

## QUARANTE-SEPTIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire BORSODY

#### Jugement No 476

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) formée par le sieur Borsody, Lajos, le 30 décembre 1980, la réponse de l'Organisation du 23 mars 1981, la réplique du requérant, datée du 22 juin 1981, et la duplique de l'Organisation en date du 28 juillet 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 301.012 et 301.042 du Règlement du personnel et les dispositions 303.134, 311.422, 330.141 et 601.52 du Manuel de la FAO;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale sollicitée par le requérant n'ayant pas été admise par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

A. Le sieur Borsody, de nationalité américaine, travaille pour la FAO depuis 1961. En 1971, le requérant fut affecté comme chef de l'équipe "Viande" au Service des denrées alimentaires de base. En septembre 1976, le directeur par intérim de la division à laquelle ce service appartenait et le chef du service l'informèrent de leur intention de le transférer à un autre poste. Le requérant s'opposa à ce transfert. A la suite d'un échange de notes internes, le directeur de la division eut un entretien avec lui et l'informa, en janvier 1977, que le transfert était repoussé de six mois. Le requérant maintint son objection. Le 1er juin, le directeur confirma sa proposition initiale et le requérant répéta son opposition le 13 juin. Le 1er juillet, celui-ci fut muté au poste d'économiste de grade P.4 au Groupe du commerce et de la politique des produits à la même division. Il porta la question devant le Directeur général et demanda que son cas fût soumis à une commission d'enquête. Le Sous-directeur général chargé de l'administration et des finances confirma la décision le 26 août 1977 en déclarant qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une enquête. Le requérant saisit le Comité de recours le 30 août 1977; après de très longs travaux, le comité fit son rapport le 19 août 1980 et le Directeur général, sur sa recommandation, rejeta le recours le 3 octobre 1980. C'est contre cette décision que le requérant a formé sa requête.

B. Le sieur Borsody ne conteste pas que les transferts relèvent du pouvoir discrétionnaire du Directeur général. Il argue cependant que la décision qui l'affecte ne respectait pas les règles de forme et de procédure, son transfert ayant eu, à son avis, un caractère disciplinaire. Selon la disposition 330.141 du Manuel de la FAO, une telle mesure ne pouvait pas être notifiée par le seul directeur de la Division du personnel, comme ce fut le cas; en outre, le Règlement du personnel prévoit une commission d'enquête interne; or le Directeur général refusa de porter l'affaire devant une telle commission. Le requérant expose que la procédure d'appel fut extraordinairement lente puisqu'elle fut ouverte en août 1977 et que la décision finale du Directeur général ne fut prise que le 3 octobre 1980. Certains délais fixés pour le dépôt de mémoire n'ont pas été respectés. Certes, le mémoire d'appel ne fut remis qu'en août 1978, mais la raison en est que le requérant avait cherché en vain à obtenir communication de certains dossiers et que l'Organisation avait attendu neuf mois avant de répondre, en mai 1979. Le Comité de recours déposa enfin son rapport en août 1980 et ce ne fut malgré tout que le 3 octobre 1980 que le Directeur général prit sa décision. Le requérant se plaint que l'accès à certains dossiers non confidentiels lui a été illégitimement refusé par l'Organisation et que le Comité de recours a refusé d'en exiger la production. Il considère qu'il a été empêché ainsi d'utiliser certains documents utiles à son recours et que son droit d'être entendu a été méconnu. Le Comité de recours, selon le requérant, n'a pas pu se prononcer en pleine connaissance de cause, faute d'avoir recueilli certains témoignages; d'autre part, il n'a pas respecté les règles de procédure en interrogeant un fonctionnaire, à titre de témoin expert, en l'absence des parties. Le requérant, contrairement à l'Organisation, considère que le poste auquel il a été transféré n'est pas l'égal de l'ancien quant aux responsabilités et au statut. Il reconnaît que les deux sont au même grade P.4, mais, dans l'ancien, il a notamment servi pendant plusieurs années comme secrétaire technique d'un groupe intergouvernemental et il a été appelé à représenter la FAO lors de réunions internationales. Il relevait alors d'un fonctionnaire de grade D.1 et contrôlait lui-même le travail d'autres membres du personnel. Dans son nouveau poste, dépendant jusqu'ici d'un fonctionnaire de grade P.5, il n'a sous ses ordres que du personnel de bureau. Le requérant n'a plus l'occasion de participer à des rencontres internationales ni

