

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1972

Deuxième partie. Activités juridiques de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées

Chapitre V. Décisions des tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées



Copyright (c) Nations Unies

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
b) Convention concernant la protection du patrimoine mondial, culturel et naturel. Adoptée par la Conférence générale à sa dix-septième session, Paris, 16 novembre 1972	93
3. Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime	
a) Convention relative à la responsabilité civile dans le domaine du transport maritime de matières nucléaires. Faite à Bruxelles le 17 décembre 1971	104
b) Convention internationale portant création d'un fonds international d'indemnisation pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures (destinée à compléter la Convention internationale de 1969 sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures). Faite à Bruxelles le 18 décembre 1971	107
4. Agence internationale de l'énergie atomique	
Convention relative à la responsabilité civile dans le domaine du transport maritime de matières nucléaires. Faite à Bruxelles le 17 décembre 1971	126
CHAPITRE V. — DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	
1. Jugement n° 153 (14 avril 1972) : Jayaram contre le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	
Demande tendant à obtenir la conversion en une somme en capital d'une pension du montant annuel minimum — Interprétation de l'article 29, d, des Statuts de la Caisse commune des pensions	127
2. Jugement n° 154 (18 avril 1972) : Monastérial contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	
Décision refusant le versement d'une indemnité de fonctions — L'octroi d'une telle indemnité relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Critère appliqué par l'Organisation défenderesse pour décider si un fonctionnaire a assumé « toutes les obligations et responsabilités d'un poste plus élevé que le sien »	128
3. Jugement n° 155 (19 avril 1972) : Belaineh contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	
Décision refusant le versement d'une indemnité de fonctions	129
4. Jugement n° 156 (20 avril 1972) : Garnett contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	
Calcul du traitement d'un fonctionnaire promu — Aux termes de la disposition pertinente du Règlement du personnel, tout fonctionnaire promu doit, pendant l'année qui suit sa promotion, percevoir un traitement supérieur d'un montant correspondant à un échelon de sa nouvelle classe à celui qu'il aurait perçu pendant cette année s'il n'avait pas été promu	130

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
5. Jugement n° 157 (26 avril 1972) : Nelson contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Licenciement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent — Droit de l'administration, en cas de pluralité de motifs de licenciement, de fonder sa décision sur le motif de son choix — Exigence d'une procédure complète, équitable et raisonnable.	131
6. Jugement n° 158 (28 avril 1972) : Fasla contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Obligations du défendeur en matière de rapport périodique — Annulation d'un rapport périodique entaché de parti pris — Engagement pris par le défendeur de faire tous les efforts possibles pour trouver un nouveau poste au requérant — Inexécution de cet engagement — Question de savoir quelles indemnités sont dues au cas où il est prématurément mis fin à une affectation égale ou supérieure à un an.	133
7. Jugement n° 159 (4 octobre 1972) : Grangeon contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Délai de recours devant la Commission paritaire de recours — Réclamations jugées mal fondées ou futiles par la Commission — Irrecevabilité de telles réclamations devant le Tribunal.	136
8. Jugement n° 160 (9 octobre 1972) : Acinapura contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Décision refusant le versement d'une indemnité de poste « au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille » — Définition du terme « enfant » aux fins du Statut et du Règlement du personnel.	137
9. Jugement n° 161 (10 octobre 1972) : Noel contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Licenciement pour suppression de poste d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement à titre permanent — Allégation selon laquelle la Commission paritaire de recours ayant eu à connaître de l'affaire n'était pas régulièrement constituée — Obligation du défendeur en matière de réaffectation d'un fonctionnaire recruté sur le plan local.	138
10. Jugement n° 162 (10 octobre 1972) : Mullan contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Requête dirigée contre une décision refusant à une fonctionnaire le paiement des frais de voyage de son mari à l'occasion de son congé dans les foyers — Tout fonctionnaire qui invoque l'inobservation de son contrat et de ses conditions d'emploi peut se réclamer d'autres sources du droit que les dispositions du Statut et du Règlement du personnel — Aux termes du Statut du personnel, l'Organisation paie les frais de voyage des « personnes à charge » — La disposition du Règlement faisant une distinction entre épouse et mari pour le paiement des frais de voyage lors du congé dans les foyers est contraire à l'Article 8 de la Charte — La stipulation selon laquelle le paiement des frais de voyage du mari d'une fonctionnaire n'est autorisé que s'il est considéré comme mari à charge est conforme au Statut du personnel.	139

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
11. Jugement n° 163 (11 octobre 1972) : Touhami contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Demande de révision d'un jugement du Tribunal — Rejet de la demande pour tardiveté	141
12. Jugement n° 164 (12 octobre 1972) : Sabillo contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Requête dirigée contre une décision de licenciement.	142
13. Jugement n° 165 (20 octobre 1972) : Kahale contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Requête dirigée, d'une part, contre des mesures qui auraient imposé à l'intéressé des conditions de service discriminatoires et, d'autre part, contre une décision de mutation — Des mesures n'ayant pas pris la forme de décisions administratives ne peuvent faire l'objet d'un recours devant la Commission paritaire de recours — Règle selon laquelle une requête n'est recevable que si le différend a d'abord été soumis à l'organisme de recours prévu par le Statut du personnel — Pouvoir du Secrétaire général de relever un fonctionnaire de ses fonctions ou de lui en assigner d'autres — Un chef de service est compétent pour procéder à la réaffectation d'un fonctionnaire au sein de son service — Une demande en réparation d'un préjudice résultant d'une décision irrégulière ne peut être présentée qu'accessoirement à une demande d'annulation de la décision en question	143
14. Jugement n° 166 (20 octobre 1972) : Kahale contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (demande de renvoi de l'affaire) Requête tendant exclusivement à obtenir le renvoi de l'affaire pour reprise de la procédure et ne donnant pas au Tribunal la possibilité de juger au fond — Irrecevabilité d'une telle requête — Objections à la procédure suivie au sein de la Commission paritaire de recours — Notion d'autorité de la chose jugée — Irrecevabilité d'un recours devant la Commission paritaire fondé sur l'inobservation des dispositions du Statut et du Règlement du personnel au sujet d'un autre fonctionnaire	145
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
1. Jugement n° 187 (15 mai 1972) : Jakesh contre Agence internationale de l'énergie atomique Requête dirigée contre une décision rendue par une juridiction nationale — Incompétence du Tribunal pour connaître d'une telle requête	147
2. Jugement n° 188 (15 mai 1972) : Dutreilly contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture Demande tendant à obtenir l'annulation d'une décision relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une telle décision.	148

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
3. Jugement n° 189 (15 mai 1972) : Smith contre Organisation mondiale de la santé Demande tendant à faire reconnaître une période d'absence comme congé de maladie — Obligation de tout fonctionnaire en congé de maladie d'adresser à l'administration des rapports sur son état de santé selon que l'exige le médecin du personnel.	149
4. Jugement n° 190 (15 mai 1972) : Waliullah contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture Requête dirigée contre une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Décès du requérant en cours d'instance — La personne qui succède aux droits du <i>de cuius</i> ne peut se prévaloir devant le Tribunal d'autres droits que ceux auxquels lui-même pouvait prétendre	149
5. Jugement n° 191 (15 mai 1972) : Ballo contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture Demande tendant à obtenir l'annulation d'une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une telle décision — Illégalité d'une décision fondée sur une évaluation partielle des activités d'un fonctionnaire. . .	151
6. Jugement n° 192 (13 novembre 1972) : Baracco contre Organisation mondiale de la santé Requête dirigée contre une décision licenciant un fonctionnaire en cours de stage pour raisons médicales — Une telle décision relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général.	152
7. Jugement n° 193 (13 novembre 1972) : Bergin contre Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture Demande d'indemnité présentée par un fonctionnaire à raison d'un préjudice qui lui aurait été causé — Un tel préjudice ne peut servir de base à une demande de réparation devant le Tribunal que s'il résulte d'une décision illégale du Directeur général.	153
8. Jugement n° 194 (13 novembre 1972) : Vrancheva contre Organisation mondiale de la santé Décision résiliant un contrat de stage — Annulation de la décision en tant qu'insuffisamment motivée — Renvoi de l'affaire devant le Directeur général	154
9. Jugement n° 195 (13 novembre 1972) : Chawla contre Organisation mondiale de la santé Requête tendant à obtenir l'annulation d'une décision de non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée.	155
10. Jugement n° 196 (13 novembre 1972) : Tewfik contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture Requête tendant à obtenir soit le reclassement d'un poste à un grade déterminé, soit une mutation à un poste de ce grade — Irrecevabilité de	

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Pages

conclusions présentées pour la première fois par le requérant dans sa réplique, postérieurement à l'expiration des délais statutaires de recours — Règle de l'épuisement des moyens de recours internes — Règle selon laquelle toute nomination suppose que l'organe appelé à y procéder ait eu la possibilité de choisir entre d'éventuels candidats, sauf cas de privation d'emploi après une longue période de service.	156
11. Jugement n° 197 (13 novembre 1972) : Sternfield contre Organisation mondiale de la santé	
Résiliation d'un engagement à l'issue d'une période de stage — Autorité compétente pour rédiger le rapport périodique d'un fonctionnaire — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard des décisions relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général.	158
CHAPITRE VI. — CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	
1. Question de l'adhésion éventuelle d'organisations intergouvernementales aux Conventions de Genève pour la protection des victimes de guerre. . .	159
2. Décision du Secrétaire général de retirer son agrément aux correspondants de la Central News Agency of China — Politique de l'ONU en matière d'accréditation — En décidant par sa résolution 2758 (XXVI) de reconnaître « que les représentants du Gouvernement de la République populaire de Chine sont les seuls représentants légitimes de la Chine à l'Organisation des Nations Unies », l'Assemblée générale a, <i>ipso facto</i> , reconnu un gouvernement.	160
3. Proposition tendant à l'attribution, par l'Organisation des Nations Unies et un Etat Membre agissant en commun, d'un prix récompensant les activités d'une personne ou d'une institution dans le domaine de l'environnement — Cette proposition soulève-t-elle des objections d'ordre juridique ?	163
4. Question de savoir si l'Organisation des Nations Unies peut demander à être exonérée de la « taxe à la production » perçue sur l'essence par un Etat Membre.	164
5. Facilités accordées aux observateurs qui assistent aux conférences et réunions des Nations Unies tenues hors du Siège.	165
6. Majorité des deux tiers exigée par le paragraphe 2 de l'Article 18 de la Charte pour les décisions de l'Assemblée générale sur les questions budgétaires — Questions pouvant être qualifiées de questions budgétaires.	166
7. Convention sur l'élimination de la discrimination raciale — Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale peut-il, aux termes de la Convention, solliciter ou utiliser des renseignements de sources autres que les Etats parties à la Convention ? — Conditions dans lesquelles le Comité pourrait coopérer avec les organes de l'OIT et de l'UNESCO qui s'occupent de la discrimination.	169

Chapitre V

DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies¹

1. — JUGEMENT N° 153 (14 AVRIL 1972)² : JAYARAM CONTRE LE COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

Demande tendant à obtenir la conversion en une somme en capital d'une pension du montant annuel minimum — Interprétation de l'article 29, d, des Statuts de la Caisse commune des pensions

Le requérant avait été informé par le Secrétaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions que l'alinéa *d* de l'article 29 des Statuts de la Caisse n'autorisait pas la conversion en une somme en capital d'une fraction d'une pension du montant annuel minimum.

Cette interprétation ayant été confirmée par le Comité permanent du Comité mixte, le requérant saisit le Tribunal. L'article 29 des Statuts de la Caisse se lit comme suit :

« Article 29

« PENSION DE RETRAITE

« a) Une pension de retraite est payable à tout participant âgé de 60 ans au moins à la date de sa cessation de service et qui compte au moins cinq ans d'affiliation.

¹ Aux termes de l'article 2 de son statut, le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires et pour statuer sur lesdites requêtes. L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. A la fin de 1972, deux accords de portée générale relatifs à l'inobservation de contrats d'engagement ou des conditions d'emploi avaient été conclus avec deux institutions spécialisées conformément à la disposition précitée : l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime. En outre, des accords concernant uniquement des requêtes invoquant l'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avaient été conclus avec l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Organisation mondiale de la santé, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation de l'aviation civile internationale, l'Organisation météorologique mondiale et l'Agence internationale de l'énergie atomique.

