompagnement psychologique pour sa famille et sa propre personne pendant un long laps de temps. À l'appui de sa prétention, le requérant produit un rapport médical établi par un médecin en date du 28 février 2024, faisant état de 15 séances de psychothérapie et une note d'honoraires, établie par un autre médecin datée du 29 avril 2022, pour quatre séances de psychothérapie individuelle intervenues les 7, 14, 21 et 28 avril 2022.

27. Soutenant que le requérant n'a pas produit la moindre preuve à l'appui de sa prétention, le défendeur invoque l'arrêt *Rehman* (2018-UNAT-882) pour affirmer que pour ce seul motif, la demande d'indemnité pour préjudice moral formée par le requérant doit être rejetée. En outre, le requérant vient dans ses conclusions finales tenter sur le tard d'étendre sa demande d'indemnité pour préjudice moral à quelque atteinte à sa réputation personnelle et professionnelle, à son bien-être et à sa dignité, tentative qui doit être rejetée comme débordant le champ de la requête.

28. Le défendeur soutient également que la note d'honoraires correspondant prétendument à quatre séances de psychothérapie tenues en avril 2022 et le rapport médical établi par un psychologue qui fait état de 15 séances de psychothérapie contre le stress lié à sa cessation de service inattendue est une preuve tardive qui ne suffit pas à étayer la demande d'indemnisation pour préjudice moral. L'une et l'autre pièces ne renseignent pas assez sur la maladie du requérant et son lien de causalité avec la décision contestée pour que l'intéressé puisse s'en autoriser pour prouver s'être s'acquitté de la charge qui lui incombe de prouver que la décision contestée était la cause de son préjudice et il ressort desdites pièces que le stress est *lié* (relacionado) à son licenciement et n'a pas été *causé* par ce licenciement, tel qu'exigé. Daté du 28 février 2024, le rapport médical se voulait manifestement la preuve requise par le Tribunal et était trop éloigné dans le temps de la décision contestée (intervenue le 1^{er} avril 2022) pour établir un lien de causalité entre les symptômes dont le requérant souffrirait et la décision contestée. La note d'honoraires est une pièce financière et non un certificat médical et ne comporte pas de renseignements venant établir le préjudice et le lien de causalité.

29. Le Tribunal accueille le rapport médical et la note d'honoraires produits par le requérant comme étant des éléments de preuve authentiques et valables du stress et de l'anxiété qu'il a éprouvés pour s'être vu imposer la deuxième plus sévère sanction disciplinaire prévue par la disposition 10.2 du Règlement du personnel, à savoir, la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement pour harcèlement sexuel présumé. Le Tribunal relève que le défendeur n'a pas soulevé d'objection à voir traduire en anglais le texte espagnol du rapport médical et de la note d'honoraires produits par le requérant.

30. Le fait que le Tribunal convienne avec le défendeur que le rapport médical a vraisemblablement été établi aux fins de l'instance, étant daté du 28 février 2024, ne vient pas en invalider la teneur car il fait expressément état de 15 séances de psychothérapie que le médecin a déjà eu avec le requérant à titre de suivi des symptômes de stress liés à la résiliation inattendue de son contrat d'emploi. Le Tribunal

prend note des symptômes spécifiques décrits dans le rapport médical, ainsi que du traitement recommandé (non précisé ici par souci de respect de la vie privée de l'intéressé). Il est indifférent en l'occurrence que le rapport décrive ou non lesdits symptômes comme étant « liés au » licenciement ou « causés par » le licenciement du requérant car l'idée générale qui se dégage du rapport est manifeste, étant celle que le requérant n'aurait pas présenté ces symptômes n'eût été la décision contestée de nature irrégulière.

31. S'agissant de la note d'honoraires, le Tribunal relève qu'elle précise que les quatre séances s'expliquaient par les symptômes de stress physique et psychologique liés à la résiliation inattendue de son contrat d'emploi. En outre, la première séance s'est tenue le 7 avril 2022, soit trois jours après que la cessation de service du requérant a pris effet le 4 avril 2022.