de remplir des fonctions correspondant à son expérience et à son ancienneté. Son statut s'en trouve donc affecté, de même que ses possibilités de carrière, tant à la FAO qu'ailleurs. Le Comité de recours a reconnu du reste que le requérant exerce maintenant des fonctions qui lui procurent moins de satisfaction professionnelle et a recommandé au Directeur général de trouver si possible un poste qui lui en donne davantage. L'administration invoque, pour son transfert, son comportement lors d'une réunion d'un groupe de travail de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en avril 1976 et lors d'un congrès mondial sur la viande à Buenos Aires en août suivant, qui aurait causé de "l'embarras" à l'Organisation. Le requérant le conteste. Dans le cas de la réunion de l'OCDE, où il représentait la FAO, il quitta la réunion en raison de "commentaires insultants" à l'égard de la FAO et de son personnel. Des excuses lui furent faites par la suite. Quant au congrès de Buenos Aires, où il devait présenter un exposé, le requérant décida au dernier moment de ne pas s'y rendre. Son absence ne fut pas interprétée comme un acte inamical par le gouvernement hôte ni par les organisateurs du congrès. Le requérant nie que ces incidents aient pu embarrasser l'Organisation et demande que des témoins soient entendus sur ce point. En outre, l'Organisation a invoqué certains motifs d'ordre médical pour justifier le transfert. A la suite d'un examen médical, le 14 septembre 1976, le requérant fut jugé par le médecin "apte à travailler de manière sédentaire au siège". L'administration a vu là l'interdiction de tout déplacement professionnel, alors que le médecin a déclaré au requérant qu'il entendait par ces mots l'inaptitude à une affectation ou à des missions prolongées dans des régions tropicales où les soins médicaux font défaut. En outre, la compétence professionnelle du requérant a toujours été reconnue et il a servi l'Organisation avec zèle. En conséquence, les raisons qui ont motivé son transfert ne sont pas objectives. L'Organisation n'a respecté ni la dignité ni la réputation du requérant, dont la compétence professionnelle est maintenant suspectée et les possibilités de promotion, tant à l'intérieur de l'Organisation qu'au dehors, sont anéanties. En particulier, sa mutation a été annoncée par ses supérieurs en des termes humiliants. L'Organisation a cherché, par ailleurs, selon le requérant, à faire pression sur sa femme et a établi un lien entre son propre appel et celui que la dame Borsody avait introduit, en rejetant, le même jour, leurs recours respectifs, ce que le requérant interprète comme une tentative de les humilier, lui et sa femme. En conclusion, il demande au Tribunal : d'annuler la décision relative à son transfert et d'ordonner son retour à son ancien poste, ou son transfert à un poste équivalent vraiment à son ancien poste; de lui allouer 10.000 dollars des Etats-Unis à titre d'indemnité pour le préjudice souffert depuis son transfert; subsidiairement, de lui allouer 100.000 dollars des Etats-Unis plus dix pour cent d'intérêt à dater du 1er juillet 1977 en tant qu'indemnité pour le préjudice subi; en tout cas, d'ordonner la suppression de toute mention défavorable sur son travail ou son comportement dans tout document de la FAO; d'ordonner que toutes les restrictions qui lui sont imposées soient levées et, finalement, de lui allouer les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation déclare qu'en l'espèce la décision de transfert n'avait aucun caractère disciplinaire et ne constituait pas une sanction; la procédure en cas de mesures disciplinaires était donc inapplicable. Quant à la lenteur de la procédure de recours, elle est due principalement aux manoeuvres délibérément dilatoires du requérant. Que le requérant n'ait pas eu accès à certains dossiers ne l'a pas désavantagé dans la procédure d'appel. L'Organisation précise que les dossiers en question contiennent des informations confidentielles concernant d'autres membres du personnel et ne pouvaient donc être mis à sa disposition. Quant à l'audition d'un témoin en l'absence des parties, elle n'a influé ni sur la recommandation unanime du Comité de recours, ni sur la décision du Directeur général. Les responsabilités du nouveau poste auquel le requérant a été transféré ne sont inférieures ni en niveau ni en importance à celles de ses postes précédents. Le statut du requérant n'a pas été abaissé du point de vue hiérarchique. Dans son nouveau poste, il joue un rôle capital dans la préparation et la publication de la revue de la FAO *Commodity Review and Outlook*. Les possibilités de promotion ne sont pas inférieures à celles du poste précédemment occupé par le requérant. Compte tenu des circonstances, l'Organisation a jugé que ses intérêts seraient mieux servis par le requérant s'il était transféré à un poste où ses compétences peuvent être utilisées sans l'exposer à des situations de tension. Il était devenu notoire que le requérant était fréquemment dans un état d'agitation et d'inquiétude lorsqu'il travaillait sous pression notamment lors de réunions internationales. La décision de l'Organisation n'était basée ni sur une erreur de fait ni sur une erreur d'interprétation. L'Organisation explique en quoi les incidents mentionnés par le requérant pouvaient la mettre dans l'embarras, et considère qu'ils illustrent l'imprévisibilité des réactions du requérant dans une situation de tension. Quant aux motifs d'ordre médical, ils ont été écartés et n'entrent pas dans la décision finale. Le simple fait que le requérant n'est plus désigné pour représenter l'Organisation ne saurait, en soi, signifier qu'il ait été traité d'une manière incompatible avec sa dignité et sa réputation, et ne peut certes pas lui avoir causé un tort grave, justifiant un quelconque dédommagement. Il a pu discuter de sa mutation avec ses supérieurs et le transfert, retardé pour éviter de le gêner, a été effectué d'une manière qui ne lui cause aucune humiliation personnelle ni aucune anxiété inutile. Que le recours de sa femme ait été rejeté le même jour que celui du requérant est pure coïncidence; leur rejet ne traduit aucune intention d'humilier ou de harceler les personnes en cause. En conséquence, l'Organisation invite le Tribunal à rejeter la requête.