Le Tribunal est ouvert non seulement à tout fonctionnaire, même si son emploi a cessé, mais à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits de ce fonctionnaire ou qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi.

² M. R. Venkataraman, président; M. Z. Rossides, membre; sir Roger Stevens, membre.

- « b) Le montant de cette pension est égal :
- « i) Soit au montant annuel normal obtenu en multipliant le nombre d'années pendant lequel le participant a été affilié à la Caisse jusqu'à concurrence de 30 ans par le cinquantième de son traitement moyen final;
- « ii) Soit au montant annuel minimum obtenu en multipliant le nombre d'années pendant lequel le participant a été affilié à la Caisse, jusqu'à concurrence de 10 ans, par 180 dollars ou par le trentième de son traitement moyen final, le plus faible des deux montants étant retenu si la prestation ainsi calculée est supérieure au montant obtenu selon les modalités indiquées à l'alinéa i ci-dessus.
- « c) Une pension du montant annuel normal peut être convertie à la demande du participant en une somme en capital :
 - « i) Si le montant en est égal ou supérieur à 300 dollars, jusqu'à concurrence du tiers de l'équivalent actuariel de la pension ou du montant de ses propres cotisations, la plus élevée de ces deux sommes étant retenue, ou
 - « ii) Si le montant en est inférieur à 300 dollars, jusqu'à concurrence de la totalité de l'équivalent actuariel de la pension; si un participant est marié, la pension qui serait payable à sa veuve à son décès peut également être convertie sur la base du montant annuel normal de ladite pension.
- « d) Une pension du montant annuel minimum peut être convertie en une somme en capital comme il est indiqué à l'alinéa c ci-dessus si le participant accepte la conversion sur la base du montant annuel normal. »

Le Tribunal a estimé que les termes employés à l'alinéa d indiquaient clairement que, pour obtenir la conversion d'une pension du montant annuel minimum, le participant devait accepter de recevoir une pension du montant annuel normal au lieu d'une pension du montant annuel minimum. Il a en conséquence rejeté la requête.

2. — JUGEMENT N° 154 (18 AVRIL 1972)³ : MONASTÉRIAL
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Décision refusant le versement d'une indemnité de fonctions — L'octroi d'une telle indemnité relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Critère appliqué par l'Organisation défenderesse pour décider si un fonctionnaire a assumé « toutes les obligations et responsabilités d'un poste plus élevé que le sien »

Le requérant, fonctionnaire de la classe G-5, avait demandé qu'une indemnité de fonctions lui fût versée, « compte tenu du fait [qu'il avait] rempli les fonctions d'administrateur pendant les trois dernières années consécutives ». Il avait accompagné sa demande de documents qui devaient, selon lui, prouver amplement qu'il avait assumé « toutes les obligations et responsabilités d'un poste manifestement plus élevé » que le sien, selon les termes de l'alinéa b de la disposition 103.11 du Règlement du personnel.

Sa demande fut rejetée au motif que, d'après le tableau officiel des effectifs de son département, il avait toujours occupé un poste G-5.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a souligné que l'octroi d'une indemnité de fonctions en vertu de la disposition 103.11 du Règlement du personnel relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général, et s'est déclaré incompétent pour examiner de telles décisions

³ M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; M. Z. Rossides, membre; sir Roger Stevens, membre suppléant.

quant au fond. Il a toutefois noté que, selon le requérant, le défendeur avait fondé sa décision non sur son pouvoir discrétionnaire mais sur le motif que l'intéressé n'aurait pas assumé ses responsabilités d'un poste plus élevé que le sien.

A cet égard, le Tribunal a rappelé qu'il ne suffisait pas, pour qu'une indemnité de fonctions pût être versée, que le fonctionnaire intéressé ait assumé les obligations et responsabilités d'un poste plus élevé, comme le prévoyait l'alinéa *a* de la disposition 103.11 du Règlement, il fallait aussi qu'il satisfasse aux conditions énoncées à l'alinéa *b* et en particulier qu'il ait assumé « toutes les obligations et responsabilités d'un poste manifestement plus élevé que le sien ». Le Tribunal a estimé qu'il n'était pas de son ressort d'apprécier en fait si un fonctionnaire avait assumé toutes les obligations et responsabilités d'un poste manifestement plus élevé que le sien. Il appartenait au Secrétaire général de fixer les critères nécessaires pour décider d'une telle question. A la demande du Tribunal, le défendeur a apporté sur ce point les précisions suivantes :

« ... Le Secrétaire général n'exerce le pouvoir discrétionnaire qui lui appartient en vertu de la disposition 103.11 du Règlement du personnel que dans les cas où il peut effectuer le versement d'une indemnité en utilisant des fonds alloués à un poste plus élevé prévu dans le tableau officiel des effectifs, tel qu'il est approuvé par l'Assemblée générale dans le cadre du budget. Compte tenu de la procédure budgétaire, le Secrétaire général ne saurait verser d'indemnité afférente à un poste qui ne figure pas dans le tableau officiel d'effectifs... il n'existe à [la] connaissance [du Service du personnel] aucun précédent où l'on ait considéré aux fins d'une indemnité des responsabilités plus élevées qui n'étaient pas prouvées par l'affectation d'un fonctionnaire à un poste plus élevé prévu dans le tableau officiel des effectifs. »

Le Tribunal a considéré comme raisonnable le critère ainsi défini et il a estimé qu'il était de la compétence du Secrétaire général de prescrire ce critère. Il a toutefois ajouté que le litige aurait pu être évité si ce critère avait été porté à la connaissance du personnel d'une façon officielle.

Constatant que le requérant n'avait jamais été inscrit à un poste plus élevé sur le tableau officiel d'effectifs, le Tribunal a jugé que l'intéressé ne remplissait pas les conditions prévues par la disposition 103.11 du Règlement telle qu'elle était appliquée par le défendeur et a en conséquence rejeté la requête.

3. — JUGEMENT N° 155 (19 AVRIL 1972)⁴ : BELAINEH CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Décision refusant le versement d'une indemnité de fonctions

Le requérant, commis programmeur de la classe GS-6, avait fait l'objet d'une mutation le 1^{er} juillet 1966 et son titre fonctionnel avait été changé en celui d'assistant administratif. L'administration ayant décidé de mettre fin à son engagement le 30 avril 1969, l'intéressé demanda à recevoir rétroactivement le traitement correspondant au travail dont il s'était acquitté à un poste supérieur pendant près de trois ans. Ayant obtenu une réponse négative, il saisit le Tribunal en invoquant à l'appui de sa prétention la disposition 103.11 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a rejeté la requête. Il a rappelé qu'aux termes de l'alinéa *a* de la disposition précitée, tout fonctionnaire peut être appelé, dans le cadre normal de son travail habituel et sans rémunération supplémentaire, à assumer temporairement les obligations et responsa-

⁴ M^{me} S. Bastid, vice-présidente assurant la présidence; M. Z. Rossides, membre; M. V. Mutuale, membre.

bilités d'un poste plus élevé que le sien. Dans les conditions prévues aux alinéas b et c une indemnité de fonctions pouvait être allouée; cependant l'octroi de cette indemnité relevait entièrement de l'appréciation discrétionnaire du Secrétaire général, qui pouvait accorder l'indemnité ou ne pas l'accorder. En conséquence, a jugé le Tribunal, le Secrétaire général n'était pas juridiquement tenu d'allouer une indemnité de fonctions au requérant du fait qu'il avait assumé les obligations et responsabilités d'un poste plus élevé que le sien. Quant à l'allégation du requérant selon laquelle la décision contestée était entachée de parti pris, le Tribunal a reconnu que la longueur de la période pendant laquelle le fonctionnaire a exercé ces responsabilités accrues ainsi que la manière dont il s'en est acquitté pourraient légitimement compter au nombre des critères d'appréciation des cas exceptionnels visés à l'alinéa b de la disposition 103.11 du Règlement du personnel. Le Tribunal a cependant estimé que ces éléments ne pouvaient être tenus à eux seuls pour décisifs et que de toute façon le requérant n'avait pas établi l'existence d'un parti pris dans le cas d'espèce.

4. — JUGEMENT N° 156 (20 AVRIL 1972)⁵ : GARNETT
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Calcul du traitement d'un fonctionnaire promu — Aux termes de la disposition pertinente du Règlement du personnel, tout fonctionnaire promu doit, pendant l'année qui suit sa promotion, percevoir un traitement supérieur d'un montant correspondant à un échelon de sa nouvelle classe à celui qu'il aurait perçu pendant cette année s'il n'avait pas été promu.

Le 1^{er} septembre 1969, la requérante, assistante appartenant à la classe G-5, échelon IX, avait été promue à la classe P-2 et son traitement avait été fixé à l'échelon I de la classe P-2 conformément à l'alinéa i de la disposition 103.9 du Règlement du personnel, qui stipule que les fonctionnaires promus reçoivent un traitement supérieur d'un montant correspondant à un échelon de leur nouvelle classe, sauf dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon de la nouvelle classe assure une augmentation supérieure. Le 1^{er} janvier 1970 intervint une augmentation générale du barème des traitements des agents des services généraux dont il ne fut pas tenu compte pour l'application de la disposition 103.9 du Règlement du personnel à la requérante. Celle-ci demanda alors que soit modifié l'échelon qu'elle occupait dans sa classe en arguant du fait que, contrairement à l'alinéa i de la disposition 103.9 du Règlement du personnel, son traitement pendant la première année suivant sa promotion n'avait pas été supérieur d'un montant correspondant à un échelon à la somme qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas été promue; la demande fut rejetée.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a rappelé la teneur de la disposition 103.9 congue comme suit :

« i) L'année qui suit leur promotion, le traitement des fonctionnaires employés de façon continue par l'Organisation est déterminé de façon que les intéressés reçoivent, en plus de la somme qu'ils auraient reçue s'ils n'avaient pas été promus, un montant correspondant à un échelon de leur nouvelle classe; toutefois dans les cas où le traitement prévu pour le premier échelon de la nouvelle classe leur assure une augmentation supérieure, ils ont droit à ce traitement. L'échelon et la date de l'augmentation périodique dans la classe supérieure sont fixés en conséquence. »

Le défendeur soutenait que le calcul prévu à l'alinéa i devait être effectué, au moment de la promotion (c'est-à-dire au début de la première année suivant la promotion), uniquement sur la base du barème des traitements alors en vigueur pour la catégorie à laquelle

⁵ M^{me} S. Bastid, vice-présidente assurant la présidence; M. F. T. P. Plimpton, vice-président; M. Mutuale-Tshikantshé, membre.

appartenait l'intéressé avant sa promotion, et qu'il ne fallait pas tenir compte des augmentations de traitement intéressant cette catégorie qui interviendraient ultérieurement pendant la première année suivant la promotion.

Le Tribunal a estimé que cet argument allait à l'encontre du libellé de l'alinéa i : les premiers mots « L'année qui suit leur promotion » indiquaient clairement que le calcul devait être fait tout au long de l'année et non pas seulement au début de l'année. Ne pas tenir compte des relèvements du barème des traitements intervenus pendant l'année pour la catégorie à laquelle appartenait le fonctionnaire avant sa promotion serait contraire à l'objectif évident de cette disposition du Règlement du personnel, qui était de garantir qu'après sa promotion l'intéressé recevrait pendant l'année un traitement supérieur d'un montant correspondant à un échelon de sa nouvelle classe à la somme qu'il aurait reçue pendant cette année s'il était demeuré à la classe qui était la sienne précédemment. La question de la rétroactivité ne se posait pas, étant donné que le calcul devait être fait pour toute l'année en tenant compte de tout changement à compter de la date à laquelle il avait pris effet.

Le Tribunal a en conséquence annulé la décision contestée et ordonné au défendeur de recalculer le traitement de la requérante conformément à l'alinéa i de la disposition 103.9 du Règlement du personnel tel qu'il avait été interprété par le Tribunal ou, à défaut, de verser à l'intéressée la somme correspondante à titre d'indemnité.

5. — JUGEMENT N° 157 (26 AVRIL 1972)⁶ : NELSON
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Licenciement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent — Droit de l'administration, en cas de pluralité de motifs de licenciement, de fonder sa décision sur le motif de son choix — Exigence d'une procédure complète, équitable et raisonnable

Le requérant, titulaire d'un engagement permanent, avait contesté un rapport périodique où il était qualifié de « fonctionnaire qui dans l'ensemble ne donne pas satisfaction ». Après avoir pris l'avis d'un groupe de trois fonctionnaires supérieurs du Département, le Directeur chargé du Bureau des Services généraux conclut qu'il n'était pas nécessaire de modifier les appréciations contenues dans le rapport périodique. Un mois plus tard, le requérant fit l'objet, de la part de son supérieur immédiat, d'un rapport spécial où il était qualifié de « fonctionnaire qui ne donne pas satisfaction ». Le requérant fut alors averti que conformément à l'alinéa a du paragraphe 1 de l'article 9 du Statut du personnel, le Secrétaire général avait décidé de mettre fin à son engagement permanent, ses services ne donnant pas satisfaction.