32. Étant donné la constatation de harcèlement sexuel et la lourdeur de la sanction disciplinaire, le Tribunal considère que le préjudice non pécuniaire et moral subi par le requérant se situe dans la moyenne de l'échelle établie en matière de préjudice, faisant également observer que le Tribunal d'appel a déclaré que « [traduction non officielle] toute constatation de harcèlement sexuel à l'encontre de tel fonctionnaire de l'Organisation est chose grave qui emporte des incidences sérieuses sur la réputation, la considération et les perspectives d'emploi futur de l'intéressé » (voir arrêt *Appellant* (2022-UNAT-1210), par. 37, également cité dans le jugement n° UNDT/2024/007, par. 15). À cet égard, peu importe la manière dont le requérant a précisément qualifié le préjudice moral dans ses conclusions finales par rapport à la qualification qu'il en a donné dans sa requête car ce n'est là au fond que jeu de mots.

33. En revanche, le requérant a également, du moins dans une certaine mesure, contribué à créer la situation. Le Tribunal a déclaré au paragraphe 53 d) du jugement n° UNDT/2024/007 que le requérant « [traduction non officielle] « accueillait certaines collègues de manière flatteuse et affectueuse », ce qui « ne leur plaisait pas toujours », même si « ce comportement était considéré comme socialement acceptable et normal

dans le contexte culturel considéré et le requérant cessait immédiatement lorsqu'on lui demandait d'arrêter ».

34. Le Tribunal d'appel ayant déclaré que l'indemnité pour préjudice en application de l'alinéa b) de l'article 10.5 du Statut du Tribunal doit consister dans un montant forfaitaire afin de ne pas établir de distinction entre classes et barèmes des traitements des administrateurs, le Tribunal accorde au requérant le montant de 5000 dollars des États-Unis en réparation du préjudice non pécuniaire et moral par lui subi [dans ce sens, voir arrêts *Dawoud* (2023-UNAT-1402), par. 53 et 54 (sur la question de la somme forfaitaire) et *Belkhabbaz* (UNAT-2018-873), par. 90 (sur le montant de l'indemnité)].

Du plafonnement de l'indemnité à deux années de traitement de base net par l'article 10.5 du Statut du Tribunal

35. Dans la mesure où le montant total de l'indemnité dépasse le plafond de deux années de traitement de base net fixé par l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux, le Tribunal considère que la jurisprudence univoque dégagée par le Tribunal d'appel, par exemple dans les arrêts *Laasri* et *Ashour*, combinée à la gravité des accusations de harcèlement sexuel, à la lourdeur de la sanction disciplinaire et au préjudice avéré subi par le requérant, autorisent à verser à ce dernier une indemnité supérieure au plafond de deux années, les circonstances de sa cause étant bel et bien exceptionnelles.

De l'inscription du nom du requérant dans la base de données Clear Check

36. Au titre des dommages-intérêts le requérant affirme dans sa requête que sa réputation personnelle et professionnelle et toutes ses perspectives d'emploi futur ont été irréparablement préjudiciées, surtout que l'inscription de son nom dans Clear Check viendra l'empêcher de prétendre à tout autre emploi au sein des Nations Unies. Il demande expressément dans ses conclusions finales que son nom soit radié de la base de données Clear Check.

37. Le défendeur soutient que cette demande n'ayant pas été formulée dans la requête le Tribunal ne peut accorder au requérant, à titre de réparation, des mesures qu'il n'a pas sollicité dans sa requête (*ultra petita*). Dans son arrêt *Fosse* (2020-UNAT-1008), le Tribunal d'appel « [traduction non officielle] a déclaré que le Tribunal du contentieux n'est pas compétent pour accorder une indemnisation lorsqu'il n'en a pas été demandé dans la requête ». Élargir la portée de la mesure demandée à titre de réparation ce serait préjudicier à la légalité, entamer l'aptitude de la partie adverse à répondre efficacement à telle demande qui n'aurait pas spécifié la nature précise du préjudice invoqué ou n'aurait pas demandé à en être dûment indemnisé, eu égard à l'arrêt *Harris* (2019-UNAT-896), en son paragraphe 67. Les mesures auxquelles le requérant peut prétendre sont circonscrites à l'annulation de la mesure contestée, au versement de l'indemnité compensatoire et à l'indemnisation pour préjudice moral d'un montant indiqué.