D. Dans sa réplique, le requérant relève que la décision du Comité de recours est ambiguë puisqu'elle recommande le rejet du recours tout en demandant au Directeur général d'étudier la possibilité de transférer le requérant à un poste qui pourrait lui procurer plus de satisfactions professionnelles. Il donne de plus amples explications sur les incidents mentionnés plus haut. Quant à son nouveau poste, il considère qu'il n'a pas l'importance que lui attribue l'Organisation et relève qu'il a même été question, en 1976, de le supprimer.

E. L'Organisation, dans sa duplique, donne des exemples des états de tension du requérant dans ses activités professionnelles. Quant à l'équivalence des postes, l'Organisation estime que seuls les grades devraient entrer en ligne de compte, des postes différents comportant nécessairement des tâches différentes. Pour le reste, l'Organisation maintient ses conclusions.

#### CONSIDERE :

##### Sur la recevabilité des moyens invoqués

1. La décision attaquée confirme le transfert du requérant d'un poste à un autre. Elle se fonde sur l'article 301.012 du Règlement du personnel et sur l'article 311.422 du Manuel du personnel, soit sur des dispositions qui accordent au Directeur général un large pouvoir d'appréciation. Dès lors, elle n'est susceptible d'être annulée par le Tribunal que si elle émane d'un organe incompétent, est affectée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexacts. Au demeurant, même en l'absence d'un motif d'annulation, le Tribunal peut allouer une indemnité pour tort moral au requérant qui, en raison d'une atteinte portée à sa dignité et à sa réputation, a été victime d'un préjudice grave, de nature à entraver sa carrière.

Dans le cas particulier, le requérant se plaint de vices de procédure, d'erreurs de fait, de déductions inexacts tirées du dossier, de détournement de pouvoir, ainsi que d'atteinte à sa dignité et à sa réputation. Ces moyens font partie de ceux dont le Tribunal se saisit. Recevables, ils seront examinés dans l'ordre où ils ont été présentés.

##### Sur les vices de procédure

2. En premier lieu, le requérant reproche au Directeur général d'avoir omis d'appliquer les règles sur les mesures disciplinaires et de consulter l'organisme dont il peut requérir l'avis en la matière.

Ce grief ne serait bien fondé que si le transfert contesté se caractérisait comme une sanction disciplinaire déguisée. Tel n'est cependant pas le cas, ainsi qu'il ressort des considérants ci-après.

3. Le requérant critique ensuite la lenteur de la procédure d'appel, qu'il a ouverte en août 1977 et qui ne s'est terminée que le 3 octobre 1980 par la prise de la décision attaquée.