Devant le Tribunal, le requérant demandait l'annulation de la décision mettant fin à son engagement. Il soutenait en premier lieu que le véritable motif de son licenciement était qu'il avait été soupçonné, sans preuves à l'appui, d'avoir exercé un emploi extérieur sans y avoir été autorisé, que le défendeur avait substitué le motif du caractère peu satisfaisant des services au motif véritable pour éviter d'avoir à saisir le Comité paritaire de discipline et que par conséquent la décision contestée était viciée du fait de motifs non pertinents. Le Tribunal a noté que dans un mémorandum émanant du supérieur immédiat du requérant, mention était faite tant de ce que l'intéressé occupait un second emploi dans une entreprise privée, sans y avoir été autorisé, que de ce qu'il ne se rendait pas régulièrement à son travail et ne donnait

⁶ M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; M. F. T. P. Plimpton, vice-président.

pas satisfaction. Il a constaté que l'administration disposait de deux motifs pour justifier sa décision et a estimé qu'elle pouvait valablement choisir le fait que les services du requérant ne donnaient pas satisfaction.

Le requérant soutenait en second lieu que son licenciement n'avait pas été précédé d'une procédure complète, équitable et raisonnable et que la décision contestée était donc entachée d'un vice de procédure. Le Tribunal, se conformant à sa jurisprudence antérieure (jugements n^{os} 98⁷ et 131⁸), a estimé nécessaire d'examiner si la procédure suivie pour mettre fin à l'engagement du requérant avait été complète, équitable et raisonnable. Il a observé à cet égard que le groupe de fonctionnaires dont le Directeur chargé du Bureau des services généraux avait pris l'avis avait seulement reçu pour mandat de procéder à une enquête sur le rapport périodique et sur la déclaration du requérant contestant le rapport, et qu'il n'avait pas examiné la question de savoir si le requérant devait ou non être licencié pour services non satisfaisants. Ni par sa composition, ni par la procédure qu'il avait suivie, ni par le mandat qui lui avait été confié, ce groupe ne permettait l'application de la procédure complète, équitable et raisonnable qui était requise. Le Tribunal a rappelé que, dans son jugement n^o 98, il avait décidé que lorsque le Comité des nominations et des promotions était saisi d'une affaire, l'examen auquel procédaient le Comité ou ses organes subsidiaires représentait la procédure complète, équitable et raisonnable. Il a affirmé que lorsque le Règlement du personnel ne prévoyait pas le renvoi devant le Comité des nominations et des promotions, une procédure équivalente devait précéder le licenciement d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement permanent pour services non satisfaisants. Faisant sien le raisonnement de la Commission paritaire de recours, il a ajouté que le Règlement du personnel manquerait de cohérence si les fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent pouvaient être licenciés pour services non satisfaisants sans examen préalable d'un organe paritaire alors que les fonctionnaires titulaires d'un engagement pour une période de stage ne peuvent pas l'être.

Le Tribunal a estimé que l'exigence d'« une procédure complète, équitable et raisonnable » serait satisfaite si la décision envisagée faisait l'objet d'un examen équitable de la part d'un « organe paritaire ». Le Tribunal ne décidait pas que cet examen dût obligatoirement être effectué par le Comité des nominations et des promotions ou par ses organes subsidiaires; ce qu'il décidait c'était que pour garantir la sécurité que conféraient les droits reconnus aux fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent, la décision de les licencier ne devait être prise qu'à l'issue d'une procédure complète, équitable et raisonnable après examen, soit par le Comité des nominations et des promotions lorsqu'une disposition du Règlement du personnel le prévoyait, soit par un organe paritaire de révision analogue lorsqu'une telle disposition n'existait pas. Le Tribunal a enfin ajouté que l'exigence d'une procédure régulière n'était pas satisfaite par l'intervention de la Commission paritaire de recours car la procédure complète, équitable et raisonnable devait précéder la décision et non pas lui être postérieure comme c'était le cas lorsque était saisi un organe de recours tel que la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal a en conséquence décidé de renvoyer l'affaire pour que la procédure appropriée soit suivie ou reprise. Il a en outre ordonné le paiement au requérant d'une indemnité égale au montant net de son traitement de base pour une période de trois mois, en réparation du préjudice subi par suite du retard imputable à la procédure suivie.

⁷ Voir *Annuaire juridique*, 1966, p. 225.

⁸ *Ibid.*, 1969, p. 197.

6. — JUGEMENT N° 158 (28 AVRIL 1972)⁹ : FASLA
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Obligations du défendeur en matière de rapport périodique — Annulation d'un rapport périodique entaché de parti pris — Engagement pris par le défendeur de faire tous les efforts possibles pour trouver un nouveau poste au requérant — Inexécution de cet engagement — Question de savoir quelles indemnités sont dues au cas où il est prématurément mis fin à une affectation égale ou supérieure à un an

Le requérant était entré au service de l'Organisation le 30 juin 1964 en vertu d'un contrat de durée déterminée qui fut prolongé à plusieurs reprises. Après avoir été envoyé en poste dans un certain nombre de pays, il fut muté le 15 septembre 1968 au Bureau du PNUD à Taiz (Yémen). En prenant ses fonctions au Yémen, il perçut une indemnité d'installation et une indemnité d'affectation et, comme sa famille ne l'avait pas encore suivi, son indemnité de poste fut calculée au taux en vigueur à New York. Le 1^{er} décembre 1968 toutefois, sa famille l'ayant rejoint à Taiz, l'indemnité de poste cessa de lui être versée au taux de New York et fut remplacée par une indemnité de poste au taux — inférieur — applicable à Taiz. Des rapports tendus ne tardèrent pas à s'établir entre lui et son supérieur. Après diverses enquêtes concernant les opérations du PNUD au Yémen, le requérant fut rappelé au Siège où il fut informé que tous les efforts possibles seraient faits pour lui trouver un autre poste et que si aucune possibilité ne se présentait, il serait mis en congé spécial à plein traitement jusqu'au moment où il recevrait une nouvelle affectation ou, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 1969, date d'expiration de son contrat. Le 20 novembre 1969, le PNUD fit savoir au requérant qu'il n'avait pas été possible de lui trouver un autre poste et qu'on ne pouvait en conséquence envisager la prolongation de son contrat. Cette décision ayant été confirmée, le requérant saisit la Commission paritaire de recours.

Il est à noter que les services du requérant ont été évalués dans trois rapports périodiques : le premier portant sur la période du 30 juin 1964 au 30 juin 1965 le classait comme « fonctionnaire qui atteint à peine le niveau requis ». Le deuxième portant sur la période de juin à octobre 1966 le décrivait comme un « fonctionnaire de valeur qui donne entière satisfaction ». Le troisième concernant la période de novembre 1966 à novembre 1967 le décrivait comme un « fonctionnaire qui atteint à peine le niveau requis ». D'autres rapports périodiques portant sur le travail du requérant furent établis sur la recommandation de la Commission paritaire de recours après que le requérant eut cessé de travailler pour les Nations Unies.

La Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion qu'en ne prolongeant pas l'engagement de durée déterminée du requérant le PNUD n'avait violé aucune des dispositions du Statut ou du Règlement du personnel, non plus que les conditions d'emploi du requérant. Elle a toutefois pris en considération les aspects ci-après de l'affaire :

1) La situation était très difficile dans les bureaux du PNUD au Yémen et, du fait des circonstances dans lesquelles le requérant avait été appelé à travailler, ses chances d'obtenir un nouvel engagement au PNUD ou dans d'autres organisations internationales s'étaient trouvées compromises.

2) Le PNUD n'avait pas suivi la procédure administrative en matière de rapports périodiques puisqu'il n'existait pas de rapports pour des périodes assez longues de l'engagement du requérant.

⁹ M^{me} S. Bastid, vice-présidente assurant la présidence; M. R. Venkataraman, président; M. Mutuale-Tshikantshe, membre.

3) Le PNUD n'avait pas suivi la pratique établie en ce qui concerne la contestation des rapports périodiques par des fonctionnaires.

4) Les appréciations élogieuses portées sur le travail du requérant pendant une certaine période ne figuraient ni dans son dossier administratif ni dans sa fiche analytique individuelle.

5) Le PNUD n'avait pas fait tous les efforts voulus pour trouver un autre poste au requérant étant donné, en particulier, que la fiche analytique individuelle de l'intéressé (qui avait été jointe aux lettres adressées à l'ONU et aux institutions spécialisées pour proposer sa candidature) était incomplète.

La Commission recommanda en conséquence :

i) Que le PNUD réexamine le dossier du requérant en vue d'en combler les lacunes et de compléter le cas échéant la fiche analytique individuelle de l'intéressé;

ii) Que le PNUD continue de chercher sérieusement à affecter le requérant à un poste correspondant à ses aptitudes ;

iii) Que si le PNUD échouait dans ses efforts, il soit versé au requérant, à titre gracieux, une somme équivalant à son traitement pour une période de six mois.

Le Secrétaire général décida de soumettre les recommandations figurant aux alinéas i et ii à l'administration du PNUD et de ne donner aucune suite à la recommandation figurant à l'alinéa iii. De son côté le PNUD décida de donner suite à la recommandation figurant à l'alinéa i et indiqua, pour ce qui était de la recommandation contenue à l'alinéa ii, que le PNUD n'avait pas l'intention d'offrir au requérant un autre engagement à l'avenir étant donné que tous les efforts possibles avaient déjà été faits à cet égard.

Outre ce premier recours à la Commission paritaire, le requérant en forma un second dans lequel il soutenait qu'il avait droit à une indemnité de subsistance pour la durée de son séjour au Yémen (du 15 septembre 1968 au 17 mai 1969) et à la différence entre l'indemnité de poste payable au Yémen et l'indemnité de poste payable à New York pour la période du 22 mai au 31 décembre 1969. A cet égard, la Commission a constaté que lorsque le requérant avait été muté au Yémen, sa nouvelle affectation était censée durer un an au moins et a estimé que le traitement et les indemnités auxquels il avait droit avaient été correctement calculés sur cette base. Pour la période du 23 mai au 31 décembre 1969, la Commission a considéré que le lieu d'affectation du requérant étant devenu New York, il aurait dû percevoir l'indemnité de poste prévue pour New York. Quant à savoir s'il fallait procéder à un nouveau calcul du traitement et des indemnités lorsqu'il était mis fin prématurément à une affectation d'une durée égale ou supérieure à un an, la Commission a décidé, dans le silence des textes pertinents, de se borner à recommander le versement au requérant, à titre gracieux, d'une somme égale au montant de tout préjudice qu'il pourrait prouver avoir subi du fait de son rappel précipité du Yémen. Le Secrétaire général signifia en conséquence au requérant que les réclamations dont il pourrait justifier concernant les pertes financières consécutives à son rappel au Siège après un bref préavis seraient examinées favorablement et qu'il lui serait versé une somme équivalant à la différence entre les indemnités de poste payables à New York et à Taiz pour la période du 23 mai au 31 décembre 1969.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a rappelé que la disposition 112.6 du Règlement du personnel imposait aux supérieurs hiérarchiques des fonctionnaires l'obligation d'établir de temps à autre des rapports sur les services et la conduite de leurs subordonnés, et que l'instruction administrative ST/AI/115 du 11 avril 1956 avait prévu que pour les fonctionnaires titulaires d'un contrat temporaire ce rapport serait établi chaque année. Il a noté que c'était sur la base des rapports périodiques qu'était établie la fiche analytique individuelle que le défendeur utilisait lorsqu'il était tenu de rechercher un poste correspondant aux aptitudes d'un fonctionnaire. Le Tribunal a relevé à cet égard que le PNUD avait pris l'engagement

formel de « faire tous les efforts possibles » pour trouver un nouveau poste au requérant, ce qui, de l'avis du Tribunal, impliquait évidemment l'obligation de procéder dans des conditions régulières et de bonne foi. Or le Tribunal a constaté qu'au moment où la recherche avait été entreprise aucun rapport périodique n'avait été établi sur les services du requérant de juillet 1965 à mai 1966 et de novembre 1967 à décembre 1969; la pratique établie concernant la contestation des rapports n'avait pas été observée; enfin certaines appréciations élogieuses concernant les services du requérant ne figuraient pas au dossier. La fiche analytique individuelle établie sur la base des seuls rapports existants était donc incomplète. Le Tribunal a en conséquence estimé que l'engagement pris par le défendeur n'avait pas été exécuté régulièrement.