38. S'il convient dans le principe avec le défendeur que tout(e)requérant(e) doit articuler toutes mesures demandées dans sa requête (ou, à défaut, introduire une requête en modification de sa requête à cet effet), le Tribunal fait observer également que la radiation du nom du requérant de la base de données Clear Check est une mesure rectificative qui découle logiquement de l'annulation par le Tribunal de la sanction disciplinaire attaquée. Le jugement ayant été rendu, plus rien ne justifie de laisser subsister son nom dans la base de données Clear Check. Pour qu'il en soit radié, il n'est donc pas nécessaire que le Tribunal ordonne à l'Administration d'y procéder, la radiation devant s'opérer automatiquement. En tout état de cause, ainsi qu'il est dit plus haut, le requérant a expressément évoqué la question de l'inscription de son nom dans Clear Check dans sa requête au titre de ses dommages-intérêts, et le Tribunal n'a donc pas accordé au requérant plus qu'il n'avait demandé eu égard à la règle concernant toute demande *ultra petita*.

Des frais et dépens

39. Dans ses conclusions finales sur la responsabilité en date du 26 décembre 2023, le requérant demande l'octroi, au titre des frais et dépens, de la somme de 5000 dollars des États-Unis à raison de l'abus de procédure imputable au défendeur, faisant valoir que ce dernier avait, une fois de plus, dépassé la limitation prescrite s'agissant de la longueur des écritures, évoquant également quelque intimidation de témoin. Encore qu'il ait été invité à conclure sur ce sujet, le requérant n'a pas réitéré sa demande d'octroi de frais et dépens à l'occasion de ses conclusions finales sur sa demande de frais et dépens en date du 14 mars 2024.

40. Étant donné le jugement n° UNDT/2024/007 et le fait que le Tribunal a également traité de la question du non-respect de la longueur prescrite des écritures par le défendeur dans ses conclusions finales et de celle de l'intimidation éventuelle de témoin qui y est évoquée, le Tribunal considère que toutes les questions d'ordre procédural intéressant le fond de l'instance ont été dûment traitées et tranchées. Par suite, la demande introduite par le requérant le 26 décembre 2023 au titre des frais et dépens ne peut prospérer.

Dispositif

41. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :
- a. Annule la décision contestée ;
 - b. Ordonne à l'Administration, à titre d'indemnité en lieu et place de la mesure demandée tel qu'envisagé à l'article 10.5 a) du statut du Tribunal, d'établir le requérant dans la situation qui aurait été la sienne si la décision contestée n'avait jamais été prise et si son engagement de durée déterminée avait été prolongé jusqu'au 22 avril 2024, l'Administration devant procéder aux

calculs et ajustements nécessaires en vue de verser au requérant les sommes à lui dues en coopération avec celui-ci ;

c. Octroie au requérant la somme de 5000 dollars des États-Unis à titre d'indemnité par application de l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal ;

d. Si le montant total de l'indemnité est supérieur à l'équivalent de deux années de traitement de base net du requérant, les circonstances exceptionnelles de la cause justifient d'accorder à celui-ci le montant intégral de l'indemnité, nonobstant le plafonnement de ladite indemnité par l'article 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux ;

e. L'indemnisation sus-indiquée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de soixante jours au-delà de cette date.

(Signé)

Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 10 mai 2024

Enregistré au Greffe le 10 mai 2024

(Signé)

M. Isaac Endeley, greffier, New York