Les doléances du requérant sont justifiées, mais inopérantes. Si l'instance interne s'est prolongée outre mesure, le Tribunal ne peut que déplorer cet état de choses, préjudiciable à l'Organisation aussi bien qu'au requérant. Il ne saurait censurer le transfert opéré, sans égard à sa légalité.

D'ailleurs, le requérant est d'autant moins fondé à tirer argument du retard constaté qu'il en est partiellement responsable. Sans doute le Comité de recours aurait-il pu contribuer à accélérer la procédure, notamment en veillant au respect des délais fixés. Il est vrai aussi que l'Organisation a fait attendre durant neuf mois sa réponse, dont la préparation n'a guère pris que quelques jours. Toutefois, loin de faire lui-même diligence, le requérant n'a déposé son mémoire d'appel qu'après une année au cours de laquelle il avait requis en vain la communication de dossiers que, selon le considérant suivant, il n'avait pas le droit de consulter. De plus, il a consacré cinq mois à la rédaction de sa réplique, qu'il a fait suivre d'un exposé supplémentaire dont l'utilité n'est rien moins qu'évidente.

4. Le requérant s'en prend également au refus de l'Organisation de mettre à sa disposition les dossiers en question, de même qu'à celui du Comité de recours d'en exiger la production. Ce moyen doit être rejeté au vu des dispositions applicables aussi bien qu'au regard des principes généraux.

D'une part, les prescriptions du Manuel du personnel n'ont pas été transgressées. Conformément à l'article 303.134, le requérant a eu connaissance de son dossier personnel et des pièces prises en considération par le Comité de recours. En outre, agissant en l'espèce dans son propre intérêt, il ne pouvait invoquer avec succès l'article 601.52, en vertu duquel les fonctionnaires ont accès aux dossiers dont ils ont besoin dans l'accomplissement de leurs

tâches.

D'autre part, le droit d'être entendu, tel qu'il résulte d'un principe général, n'a pas été méconnu. Certes, il implique, pour les fonctionnaires en litige avec l'Organisation, la possibilité d'obtenir la remise des pièces qui peuvent servir à la défense de leurs intérêts et ne sont pas de nature confidentielle. Toutefois, dans le cas particulier, le requérant n'a pas prouvé ni même rendu vraisemblable que les dossiers dont il sollicitait la communication lui auraient permis d'étayer ses conclusions. Il n'est donc pas nécessaire de se demander si ces dossiers, dans la mesure où ils concernent d'autres fonctionnaires que le requérant, avaient un caractère confidentiel qui s'opposait à leur production dans la présente affaire. Au demeurant, même si la décision attaquée était entachée d'une violation du droit d'être entendu, il eût été loisible au requérant de faire réparer ce vice dans la procédure actuelle, en invitant le Tribunal à ordonner le dépôt des dossiers demeurés secrets. Or il n'a pris aucune conclusion à cette fin.

5. Le requérant fait encore valoir que, faute d'avoir recueilli certains témoignages, le Comité de recours n'a pas été en mesure de se prononcer en connaissance de cause.

A la vérité, le Comité de recours était suffisamment renseigné par les nombreuses pièces qui lui étaient soumises. Il avait à examiner si, en confirmant le transfert du requérant, le Directeur général était resté ou non dans les limites de son pouvoir d'appréciation. Or, pour trancher cette question, il disposait des avis écrits de plusieurs supérieurs du requérant, soit des personnes les mieux au courant de son activité. Aussi n'avait-il pas de raison impérieuse de s'enquérir de l'opinion d'autres fonctionnaires, moins bien informés.

6. Le requérant prétend aussi que le Comité de recours a enfreint une règle de procédure, en interrogeant un fonctionnaire, en l'absence des parties, à titre de témoin expert.

Selon un principe général, le droit d'être entendu comprend la faculté de participer à l'administration des preuves, soit notamment d'assister à l'audition des témoins, de leur poser ou de leur faire poser telle ou telle question et de commenter leurs réponses. Par conséquent, pour respecter en l'espèce le droit des parties d'être entendues, le Comité de recours aurait dû convoquer le requérant et un représentant de l'Organisation lors de la déposition du témoin expert, ce qu'il a omis de faire. Peu importe que cette exigence soit formulée ou non par une règle expresse.