Le Tribunal a constaté qu'à la suite des recommandations de la Commission paritaire de recours le PNUD s'était déclaré disposé à combler les lacunes du dossier du requérant et à compléter, le cas échéant, la fiche analytique individuelle de l'intéressé, reconnaissant par là que le dossier en question n'était pas conforme aux règles établies au moment où la recherche d'un poste se poursuivait et que la fiche analytique individuelle était incomplète, sinon inexacte. Le PNUD avait toutefois refusé de reprendre les efforts pour trouver un poste au requérant. Dans ces conditions, avait observé le Tribunal, l'établissement d'une fiche analytique rectifiée n'avait guère de sens. A supposer donc que les mesures tendant à compléter le dossier aient été prises de façon régulière, elles ne pouvaient à elles seules être d'un effet quelconque en ce qui concerne l'obligation du défendeur de rechercher un poste au requérant. Le Tribunal s'est cependant estimé tenu d'examiner la manière dont le PNUD avait procédé pour combler les lacunes du dossier. Il a noté que le requérant avait vivement contesté les conditions mêmes dans lesquelles des compléments avaient été apportés à son dossier et avait soutenu notamment que l'un des rapports établis *a posteriori* était entaché de parti pris. Le Tribunal a constaté que le rapport en question contenait des mentions rédigées en termes d'une rare violence. Il a jugé qu'un tel rapport, écrit plus d'un an après que le supérieur eut quitté ses fonctions, témoignait de sentiments personnels non contrôlés. Il a d'autre part relevé que ce même rapport contenait au sujet des connaissances linguistiques du requérant des appréciations beaucoup plus défavorables que les rapports antérieurs : de l'avis du Tribunal, il était difficile d'admettre que la connaissance d'une langue pût diminuer à mesure qu'elle était pratiquée et il fallait bien reconnaître que les appréciations portées dans ce dernier rapport ne pouvaient correspondre à une opinion raisonnable et réfléchie. Le Tribunal a en conséquence conclu à l'existence d'un parti pris de la part du premier notateur. Il a en outre observé que le deuxième notateur n'avait pas tenu compte d'informations provenant d'une personne autorisée et chargée d'une enquête sur la mission au Yémen et s'était borné à admettre que les appréciations portées par le premier notateur conduisaient à la conclusion que le requérant était un « fonctionnaire qui dans l'ensemble ne donne pas satisfaction ». Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé que le rapport périodique en question était entaché de nullité et devait à toutes fins utiles être traité comme tel.

Etant arrivé à la conclusion que le défendeur n'avait pas exécuté dans des conditions raisonnables l'obligation qu'il avait assumée de procéder à la recherche d'un poste pour le requérant, le Tribunal a constaté qu'il n'était pas possible de porter remède à cette situation par l'annulation de la décision contestée ou en ordonnant l'exécution de l'obligation contractée en 1969. Il a en conséquence octroyé au requérant une somme égale au montant net de son traitement de base pour une période de six mois.

S'agissant de la question des indemnités, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de la disposition 103.22, c, du Règlement du personnel « Normalement les fonctionnaires envoyés dans un lieu d'affectation pour moins d'un an ne reçoivent pas l'indemnité d'affectation; cependant si cette indemnité ne leur est pas accordée, ils reçoivent une indemnité

de subsistance appropriée ». Le Tribunal a constaté que ce texte laissait au défendeur une marge d'appréciation s'agissant de l'octroi d'une indemnité d'affectation. Par ailleurs, le texte posait une règle très précise : l'indemnité de subsistance n'était due que si l'indemnité d'affectation n'avait pas été accordée. Puisque le requérant avait reçu l'indemnité d'affectation, il n'était pas en droit de recevoir l'indemnité de subsistance. Le Tribunal a toutefois alloué au requérant un délai de deux mois pour user de la faculté que lui avait donnée l'organisation défenderesse en offrant de le dédommager du préjudice qu'il pouvait avoir subi du fait de son rappel précipité du Yémen.

7. — JUGEMENT N° 159 (4 OCTOBRE 1972)¹⁰ : GRANGEON
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Délai de recours devant la Commission paritaire de recours — Réclamations jugées mal fondées ou futiles par la Commission — Irrecevabilité de telles réclamations devant le Tribunal

Le requérant, ayant présenté diverses réclamations, avait été informé dans une réponse datée du 27 mai 1970 de la suite donnée à ces demandes ainsi que des voies de recours prévues par le Règlement du personnel. Une correspondance abondante s'ensuivit; le 30 septembre 1970, l'intéressé pria le Secrétaire général de réexaminer l'affaire et fut informé par le Directeur du personnel le 16 octobre 1970 que les questions soulevées par lui avaient fait l'objet, conformément à la disposition 111.3 du Règlement du personnel, d'un examen dont il indiquait le résultat pour chacune des réclamations en précisant pour certaines d'entre elles que le délai de recours visé par la disposition 111.3 était prescrit.

La Commission paritaire de recours, saisie de l'affaire, conclut qu'eu égard aux dates de la notification au requérant des diverses décisions objet du recours et en particulier à la lettre du 27 mai 1970 ci-dessus mentionnée, la demande de nouvel examen administratif faite le 30 septembre 1970 n'avait pas été formulée dans le délai d'un mois prévu par la disposition 111.3, *a*, du Règlement du personnel. La Commission déclara en conséquence le recours irrecevable. Elle ajouta à titre indicatif que de son examen au fond de l'affaire, il résultait qu'à l'exception possible d'une seule les réclamations du requérant étaient mal fondées et même futiles.

Sur la question de la recevabilité du recours devant la Commission paritaire, le Tribunal a constaté qu'à plusieurs reprises dans les lettres qu'elle avait adressées au requérant, l'Administration avait indiqué à ce dernier que ses demandes feraient l'objet d'un nouvel examen. Dans la suite, l'Administration avait effectivement procédé à un tel examen précisant alors que, ce faisant, elle se conformait à la disposition 111.3 du Règlement du personnel, ainsi qu'en témoignait sa lettre du 16 octobre 1970. Le Tribunal a ajouté qu'eu égard à la disposition 112.2, *b*, du Règlement du personnel qui confère au Secrétaire général le pouvoir de décider des dérogations au Règlement, l'Administration avait, pour certaines demandes tout au moins, ouvert au requérant — qui du reste en avait tiré parti — la faculté de saisir la Commission dans un délai commençant à courir à la date de réception de la lettre du 16 octobre 1970. Le Tribunal a en conséquence estimé qu'en ce qui concerne les demandes en question le recours, ayant été formé le 21 octobre 1970, l'avait été dans les délais prescrits et que la Commission paritaire était donc tenue de le recevoir.

S'agissant de la recevabilité de la requête par le Tribunal, celui-ci a constaté que la Commission paritaire de recours avait estimé à l'unanimité que les réclamations étaient

¹⁰ M^{me} S. Bastid, vice-présidente assurant la présidence; M. F. A. Forteza, membre; M. Mutuale-Tshikantshe, membre.

mal fondées ou futiles à l'exception d'une seule, ayant trait à l'indemnité d'installation. Il a donc conclu, en application de l'article 7.3 de son Statut, qu'il ne pouvait recevoir que la réclamation ayant trait à l'indemnité d'installation. Sur cette dernière réclamation toutefois, l'Administration avait communiqué sa décision de rejet le 28 juillet 1969. Dès lors, étant donné que la demande de nouvel examen en vue du recours avait été introduite auprès de l'Administration le 30 septembre 1970, il était évident que la réclamation en question n'avait pas fait l'objet d'une demande de nouvel examen dans le délai prescrit par la disposition 111.3, a, du Règlement du personnel. Elle était donc irrecevable.

8. — JUGEMENT N° 160 (9 OCTOBRE 1972)¹¹ : ACINAPURA
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Décision refusant le versement d'une indemnité de poste « au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille » — Définition du terme « enfant » aux fins du Statut et du Règlement du personnel

Le requérant, qui recevait du chef de sa fille une indemnité de poste au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, avait demandé au Service du personnel de lui indiquer si l'indemnité de poste continuerait à lui être versée au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille après la date à laquelle sa fille, qui fréquentait une université, aurait 21 ans révolus. Ayant reçu une réponse négative, il réclama devant le Tribunal le droit de recevoir une indemnité de poste au « taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille » et non pas au « taux prévu pour les fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille ».

Le Tribunal a noté que la requête était fondée sur une interprétation de la disposition 103.7, b, i, du Règlement du personnel conçue comme suit :

« b) i) Lorsque le conjoint du fonctionnaire est reconnu comme personne à charge au sens de la disposition 103.24 ou lorsqu'il est reconnu que le fonctionnaire subvient dans une proportion substantielle et régulièrement à l'entretien d'un ou plusieurs de ses enfants, le montant de l'indemnité de poste versé à l'intéressé est celui que prévoient les barèmes pour les fonctionnaires ayant des charges de famille. »

Le requérant interprétait cette disposition comme signifiant que tout fonctionnaire qui subvient dans une proportion substantielle et régulièrement à l'entretien d'un ou plusieurs de ses enfants, quel que soit l'âge des enfants et qu'ils soient ou non à charge, a droit au montant de l'indemnité de poste que les barèmes prévoient pour les fonctionnaires ayant des charges de famille.

Le Tribunal a souligné que la disposition 103.24, b, définissait l'« enfant » comme suit :

« Aux fins du Statut et du Règlement du personnel, on entend par enfant l'enfant d'un fonctionnaire, à condition qu'il ne soit pas marié et qu'il soit âgé de moins de 18 ans, ou de moins de 21 ans s'il fréquente régulièrement une école ou une université (ou un établissement d'enseignement analogue). Les conditions de fréquentation scolaire et d'âge ne sont pas exigées dans le cas d'un enfant atteint d'invalidité totale et permanente. »

Il a observé que comme la disposition 103.7, b, i, faisait partie du Règlement du personnel, et comme la disposition 103.24, b, définissait le terme « enfant » « aux fins du Statut et du Règlement du personnel », la définition en question devait s'appliquer également à l'expression « d'un ou plusieurs de ses enfants » figurant dans la disposition 103.7, b, i.

¹¹ M. R. Venkataraman, président; M. Mutuale-Tshikantshe, membre; sir Roger Stevens, membre.

Le Tribunal a ajouté que si l'on admettait l'interprétation que le requérant donnait de la disposition 103.7, *b*, *i*, on aboutirait à un résultat absurde, puisqu'on permettrait à un fonctionnaire de demander le versement illimité dans le temps d'une indemnité de poste au taux le plus élevé en se fondant sur le fait qu'il subvenait dans une proportion substantielle et régulièrement à l'entretien d'un ou plusieurs de ses enfants. Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

9. — JUGEMENT N° 161 (10 OCTOBRE 1972)¹² : NOEL
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Licenciement pour suppression de poste d'un fonctionnaire titulaire d'un engagement à titre permanent — Allégation selon laquelle la Commission paritaire de recours ayant eu à connaître de l'affaire n'était pas régulièrement constituée — Obligation du défendeur en matière de réaffectation d'un fonctionnaire recruté sur le plan local

Le requérant qui avait été recruté sur le plan local et était titulaire d'une nomination à titre permanent avait été licencié pour suppression de poste après qu'il eut refusé une offre de mutation et que tous les efforts de l'administration pour le réaffecter eurent échoué.

Devant le Tribunal, il soutenait en premier lieu que la Commission paritaire de recours qui avait eu à connaître de son cas n'était pas constituée régulièrement vu que le membre suppléant élu par le personnel avait travaillé pour un service où l'intéressé avait lui-même été employé et qu'en outre c'était le membre élu par le personnel plutôt que le quatrième suppléant élu par le personnel qui aurait dû siéger dans l'affaire. Il affirmait d'autre part qu'en mettant fin pour suppression de poste à sa nomination à titre permanent, le défendeur ne s'était pas acquitté des obligations qui lui incombait aux termes de la disposition 109.1, *c*, du Règlement du personnel, et qu'en fait il avait été victime d'une campagne visant à son licenciement pour des raisons qui n'apparaissent pas dans le dossier.

En ce qui concerne la composition de la Commission paritaire de recours, le Tribunal a relevé que l'exception qu'avait soulevée le requérant touchant la participation du quatrième suppléant élu par le personnel à la procédure, en raison des relations qui existaient entre ce suppléant et lui-même, avait été rejetée par le Président de la Commission en vertu du pouvoir discrétionnaire qui lui était accordé par la disposition 111.2, *e*, du Règlement du personnel. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel c'est le membre élu du personnel plutôt que le quatrième suppléant élu par le personnel qui aurait dû siéger dans l'affaire, il était fondé sur une interprétation restrictive de la disposition 111.2, *b*, du Règlement du personnel et ne tenait pas compte des réalités pratiques d'une situation dans laquelle, en raison du nombre de recours, il fallait faire appel à tous les suppléants si l'on voulait éviter des retards inutiles dans la procédure. Le Tribunal a relevé à cet égard les passages ci-après d'un mémorandum émanant du Président chargé de la répartition des affaires :

« La Commission a adopté un programme intensif... Pour cette raison les personnes dont le nom figure sur la liste des présidents ont tenu... une réunion au cours de laquelle ils ont réparti toutes les affaires en instance devant la Commission entre eux-mêmes et les membres suppléants... Le membre élu par le personnel s'est vu assigner six affaires, et chacun des suppléants trois affaires ou plus, dans l'ordre où ils se sont classés lors de l'élection. Il a été considéré qu'après avoir été chargés de siéger dans un certain nombre d'affaires, le membre et les suppléants se trouvaient empêchés, au sens de la disposition 111.2, *b*, du Règlement du personnel, de siéger dans d'autres affaires. »

Le Tribunal a estimé qu'il y avait là une interprétation raisonnable de la disposition 111.2, *b*, du Règlement du personnel.

¹² M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; sir Roger Stevens, membre.

Pour ce qui est des obligations du défendeur, le Tribunal a souligné que, comme le requérant avait été recruté sur le plan local, les termes de la disposition 109.1, c, ii, a, du Règlement du personnel conçus comme suit :

« En ce qui concerne les fonctionnaires recrutés sur le plan local, les dispositions de l'alinéa i ci-dessus sont réputées respectées si la possibilité d'affecter les intéressés à des postes vacants à leur lieu d'affectation a été examinée »

s'appliquaient à son cas, de sorte que l'obligation du défendeur se limitait à ce que la possibilité d'affecter le requérant à un poste vacant à New York soit examinée. Le Tribunal a relevé à cet égard qu'un poste avait été offert au requérant et n'avait pas été accepté bien que l'intéressé eût été averti que, s'il ne l'acceptait pas, il pourrait ne rester d'autre solution que le licenciement. Il a également rappelé que l'administration avait cherché, de bonne foi et pendant une longue période, d'autres postes pour le requérant. Il a en conséquence considéré que le défendeur s'était pleinement conformé aux conditions posées dans la disposition 109.1 du Règlement du personnel et il a rejeté la requête.

10. — JUGEMENT N° 162 (10 OCTOBRE 1972)¹³ : MULLAN
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Requête dirigée contre une décision refusant à une fonctionnaire le paiement des frais de voyage de son mari à l'occasion de son congé dans les foyers — Tout fonctionnaire qui invoque l'inobservation de son contrat et de ses conditions d'emploi peut se réclamer d'autres sources du droit que les dispositions du Statut et du Règlement du personnel — Aux termes du Statut du personnel, l'Organisation paie les frais de voyage des « personnes à charge » — La disposition du Règlement faisant une distinction entre épouse et mari pour le paiement des frais de voyage lors du congé dans les foyers est contraire à l'Article 8 de la Charte — La stipulation selon laquelle le paiement des frais de voyage du mari d'une fonctionnaire n'est autorisé que s'il est considéré comme mari à charge est conforme au Statut du personnel

La requérante avait demandé qu'à l'occasion de son futur congé dans les foyers en Argentine, les frais de voyage de son mari lui fussent payés. S'étant heurtée à un refus, elle adressa au Secrétaire général, pour lui demander de réexaminer cette décision, un mémorandum où elle disait notamment :

« ... Mon mari n'est pas une personne à charge au sens de la disposition 103.24 du Règlement du personnel et, en vertu de la disposition 107.5 du Règlement, une fonctionnaire n'a droit au paiement des frais de voyage de son mari que si celui-ci est considéré comme mari à charge.

« Je tiens à vous faire observer qu'en vertu de cette disposition l'épouse d'un fonctionnaire, même si elle n'est pas à sa charge, peut accompagner son mari aux frais de l'Organisation alors que le mari d'une fonctionnaire qui n'est pas à la charge de sa femme ne bénéficie pas du même avantage.

« Cette situation semble aller à l'encontre du principe fondamental de l'égalité des droits énoncé dans la Charte, à l'Article 8 et dans d'autres instruments internationaux. Elle est également contraire au principe de l'égalité de la rémunération et des conditions d'emploi dans la mesure où le Règlement du personnel refuse aux membres féminins du personnel un avantage dont tout fonctionnaire du sexe masculin peut automatiquement demander à bénéficier, même lorsque sa situation est exactement la même que la mienne et sans qu'il soit tenu compte des revenus professionnels de son épouse.

¹³ M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; sir Roger Stevens, membre.

« C'est pourquoi je vous demande respectueusement de bien vouloir procéder à un nouvel examen de la décision mentionnée et de l'annuler, car elle a été prise en application d'une disposition incompatible avec ces principes fondamentaux et avec la politique de non-discrimination que l'Organisation des Nations Unies a adoptée et préconise dans tous les domaines. »

Le Secrétaire général ayant refusé d'annuler la décision contestée, la requérante saisit la Commission paritaire de recours qui estima que le recours, étant dirigé quand au fond non pas contre une décision administrative mais contre une décision du Règlement du personnel qui serait contraire à d'autres dispositions applicables jugées supérieures et prépondérantes, ne relevait pas de sa compétence. La Commission ne fit donc pas de recommandation au sujet du recours.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a tout d'abord examiné l'argument du défendeur selon lequel la requête tendait non à obtenir l'exécution d'obligations résultant du Statut et du Règlement du personnel mais à faire annuler la disposition 107.5, a, du Règlement du personnel et ne rentrait de ce fait pas dans la compétence du Tribunal.

Le Tribunal a relevé qu'en soulevant une exception d'incompétence, le défendeur se fondait non sur les conclusions de la requérante mais sur son argumentation. Il a observé que les conclusions, elles, concernaient un litige relatif au contrat d'engagement de l'intéressée et que toute décision prise à cet égard affecterait uniquement sa situation individuelle. Or l'article 2.1 du Statut du Tribunal, pour déterminer la compétence du Tribunal, parlait des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires et de leurs conditions d'emploi. S'il avait paru utile de mentionner que les mots « contrat » et « conditions d'emploi » visaient toutes les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement en vigueur, on ne pouvait déduire des termes employés que cette disposition exclût l'application éventuelle de toute autre source de droit, notamment de la Charte qui était la constitution même de l'Organisation des Nations Unies et dont certaines dispositions étaient relatives aux fonctionnaires, pas plus qu'elle n'excluait l'application des principes fondamentaux du droit et notamment du droit des contrats. Le Tribunal s'est en conséquence déclaré compétent.

Quant au fond, le Tribunal a noté que le défendeur ne contestait pas que les dispositions de la Charte pussent avoir des effets sur la condition juridique des fonctionnaires mais déniait à ces derniers le droit de s'en prévaloir pour écarter l'application d'une disposition réglementaire. La requérante considérait au contraire qu'en cas de conflit la Charte devait prévaloir sur une disposition du Règlement du personnel. Le Tribunal a constaté qu'aucun texte comparable à l'Article 103 de la Charte ne prévoyait les cas de conflit avec le Statut et le Règlement du personnel. A son avis, on ne pouvait affirmer qu'un principe général de droit touchant les effets de la hiérarchie des normes juridiques se fût dégagé avec certitude de la pratique des Etats. Le Tribunal a estimé que, dans chaque cas d'espèce, il convenait avant tout de rechercher la source et de déterminer la portée des textes invoqués. Il a souligné que l'Article 8 de la Charte, qu'il a qualifié de « disposition d'une grande importance historique », contenait une règle qui obligeait juridiquement les organes des Nations Unies. Cependant sa mise en œuvre appartenait à ceux qui avaient compétence pour élaborer des règles applicables au personnel, c'est-à-dire, au premier chef, en vertu du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte, à l'Assemblée générale. Le Tribunal a relevé que, dans l'article 7.1 du Statut du personnel*, l'Assemblée avait posé en principe l'obligation de l'Organisation de payer les frais de voyage de personnes autres que le fonctionnaire, à savoir les personnes

* L'article 7.1 est conçu comme suit :

« Sous réserve des conditions et des définitions établies par le Secrétaire général, l'Organisation des Nations Unies paie, lorsqu'il y a lieu de le faire, les frais de voyage des fonctionnaires et des personnes à leur charge. »

à charge, mais avait laissé au Secrétaire général un large pouvoir pour fixer la mise en œuvre du principe. La notion de personne à charge était également utilisée par le Statut du personnel à une autre fin dans l'article 3.4 qui prévoit des indemnités pour charges de famille et en fixe le montant pour « l'épouse à charge ou le mari à charge » et pour chaque « enfant à charge ».

Le Tribunal a constaté que le Règlement du personnel, dans la disposition 103.24, définissait les personnes à charge aux fins du versement des indemnités pour charges de famille sans faire entre les fonctionnaires aucune différence selon le sexe et que les « conditions égales » dont le principe était posé dans l'Article 8 de la Charte étaient ainsi réalisées. Pour le paiement des frais de voyage, la détermination des personnes à charge avait fait l'objet d'un texte spécial, la disposition 107.5, *a*. Le Tribunal a noté que les deux parties avaient reconnu que cette disposition était susceptible de plusieurs interprétations. L'une de ces interprétations, a noté le Tribunal, serait conforme au principe de l'égalité des conditions pour les fonctionnaires, mais outre qu'elle se heurtait à certaines objections logiques, elle n'avait pas prévalu dans la pratique et le défendeur ne contestait pas que, dans l'application du texte, il distinguait entre les fonctionnaires du sexe féminin et leurs collègues masculins.

En mentionnant « l'épouse », la disposition 107.5, *a*, du Règlement du personnel avait vraisemblablement considéré que celle-ci était toujours à charge en adoptant certes un critère sociologique et économique traditionnel, mais en s'écartant du critère juridique employé pour le mari « à charge », critère fixé dans un autre texte du Règlement du personnel. Cependant, il y avait tout lieu de penser que l'évolution sociale et économique avait pu, depuis lors, accroître le nombre des épouses qui ne sont pas à charge au sens de la disposition 103.24, *a*, du Règlement du personnel. En tout cas, la distinction entre épouse et mari pour le paiement des frais de voyage lors du congé dans les foyers était une distinction fondée sur le sexe, distinction qui était contraire au principe de l'égalité des conditions d'emploi posé par l'Article 8 de la Charte. La mise en œuvre du principe de l'égalité des conditions d'emploi pour ce qui est du paiement du voyage du conjoint en application de l'article 7.1 appartenait au Secrétaire général et s'il possédait à cet égard un large pouvoir d'appréciation, ce pouvoir devait être exercé conformément au principe posé par l'Article 8 de la Charte. Le Tribunal a toutefois constaté qu'en stipulant que le paiement des frais de voyage du mari d'une fonctionnaire n'est autorisé que s'il est considéré comme mari à charge, la disposition 107.5, *a*, du Règlement du personnel s'était conformée à l'article 7.1 du Statut du personnel adopté par l'Assemblée générale en vertu de la compétence qu'elle tenait de l'Article 101 de la Charte. La validité de cette règle n'était pas affectée par le fait que, par ailleurs, la même disposition autorisait le paiement des frais de voyage de l'épouse d'un fonctionnaire qu'elle fût ou non à sa charge. Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

11. — JUGEMENT N° 163 (11 OCTOBRE 1972)¹⁴ : TOUHAMI
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Demande de révision d'un jugement du Tribunal — Rejet de la demande pour tardiveté

Le requérant demandait la révision du jugement n° 146¹⁵ par lequel le Tribunal avait rejeté une demande de révision du jugement n° 135¹⁶ rendu le 26 octobre 1970. Le Tribunal a jugé qu'en réalité la requête tendait quant au fond à la révision du jugement n° 135 et

¹⁴ M. R. Venkataraman, président; M. F. T. P. Plimpton, vice-président; M. Z. Rossides, membre.