Toutefois, le vice qui affecte la procédure de recours interne est resté sans effet. Le fonctionnaire cité comme témoin expert s'est exprimé uniquement sur les caractéristiques de l'ancien et du nouveau poste du requérant. Or, comme le constate le considérant ci-dessous, il s'agit là d'un point qui a été complètement élucidé au cours de la procédure devant le Tribunal. Dans ces conditions ni les déclarations du témoin expert, ni les conclusions que le Comité de recours en a tirées ne peuvent influencer sur le sort de la cause.

Sur les erreurs de fait

7. L'ancienne et la nouvelle fonction du requérant sont classées au même grade. Cependant, alors que le titulaire de la première est placé sous la surveillance d'un fonctionnaire de grade D.1, contrôle le travail de quelques autres fonctionnaires et participe occasionnellement à des rencontres internationales, le détenteur de la seconde dépendait jusqu'à présent d'un fonctionnaire de grade P.5, n'a sous ses ordres que du personnel de chancellerie et exerce son activité exclusivement dans le cadre de l'Organisation. Tels sont les faits qui résultent des mémoires déposés devant le Tribunal et sur lesquels son jugement doit s'appuyer. Il est dès lors inutile de rechercher si, comme le prétend le requérant, le Comité de recours et l'Organisation ont tenu à tort pour équivalentes les deux fonctions en question.

8. En avril 1976, le requérant a quitté une réunion que l'Organisation de coopération et de développement économiques avait mise sur pied et à laquelle il représentait l'Organisation. En août de la même année, il a renoncé brusquement à se rendre à un congrès qui avait lieu à Buenos Aires et au cours duquel il était invité à présenter un exposé.

Ces faits sont admis par les parties. S'il y a divergence entre elles, c'est uniquement sur l'appréciation du comportement du requérant. Or cette question sera reprise ultérieurement, lors de l'analyse des déductions tirées du dossier.

9. Le 14 septembre 1976, à la demande de l'Organisation, le requérant a été examiné par un médecin qui l'a jugé "fit for sedentary work at Headquarters". D'après le requérant, cette appréciation signifie simplement qu'il n'est pas apte à partir en mission dans des pays tropicaux, mais elle sous-entend qu'il peut participer à des rencontres internationales dans des localités où les soins médicaux ne font pas défaut. En revanche, pendant les discussions qui

ont précédé le transfert, l'Organisation paraît avoir compris différemment l'opinion de l'expert. Il n'est cependant pas nécessaire de prendre parti entre les interprétations possibles de l'avis médical, l'Organisation ayant renoncé expressément à se fonder sur lui dans la présente procédure.

Sur les déductions inexactes tirées du dossier

10. Appelé à se prononcer sur la justification du transfert du requérant au regard de l'article 311.422 du Manuel du personnel, le Directeur général avait à apprécier des éléments contradictoires.

D'un côté, les supérieurs du requérant sont tous d'avis que, depuis nombre d'années, celui-ci se trouve dans un état de tension de plus en plus accusé, que les obligations attachées à sa première fonction avaient provoqué, et qu'en particulier celle de représenter l'Organisation dans des rencontres internationales et d'y discuter de problèmes politiques rendait particulièrement aigu. Ils ajoutent que, si révélateurs soient-ils, les incidents qui ont trait à la réunion de l'Organisation de coopération et de développements économiques et au congrès de Buenos Aires ne sont que des indices d'une situation qu'ils avaient constatée il y a longtemps. Aussi estiment-ils judicieux, dans l'intérêt de l'Organisation comme dans celui du requérant, le transfert de ce dernier dans un poste où ses nerfs ne soient pas mis à l'épreuve.

Pour sa part, le requérant fait remarquer que ses aptitudes ont toujours été reconnues, que son zèle ne s'est jamais démenti, que son état de santé ne s'est pas modifié depuis une vingtaine d'années, que les intérêts de l'Organisation n'ont nullement été compromis à l'occasion des incidents évoqués et qu'en conséquence la confirmation du transfert n'est pas motivée par des raisons objectives.