¹⁵ Voir *Annuaire juridique*, 1971, p. 164.

¹⁶ *Ibid.*, 1970, p. 148.

que le requérant cherchait à obtenir une réparation qui avait été refusée dans ce jugement. Il a rappelé que l'article 12 de son statut dispose notamment :

« La demande [de révision] doit être formée dans le délai de 30 jours après la découverte du fait [nouveau] et dans le délai d'un an à dater du jugement. »

Les délais fixés dans cette disposition étaient de caractère impératif et le Tribunal n'avait le pouvoir ni de les proroger ni d'excuser un retard quelconque.

Constatant que la demande n'avait pas été formée dans le délai d'un an à compter de la date du jugement n° 135 qui était, quant au fond, le jugement dont le requérant demandait la révision, le Tribunal a rejeté la demande.

12. — JUGEMENT N° 164 (12 OCTOBRE 1972)¹⁷ : SABILLO
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Requête dirigée contre une décision de licenciement

Le requérant, un chauffeur employé par le Bureau du BAT/FS de Manille, avait été blessé dans un accident de la circulation alors qu'il conduisait une voiture dans l'exercice de ses fonctions officielles. Un comité d'enquête administratif fut chargé d'enquêter sur les circonstances de l'accident. Ce comité recommanda que l'intéressé fût suspendu de ses fonctions comme chauffeur de l'ONU jusqu'à ce que l'affaire eût été jugée par les tribunaux philippins. Par la suite, il se prononça en faveur de la réintégration du requérant et admit qu'il y avait lieu de mettre fin à l'engagement du requérant en se fondant sur le fait qu'il y avait un excédent de chauffeurs. L'intéressé protesta contre cette décision et demanda un exemplaire du règlement ou du statut régissant son engagement avec le Bureau. Il lui fut répondu que son engagement était un engagement temporaire régi par les règles applicables aux personnes employées par le Gouvernement à titre temporaire et qu'il n'existait aucun exemplaire des règles régissant son engagement qu'il fût possible de lui fournir.

Le requérant déposa alors au Ministère philippin du travail une demande d'indemnité contre le BAT, qui resta sans réponse. Il présenta en conséquence à la Philippine Workmen's Compensation Commission une demande de paiement contre le BAT. Le représentant résident adjoint ayant invoqué l'immunité de l'ONU à l'égard de toute procédure judiciaire, le *Chief Hearing Officer* de la Commission rejeta la demande, décision qui fut ultérieurement confirmée par le Président de la Commission, lequel ajouta toutefois les observations suivantes :

« Le demandeur a cependant soulevé un point que nous ne pouvons méconnaître, à savoir que l'immunité invoquée par le défendeur pour se soustraire à une juste responsabilité va à l'encontre des principes élevés et humanitaires qu'il défend. Nous estimons que le défendeur dissiperait cette ambiguïté et soulagerait en même temps dans une certaine mesure les souffrances du demandeur s'il lui venait financièrement en aide d'une autre façon, en raison de l'accident. »

Le Comité consultatif pour les questions d'indemnité, saisi de l'affaire, accorda au requérant une indemnité en remboursement de ses frais médicaux et une indemnité forfaitaire correspondant à une invalidité de 20 pour 100 du bras gauche. Après de multiples démarches auprès de diverses instances, le requérant présenta à la Commission paritaire de recours un appel contre la décision par laquelle il avait été licencié. La Commission, estimant que la décision en question avait été prise valablement, ne fit pas de recommandation sur ce point. En revanche, elle estima que le caractère incertain des règles régissant l'emploi du

¹⁷ M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; M. F. T. P. Plimpton, vice-président.

requérant et le fait que le défendeur n'eût pas informé le requérant des règles régissant son emploi ou des voies de recours appropriées avaient retardé sans nécessité et de plusieurs années l'examen de la demande d'indemnité du requérant et de son appel contre la décision de licenciement. La Commission recommanda en conséquence que le défendeur versât au requérant à titre gracieux un montant équivalant à une année de traitement plus une somme destinée à couvrir les dépenses se rapportant à la présentation de son recours. Le Secrétaire général décida de maintenir la décision de licenciement et de ne pas accepter la recommandation de la Commission concernant le paiement à titre gracieux.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a noté que le défendeur, bien qu'il eût indiqué au requérant que ses conditions d'emploi étaient régies par les règles applicables aux agents du Gouvernement philippin employés à titre temporaire, avait admis devant le Tribunal que l'intéressé était soumis au Statut du personnel et à la série 100 des dispositions du Règlement du personnel. Le Tribunal a estimé qu'il devait examiner la requête sur la base des dispositions du Statut et du Règlement du personnel qui étaient applicables au requérant en tant que titulaire d'un engagement temporaire de durée indéterminée. La décision contestée était régie par l'article 9.1, c, du Statut du personnel, qui dispose que dans le cas de fonctionnaires titulaires de contrats temporaires de durée indéterminée, le Secrétaire général peut mettre fin à leur engagement si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation. Tout en qualifiant de contestables la création, la composition et la procédure du comité d'enquête administratif, le Tribunal a relevé qu'étant donné l'excédent de chauffeurs, le représentant résident par intérim avait examiné les compétences relatives et la durée de service de tous les chauffeurs et qu'il était lui-même parvenu à la conclusion que le contrat du requérant était celui auquel il devait être mis fin. La décision contestée étant de la compétence du Secrétaire général et aucun parti pris n'étant établi, cette décision devait être maintenue.

Le Tribunal a toutefois ordonné au défendeur de verser au requérant toutes les sommes que ce dernier aurait perçues si les dispositions du Statut et du Règlement du personnel avaient été appliquées à son cas. Il a en outre alloué à l'intéressé une somme égale à une année de traitement en réparation du préjudice subi du fait qu'il avait été privé de sa qualité de fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies et que le défendeur avait omis de l'informer des droits qui étaient les siens aux termes du Statut et du Règlement du personnel.

13. — JUGEMENT N° 165 (20 OCTOBRE 1972)¹⁸ : KAHALE
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Requête dirigée, d'une part, contre des mesures qui auraient imposé à l'intéressé des conditions de service discriminatoires et, d'autre part, contre une décision de mutation — Des mesures n'ayant pas pris la forme de décisions administratives ne peuvent faire l'objet d'un recours devant la Commission paritaire de recours — Règle selon laquelle une requête n'est recevable que si le différend a d'abord été soumis à l'organisme de recours prévu par le Statut du personnel — Pouvoir du Secrétaire général de relever un fonctionnaire de ses fonctions ou de lui en assigner d'autres — Un chef de service est compétent pour procéder à la réaffectation d'un fonctionnaire au sein de son service — Une demande en réparation d'un préjudice résultant d'une décision irrégulière ne peut être présentée qu'accessoirement à une demande d'annulation de la décision en question

Le requérant qui était Chef de la Section de la défense sociale avait écrit au Secrétaire général pour se plaindre des conditions de service qui lui étaient imposées et solliciter une

¹⁸ M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; M. F. T. P. Plimpton, vice-président.

enquête. A peu près au même moment, il fut informé par le Directeur de sa Division le 8 mai 1969 qu'il avait été décidé de le muter à un nouveau poste de la même classe avec le titre fonctionnel d'administrateur hors classe chargé des affaires spéciales. Il demanda au Secrétaire général de réexaminer cette décision et n'ayant pas reçu de réponse dans le mois qui suivit s'adressa à la Commission paritaire de recours. Quelques semaines plus tard, le Secrétaire général décida que l'affaire ferait l'objet d'une enquête dirigée personnellement par le Conseiller juridique en collaboration avec le Service du personnel. Le rapport d'enquête conclut que rien ne permettait de croire à des motifs illicites de la part du Directeur de la Division et que le requérant devait être muté à un autre poste de grade P-5 de la Division du développement social avec le titre fonctionnel de Conseiller principal du Directeur et Secrétaire de la Commission du développement social. Ces conclusions furent acceptées par le Secrétaire général. Pendant tout le temps que dura l'enquête ordonnée par le Secrétaire général, la procédure était restée en suspens devant la Commission paritaire de recours. Quelques mois après que la décision prise par le Secrétaire général sur la base du rapport d'enquête eut été notifiée et confirmée, la Commission présenta un rapport indiquant que la décision de mutation du 8 mai 1969 était valide et qu'elle ne pouvait faire aucune recommandation en faveur du recours.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a noté que la requête contenait d'une part des conclusions relatives aux conditions de service de l'intéressé et d'autre part des conclusions relatives à l'exécution arbitraire d'une décision sans effet légal. S'agissant du premier groupe de conclusions, il a constaté que le requérant se plaignait de conditions de service discriminatoires qui lui auraient été imposées. Le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'alinéa *a* de la disposition 111.3 du Règlement du personnel « tout fonctionnaire qui, invoquant l'article 11.1 du Statut, désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen ». De l'avis du Tribunal, il ne ressortait pas des débats que le requérant eût observé les termes de l'alinéa *a* de la disposition 111.3 du Règlement du personnel. Sans doute l'intéressé avait-il écrit au Secrétaire général mais nombre des mesures dont il se plaignait d'avoir été victime n'avaient pas la forme de décisions administratives pouvant faire l'objet d'un recours en vertu de l'article 11.1. En aucun cas du reste le requérant n'avait d'abord demandé le réexamen d'une décision dans le mois suivant cette décision. En conséquence, les violations de conditions de service alléguées par le requérant ne pouvaient être régulièrement soumises à la Commission paritaire de recours. Or aux termes du paragraphe 1 de l'article 7 du Statut du Tribunal, une requête n'était recevable que si le fonctionnaire intéressé avait préalablement soumis le différend à l'organisme de recours prévu par le Statut du personnel. Le Tribunal a déclaré en conséquence n'être pas régulièrement saisi des violations de conditions de service alléguées par le requérant.

Le Tribunal a néanmoins examiné quant au fond les accusations les plus sérieuses formulées par le requérant pendant la procédure orale. Il est parvenu à la conclusion que ces accusations ou bien étaient sans fondement ou bien portaient sur des questions relevant de la compétence administrative du défendeur et ne constituaient pas des violations des conditions de service du requérant. Quant à l'affirmation du requérant selon laquelle les conditions de service qui lui auraient été imposées constituaient une action « paradiisciplinaire », le Tribunal a noté qu'aucune faute n'avait été reprochée au requérant et qu'aucune mesure de suspension n'avait été prise à son encontre; il a en conséquence jugé qu'aucun des griefs présentés par l'intéressé n'imposait au défendeur de suivre les procédures prescrites en matière disciplinaire par le Statut et le Règlement du personnel.

Passant au deuxième groupe de conclusions, le Tribunal a examiné l'affirmation du requérant selon laquelle « l'exécution irrégulière d'une décision de mutation n'ayant pas d'effet légal constituait une atteinte à ses conditions d'emploi ». Le Tribunal a noté

que lorsque le Directeur de la Division à laquelle appartenait le requérant avait décidé de muter ce dernier au poste d'administrateur hors-classe chargé des affaires spéciales, le Service du personnel avait suspendu son approbation de la notification administrative pertinente, et que la décision du Secrétaire général par laquelle le requérant avait été muté au poste de Conseiller principal du Directeur et Secrétaire de la Commission du développement social n'était intervenue que dix-huit mois plus tard. Il apparaissait que pendant ces dix-huit mois il y avait eu interruption *de facto* des fonctions du requérant en tant que Chef de la Section de la défense sociale. Le Tribunal s'est en conséquence demandé si le défendeur avait agi au mépris des droits contractuels du requérant et si le Directeur était fondé à relever l'intéressé de ses fonctions. Il est parvenu à la conclusion que le Directeur avait de bonnes raisons de s'inquiéter du fonctionnement de la Section en cause. Or, l'article 1.2 du Statut du personnel autorisait le Secrétaire général à relever un fonctionnaire de certaines fonctions ou lui en assigner d'autres selon les exigences du service dont il était seul juge, et ce pouvoir pouvait être exercé par des supérieurs hiérarchiques dans le cours normal de l'administration. Le Directeur avait donc pu légitimement relever le requérant de certaines fonctions.

Le requérant soutenait d'autre part que le Directeur de sa Division avait commis un abus de pouvoir en ordonnant sa « mutation » sans l'autorisation du Directeur du personnel. Le défendeur affirmait qu'en réalité le requérant avait fait l'objet non d'une mutation (déplacement d'un département à un autre) mais d'une réaffectation (déplacement à l'intérieur d'un même département) et qu'une réaffectation n'exigeait pas normalement l'approbation du Directeur du personnel. Le Tribunal a constaté qu'il s'agissait bien en l'espèce d'un cas de réaffectation. Sans doute le Service du personnel, compte tenu de l'enquête ordonnée par le Secrétaire général au sujet de l'intéressé, avait-il ajourné la notification administrative concernant la « mutation » mais la mesure initiale prise par le Directeur de la Division à laquelle appartenait l'intéressé ressortissait néanmoins à sa compétence.

S'agissant des allégations du requérant attribuant au Directeur des motifs illicites ou non pertinents, le Tribunal est parvenu à la conclusion qu'elles n'étaient pas confirmées par des preuves positives et devaient être rejetées.

Le requérant demandait enfin réparation du préjudice qui lui aurait été causé par l'exécution d'une décision prétendument sans effet (la décision par laquelle il avait été muté au poste d'administrateur hors classe chargé des affaires spéciales). Le Tribunal a rappelé que d'après son Statut il n'était loisible au requérant que de demander l'annulation de la décision finale et de chercher réparation pour des questions accessoires ou connexes et que l'intéressé ne pouvait, en limitant ses conclusions à des questions accessoires, priver le Tribunal de sa compétence quant au fond de l'affaire. Puisqu'il était établi que la décision en cause était justifiée quant au fond, relevait de la compétence administrative du Directeur de la Division et n'était pas motivée par des considérations non pertinentes, la question du versement d'une indemnité ne se posait pas.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

14. — JUGEMENT N° 166 (20 OCTOBRE 1972)¹⁹ : KAHALE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (DEMANDE DE RENVOI DE L'AFFAIRE)

Requête tendant exclusivement à obtenir le renvoi de l'affaire pour reprise de la procédure et ne donnant pas au Tribunal la possibilité de juger au fond — Irrecevabilité d'une telle requête — Objections à la procédure suivie au sein de la Commission paritaire de

¹⁹ M. R. Venkataraman, président; M^{me} S. Bastid, vice-présidente; M. F. T. P. Plimpton, vice-président.

recours — Notion d'autorité de la chose jugée — Irrecevabilité d'un recours devant la Commission paritaire fondé sur l'inobservation des dispositions du Statut et du Règlement du personnel au sujet d'un autre fonctionnaire

Le requérant avait été muté du poste de chef de la Section de la défense sociale à un autre poste de même classe. Par la suite, un fonctionnaire fut nommé au poste de chef des Programmes de défense sociale. Le requérant demanda au Secrétaire général de réexaminer cette décision. La décision ayant été maintenue, le requérant saisit la Commission paritaire de recours. La Commission déclara le recours irrecevable vu qu'une commission réunie antérieurement avait déjà présenté un rapport au sujet de la mutation du requérant à un autre poste et que la décision administrative concernant cette mutation était devenue définitive et ne pouvait plus être modifiée ou annulée, à moins que les conclusions du Tribunal administratif ne réforment celle de la Commission précédemment réunie.

Le requérant demanda alors au Tribunal d'ordonner le renvoi de l'affaire devant la Commission pour reprise de la procédure. Le Tribunal a rappelé qu'aux termes du paragraphe 2 de l'article 9 de son Statut, il pouvait, s'il estimait que la procédure prescrite par le Statut ou le Règlement du personnel n'avait pas été suivie, ordonner, à la demande du Secrétaire général et « avant de statuer au fond », le renvoi de l'affaire pour que la procédure requise soit suivie ou refusée; en vertu du paragraphe 2 de l'article 18 de son Règlement, le Tribunal « statuait au fond » si, à l'expiration d'un certain délai, aucune demande concernant le renvoi de l'affaire n'avait été présentée par le Secrétaire général. Il résultait de ces dispositions que toute requête introduite devant le Tribunal devait permettre à celui-ci de statuer au fond. Le Statut du Tribunal ne prévoyait pas le cas de requêtes qui, ne remplissant pas cette condition, viseraient uniquement à obtenir le renvoi de l'affaire pour que la procédure reprise soit suivie ou reprise. La requête considérée était donc irrecevable.

Le Tribunal a toutefois constaté que le recours formé devant la Commission paritaire de recours était dirigé contre une décision rejetant la réclamation du requérant contre la nomination d'un fonctionnaire à un poste déterminé. Il a en conséquence examiné si la Commission avait suivi une procédure régulière et si la décision déclarant le recours irrecevable était fondée.

Le requérant se plaignait de ne pas avoir été avisé de la composition de la Commission avant que celle-ci n'entreprenne l'examen de son recours. Sur le vu du dossier toutefois, le Tribunal a accepté la déclaration du défendeur selon laquelle le requérant avait été avisé oralement à l'avance de la composition de la Commission. Il a admis qu'il était de bonne pratique administrative que le fonctionnaire intéressé fût avisé par écrit de la composition de la Commission avant que celle-ci n'entreprenne l'examen d'un recours mais il est parvenu à la conclusion, en l'espèce, que l'absence de notification écrite, n'ayant apparemment pas causé de préjudice au requérant et n'ayant pas soulevé d'objection de sa part à l'audience, n'avait pas vicié la procédure.

Le requérant prétendait également que la façon dont les membres de la Commission paritaire de recours avaient été choisis constituait une violation de la disposition 111.2 du Règlement du personnel. Le Tribunal a estimé que pour les raisons indiquées dans son jugement n° 161²⁰ le Président avait des pouvoirs étendus pour décider si un membre était ou non disponible et est parvenu à la conclusion que le requérant ne pouvait soutenir que les membres de la Commission eussent été choisis en violation de la disposition 111.2 du Règlement du personnel. Le Tribunal n'a pas non plus admis qu'il fût irrégulier de soumettre à la même Commission des recours connexes. De toute façon, faute de pouvoir établir un préjudice quelconque et faute d'avoir soulevé des objections en temps voulu, le requérant ne

²⁰ Voir p. 138 du présent *Annuaire*.

pouvait contester la validité des décisions prises à cet égard. Le requérant se plaignait également de ce que la Commission eût examiné son affaire sans lui avoir offert la possibilité de se faire représenter par un conseil. Le Tribunal a considéré qu'il appartenait à l'intéressé de déclarer à l'audience qu'il avait besoin de l'aide d'un conseil et de demander un ajournement jusqu'à ce qu'un conseil eût été nommé. Sur plusieurs autres points — question de savoir si la Commission pouvait aviser directement le requérant de sa décision, délai dans lequel la Commission avait statué, question de savoir si le requérant avait eu la possibilité de répondre à l'exception d'irrecevabilité invoquée par le défendeur — le Tribunal a conclu que la procédure suivie devant la Commission n'était entachée d'aucun vice.

Sur la validité de la décision de la Commission déclarant le recours irrecevable, le Tribunal a rappelé que l'exception de chose jugée ne pouvait être invoquée que s'il y avait dans les deux demandes identité d'objet et identité de personnes. Il a noté que le recours dont avait eu à connaître une commission réunie antérieurement était dirigé contre la mutation de l'intéressé à un poste autre que celui de Chef de la Section de la défense sociale. Le recours à l'examen, lui, était dirigé contre la nomination d'un autre fonctionnaire à un poste supérieur comportant l'exercice de fonctions nettement plus étendues. Il ne pouvait donc être déclaré irrecevable en vertu de l'autorité de la chose jugée ou d'un autre principe analogue. Le Tribunal a toutefois souligné que l'article 11.1 du Statut du personnel autorisait les fonctionnaires à former un recours contre une décision administrative en invoquant la non-observation de leurs conditions d'emploi et que le requérant avait invoqué devant la Commission paritaire de recours la non-observation des « dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel » au sujet d'un autre fonctionnaire. La conclusion d'irrecevabilité à laquelle était arrivée la Commission était donc bien fondée.

B. — Décisions du Tribunal administratif ^{21, 22} de l'Organisation internationale du Travail

1. — JUGEMENT N° 187 (15 MAI 1972) : JAKESH CONTRE AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE

*Requête dirigée contre une décision rendue par une juridiction nationale — Incompétence
du Tribunal pour connaître d'une telle requête*

Lorsque l'AIEA adhéra, en 1958, à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le requérant cessa d'être affilié au régime autrichien de pensions auquel il

²¹ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions pertinentes du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de toutes organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal à savoir au 31 décembre 1972 : l'Organisation mondiale de la santé, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, la Commission intérimaire de l'Organisation internationale du commerce/accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien, l'Union postale universelle, l'Institut international des brevets et l'Organisation européenne pour

(Suite de la note p. 148.)

participait jusque-là. Après plusieurs démarches effectuées tant auprès du Ministère autrichien des affaires sociales qu'au sein même de l'Agence, il saisit l'AIEA le 5 mars 1963 d'une demande formelle tendant à obtenir sa réaffiliation en qualité de membre obligatoire au régime autrichien de pensions. Sa demande fut rejetée le 9 août 1963 et la décision de rejet confirmée par le Directeur général le 3 octobre 1963.

Le 18 septembre 1970, le requérant assigna l'AIEA devant le Tribunal du travail de la ville de Vienne pour réclamer réparation du dommage subi du fait de l'interruption de son affiliation au régime autrichien de pensions. L'Agence ayant expressément refusé de renoncer à l'immunité que lui confère l'article VIII (section 19) de l'Accord de base conclu le 11 décembre 1957 par l'AIEA avec le Gouvernement autrichien²³ en cas d'action en justice intentée contre elle, le Tribunal du travail de la ville de Vienne se déclara incompétent pour connaître de la demande du requérant par jugement daté du 8 juillet 1971.

Le requérant saisit alors le Tribunal administratif en indiquant comme décision contestée le jugement du 8 juillet 1971. Le Tribunal a rejeté la requête. Il a rappelé qu'aux termes de son Statut ainsi que du Statut et Règlement du personnel de l'AIEA, il ne pouvait connaître que des requêtes formées contre les décisions du Directeur général, en principe après épuisement des instances internes. La requête, étant dirigée contre une décision du Tribunal du travail de la ville de Vienne, se trouvait portée devant une juridiction incompétente pour en connaître. Si d'autre part, le requérant avait entendu attaquer une décision du Directeur général, il ne pouvait s'agir que de la décision du 3 octobre 1963. Dans cette hypothèse la requête était tardive puisqu'elle n'avait pas été formée dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévus à l'article VII, paragraphe 2 du Statut du Tribunal; elle devait en outre être écartée en raison de l'inutilisation des voies de recours internes.

2. — JUGEMENT N° 188 (15 MAI 1972) : DUTREILLY CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE

Demande tendant à obtenir l'annulation d'une décision relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une telle décision

La requérante attaquait une décision par laquelle le Directeur général de l'UNESCO avait : 1) conclu au maintien dans le dossier de l'intéressée de notes professionnelles qu'elle estimait inexacts et préjudiciables à ses intérêts; et 2) refusé une augmentation de traitement à laquelle elle estimait avoir droit.

Le Tribunal a souligné que la décision en question relevait du pouvoir d'appréciation de son auteur et ne pouvait donc être censurée par le Tribunal que si elle émanait d'un organe incompétent, était affectée d'un vice de forme ou de procédure, reposait sur des faits inexacts ou une erreur de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de

(Suite de la note 21.)

des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats conclus par l'Organisation internationale du Travail ainsi que des différends concernant l'application du Règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

Le Tribunal est ouvert à tout fonctionnaire du Bureau international du Travail et des organisations mentionnées ci-dessus, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne ayant succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire et à toute personne autre pouvant justifier de droits résultant du contrat d'engagement du fonctionnaire décédé ou des dispositions du Statut du personnel dont pouvait se prévaloir ce dernier.

²² M. M. Letourneur, président; M. A. Grisel, vice-président; lord Devlin, juge.

²³ Nations Unies, *Recueil des Traités*, vol. 339, p. 110.

détournement de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement erronées. Le Tribunal a rejeté la requête; il a estimé : 1) que les allégations de la requérante relatives aux vices de procédure dont serait entachée la décision ne pouvaient être retenues; 2) qu'il n'était pas établi que dans son appréciation des notes professionnelles de la requérante, le Directeur eût tablé sur des faits erronés; 3) que contrairement à ce que sous-entendait l'intéressée, le fait qu'elle eût été privée d'un supplément de traitement à la suite de critiques relatives à une période de service déterminée n'impliquait pas qu'un jugement d'ensemble prenant en considération ses services antérieurs n'eût pas été porté à son sujet; et 4) que, vu les faits résultant du dossier, le Directeur général était fondé à ordonner le maintien des notes professionnelles attribuées à la requérante et n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en estimant justifié le refus momentané d'une augmentation de traitement.