Sans doute l'argumentation du requérant ne peut-elle pas être écartée complètement. L'Organisation elle-même ne conteste pas les qualités professionnelles du requérant. De plus, il n'est pas certain que, lors des incidents relatés, l'attitude du requérant ait été effectivement préjudiciable à l'Organisation. Toutefois, au vu de l'opinion concordante et catégorique des chefs du requérant, le Directeur général n'a pas dépassé les limites de son pouvoir d'appréciation en estimant que le transfert était conforme aux intérêts de l'Organisation et, partant, à l'article 311.422 du Manuel du personnel. Peut-être discutables, les déductions qu'il a tirées du dossier ne sont pas manifestement inexactes; c'est à tort que le requérant soutient le contraire. Les témoignages qu'il invoque, et qui ne sauraient prévaloir sur l'opinion des supérieurs hiérarchiques, ne changeraient rien à cette conclusion; le Tribunal n'a pas plus de raison que le Comité de recours d'ordonner de nouvelles preuves.

Sur le détournement de pouvoir

11. Il n'est pas établi que les chefs du requérant aient commis un détournement de pouvoir, c'est-à-dire qu'ils se soient inspirés de considérations étrangères aux intérêts de l'Organisation. En vérité, s'ils ont invité le requérant à se soumettre à un examen médical, c'est probablement dans l'intention d'obtenir la confirmation d'observations qu'ils avaient faites; cependant, il ne s'ensuit pas que ces dernières aient été entachées de parti pris. En outre, les appréciations du médecin étant sujettes à différentes interprétations, le fait que l'Organisation ait renoncé à en tenir compte après avoir tablé sur elles n'est pas un signe de prévention.

Sur l'atteinte à la dignité et à la réputation

12. Le requérant fait valoir qu'il a été l'objet de procédés humiliants, que sa valeur professionnelle est maintenant suspectée et que ses perspectives de promotion à l'intérieur et en dehors de l'Organisation sont anéanties. En réalité, bien que le transfert du requérant l'ait gravement affecté, il n'a pas porté atteinte à sa dignité et à sa réputation par la manière dont il a été décidé et exécuté. Aussi cette mesure ne justifie-t-elle pas l'octroi d'une indemnité dans un cas où, comme en l'espèce, elle n'est pas viciée.

D'abord, l'humiliation dont se plaint le requérant n'est pas démontrée. Au contraire, en acceptant d'avoir avec lui maintes entrevues et en lui communiquant une copie des lettres qui le concernaient, ses supérieurs ont fait preuve d'une franchise louable. De plus, le requérant a eu le temps de se préparer à son changement de situation, qui était prévu à la fin de 1976, mais n'a eu lieu que le 1er juillet 1977. Au demeurant, si le Directeur général a pris le même jour la décision de confirmer le transfert du requérant et celle de rejeter un appel de sa femme, cette coïncidence ne dissimule apparemment aucune intention malveillante.

Certes, le transfert du requérant a dû susciter, dans l'esprit de ceux qui avaient été en rapport avec lui, des doutes sur ses aptitudes. Toutefois, cela tient à la nature de cette mesure, non pas au comportement des fonctionnaires de

l'Organisation. En effet, les supérieurs du requérant ne pouvaient éviter d'annoncer sa mutation. Or les termes qu'ils ont utilisés ne semblent pas prêter sérieusement à la critique; en particulier, tout en exprimant l'espoir que les modifications survenues profiteront à l'Organisation, tel fonctionnaire a relevé l'excellence des services du requérant.

Enfin, les chances d'avancement du requérant dépendent principalement de sa personne. Certains titulaires du poste qu'il occupe actuellement ont bénéficié de promotions qui sont aussi susceptibles de lui être accordées.

Sur le sort de la requête

13. Sur la base des considérants précédents, la requête doit être entièrement rejetée.

La décision attaquée n'étant pas viciée, le requérant n'a droit ni à sa réintégration, ni à son attribution à une fonction comparable à l'ancienne.

Il ne saurait prétendre non plus aux indemnités qu'il réclame, soit pour la même raison, soit faute d'avoir été atteint dans sa dignité et sa réputation.

La conclusion tendant à l'élimination de certaines pièces ne pourrait être admise que si celles-ci avaient été considérées comme inexactes. Tel n'est cependant pas le cas.

La demande d'audition de témoins est écartée pour les motifs exposés.

En tant que partie déboutée, le requérant est privé du remboursement de ses dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

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

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1982.

André Grisel

J. Ducoux

Devlin

A.B. Gardner