3. — JUGEMENT N° 189 (15 MAI 1972) : SMITH
CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

Demande tendant à faire reconnaître une période d'absence comme congé de maladie — Obligation de tout fonctionnaire en congé de maladie d'adresser à l'administration des rapports sur son état de santé selon que l'exige le médecin du personnel

Le requérant dont le contrat d'engagement devait prendre fin le 31 mars 1970 avait fait parvenir au médecin-conseil de l'Organisation un certificat médical portant sur la période 11 mars-23 mars puis, le 26 mars, un second certificat indiquant que l'incapacité persistait sans qu'aucune date pût être fixée quant à la durée de l'indisposition. Au cours des semaines qui suivirent, l'Organisation essaya vainement de se mettre en rapport avec l'intéressé. Le 14 avril 1970, le chef du personnel signifia au requérant que la seule période qu'il était possible de considérer comme un congé de maladie était celle du 11 au 23 mars et que les quatre jours ouvrables entre le 24 et le 31 mars seraient décomptés des jours de congé annuel inscrits à son actif. Finalement toutefois, l'administration offrit de régler le différend à l'amiable et de considérer les quatre jours en cause comme congé spécial avec traitement. Le requérant répondit qu'il n'accepterait qu'à la condition que l'administration reconnaisse qu'il était en congé de maladie pendant ces quatre jours; il se heurta à un refus.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a rappelé qu'en vertu de la disposition 670.3 du Règlement du personnel, en cas de maladie le membre du personnel adresse des rapports périodiques sur son état de santé, selon que l'exige le médecin du personnel si ce dernier en décide ainsi. Etant donné qu'il n'était pas certain que le requérant eût fait tout ce qu'il aurait raisonnablement pu faire pour se conformer aux obligations découlant pour lui de cette disposition, l'offre de règlement à l'amiable de l'administration était une offre sensée et raisonnable qui rendait sans objet la demande du requérant à moins qu'il ne pût être affirmé qu'une question de principe se posait. Le Tribunal a estimé qu'aucune question de principe n'était en cause et a en conséquence rejeté la requête.

4. — JUGEMENT N° 190 (15 MAI 1972) : WALIULLAH CONTRE ORGANISATION
DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE

Requête dirigée contre une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée Décès du requérant en cours d'instance — La personne qui succède aux droits du de cujus ne peut se prévaloir devant le Tribunal d'autres droits que ceux auxquels lui-même pouvait prétendre

Le requérant avait été nommé pour deux ans à un poste P-5. A l'expiration de ces deux ans, il fut muté à un autre poste et son engagement fut renouvelé pour un an. Quelques mois

avant l'expiration de cette période d'un an, il fut informé que son poste allait disparaître. Il fut alors affecté au Service de la Conférence générale de l'Organisation mais fut un peu plus tard informé — son engagement avait entre-temps été reconduit pour six mois — qu'il ne serait plus possible de l'employer dans ce service après l'expiration de son dernier engagement. Il fut en conséquence avisé par le Directeur du Bureau du personnel que si sa candidature à deux autres postes se révélait infructueuse, son engagement prendrait fin à sa date normale d'expiration conformément à la disposition 104.6, *b*, du Règlement du personnel de l'Organisation relative aux engagements de durée définie. Le requérant saisit alors le Conseil d'appel. Le Directeur général refusa de faire sienne la recommandation du Conseil mais offrit à l'intéressé un poste de grade P-4 à Bangkok pour une durée d'un an. Le requérant refusa cette offre et saisit le Tribunal en lui demandant d'ordonner le renouvellement de son contrat pour une durée et dans des conditions équivalant à celles de son engagement initial ou, à défaut, le versement de diverses indemnités. Le requérant étant décédé quelques mois plus tard, sa veuve reprit l'instance en vertu de l'article II, paragraphe 6, du Statut du Tribunal et déposa des conclusions modifiées dans lesquelles elle demandait notamment au Tribunal d'ordonner le versement d'une « indemnité supplémentaire égale à une année de traitement, cette somme compensant partie du préjudice moral grave subi par feu le requérant et sa famille à la suite du traitement injustifiable dont il avait été victime et qui n'avait pas été sans influence sur son état de santé ».

Le Conseil du requérant et de sa veuve soutenait que la disposition 104.6, *b*, du Règlement du personnel conçue comme suit :

« Un engagement de durée définie peut, à la discrétion du Directeur général, être prolongé ou transformé en un engagement de durée indéterminée; toutefois, il ne donne à son titulaire ni droit à une telle prolongation ou transformation, ni lieu de l'espérer; et sauf prolongation ou transformation, cet engagement expire à l'échéance fixée, sans préavis ni indemnité »

était inapplicable au cas du requérant car, étant donné les nombreuses mutations et affectations qui avaient jalonné la carrière de l'intéressé, il fallait considérer que le requérant n'avait pas bénéficié d'un seul engagement mais d'une série d'engagements ayant dépassé la durée déterminée qui avait été attribuée au premier engagement, de sorte que celui-ci était venu à échéance sans avoir été ni prolongé, ni transformé comme tel. Il ne s'agissait donc pas d'une question relevant du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et le Tribunal avait toute latitude pour sanctionner les irrégularités commises. D'ailleurs, même si la disposition 104.6, *b*, avait été applicable, l'Administration n'aurait pu s'en prévaloir eu égard à la faute qu'elle avait commise en engageant le requérant sans avoir prévu ni disposé pour lui d'un poste aux tâches précises, et ce au mépris de l'article 4.1 du Statut du personnel.

Le Tribunal s'est tout d'abord interrogé sur la recevabilité de la requête présentée par la veuve du requérant. Il a rappelé qu'aux termes de l'article II, paragraphe 6 du Statut du Tribunal :

« Ont accès au Tribunal :

« a) Le fonctionnaire, même si son emploi a cessé, ainsi que toute personne ayant succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire ».

Il résultait de cette disposition que la veuve d'un fonctionnaire ou d'un ancien fonctionnaire pouvait reprendre l'instance engagée devant le Tribunal par son mari avant son décès mais qu'elle ne pouvait faire valoir d'autres droits que ceux auxquels son mari pouvait prétendre et notamment invoquer un droit propre en particulier la réparation du préjudice qu'elle prétendait avoir subi personnellement.

Sur la légalité de la décision attaquée, le Tribunal a estimé, en se basant sur les pièces figurant au dossier, que le requérant n'était pas fondé à soutenir que les dispositions de l'article 4.1

n'avaient pas été correctement appliquées. En deuxième lieu, en prolongeant l'engagement du requérant à plusieurs reprises, le Directeur général avait usé du droit qu'il tenait de la disposition 104.6, b. En troisième lieu, en affectant successivement l'intéressé à divers postes, le Directeur général s'était borné à appliquer les dispositions de l'article 1.2 du Statut du personnel; à supposer même que l'Organisation eût commis une faute lourde en n'employant pas le requérant aux tâches pour lesquelles il avait été recruté, cette circonstance n'aurait pas été de nature à vicier la décision de non-renouvellement. Le Tribunal a enfin observé qu'en offrant un poste P-4 au requérant, l'Organisation avait fait une proposition qui n'impliquait pas une rétrogradation s'agissant d'un nouveau contrat. Pour éviter le préjudice dont il réclamait la réparation, le requérant aurait pu accepter cette proposition qui, dans les circonstances de l'espèce, apparaissait raisonnable. Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

5. — JUGEMENT N° 191 (15 MAI 1972) : BALLO CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE

Demande tendant à obtenir l'annulation d'une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une telle décision — Illégalité d'une décision fondée sur une évaluation partielle des activités d'un fonctionnaire

Le requérant, de nationalité tchécoslovaque, avait été engagé pour deux ans le 29 juillet 1968; le 4 mai 1970, il fut informé oralement par le délégué permanent de la République socialiste tchécoslovaque qu'il devait rentrer en Tchécoslovaquie à l'expiration de son engagement. Dans une note de service datée du 5 mai 1970 adressée à deux hauts fonctionnaires de l'UNESCO, le Directeur général critiqua le travail d'une équipe dont faisait partie le requérant et ajouta que des changements s'imposaient dans le personnel du service intéressé. Saisi peu après par les supérieurs du requérant d'une proposition de prolongation de deux ans de l'engagement de ce dernier, le Directeur général émit de sérieuses réserves au sujet de l'intéressé et ne prolongea l'engagement que d'une année. En février 1971, le requérant se vit attribuer des notes professionnelles hautement élogieuses par ses supérieurs hiérarchiques et quelques semaines plus tard le Comité consultatif des cadres recommanda à l'unanimité que son engagement soit prolongé pour trois ans. Dans une note datée du 30 avril 1971, le Directeur général jugea excessivement élogieuses ces appréciations et indiqua que son évaluation des services du requérant était « nettement négative ». Il s'opposait en conséquence au renouvellement de l'engagement. Le 18 juin 1971, le Directeur du personnel informa l'intéressé que son engagement prendrait fin le 31 août 1971 conformément à la disposition 104.6, b, du Règlement du personnel. Le requérant étant tombé malade, son engagement fit l'objet de plusieurs reconductions. Auparavant, le chargé d'affaires p.i. de la délégation permanente de la Tchécoslovaquie auprès de l'UNESCO avait, par lettre du 11 mai 1971, informé le Directeur général que le Gouvernement tchécoslovaque « n'était pas d'accord avec la prolongation du contrat » du requérant. Le Directeur général répondit que l'offre de prolongation de l'engagement d'un membre du personnel de l'Organisation était du ressort exclusif du Directeur général et ne devait être décidée qu'en fonction des mérites ou des capacités du fonctionnaire considéré et de l'intérêt que les services dudit fonctionnaire présentaient pour l'Organisation; il ajoutait que c'était en fonction de ces critères qu'il avait décidé de ne pas prolonger l'engagement du requérant.

Le Conseil d'appel, saisi de l'affaire, recommanda au Directeur général de rejeter l'appel. Le requérant s'adressa alors au Tribunal en lui demandant notamment : 1) d'ordonner « la production par l'UNESCO de toutes et chacune des pièces du dossier du requérant, soit qu'elles concernent les rapports de l'Organisation avec le Gouvernement

tchécoslovaque relatifs à ses services, soit qu'elles concernent les tentatives faites par ses supérieurs en vue de son reclassement à l'intérieur de l'Organisation; et 2) d'annuler la décision de non-renouvellement prise par le Directeur général.

Le Tribunal a ordonné la production de certaines pièces et, constatant leur caractère confidentiel, s'est borné à donner connaissance au requérant de la conclusion provisoire qui en résultait, à savoir que selon une proposition de réorganisation du Sous-Directeur général intéressé, qui avait été rejetée par le Directeur général, il eût été possible de conserver le requérant au service de l'Organisation dans un autre poste. Toutefois, après plus ample examen, le Tribunal a fait abstraction de ces pièces pour rendre sa décision.

Sur la légalité de la décision contestée, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de la disposition 104.6, b, du Règlement du personnel, la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée d'un fonctionnaire relevait du pouvoir de libre appréciation du Directeur général. Le Tribunal a toutefois ajouté que le pouvoir de libre appréciation ne devait pas être confondu avec le pouvoir arbitraire; il devait notamment toujours s'exercer dans la légalité et c'est pourquoi il appartenait au Tribunal, saisi d'un recours contre une décision prise en vertu du pouvoir de libre appréciation, de rechercher si cette décision émanait d'un organe compétent, était régulière en la forme, si la procédure avait été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'autorité administrative avait procédé était fondée sur une erreur de droit ou des faits inexacts ou si elle révélait que des éléments essentiels n'avaient pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir était établi.

Le Tribunal a relevé que pour refuser de prolonger le contrat du requérant, le Directeur général s'était uniquement fondé sur ce que, dans les occasions où il avait vu personnellement l'intéressé à l'œuvre, celui-ci s'était montré chaque fois très inadéquat à ses tâches. Le Directeur général s'était donc formé une opinion générale du requérant en n'ayant égard qu'à une partie très restreinte de son activité. S'il appartenait au Directeur général d'avoir un avis différent de celui exprimé par les fonctionnaires de grade élevé dont relevait l'intéressé, il devait en ce cas non seulement considérer l'attitude du requérant dans les cas où il l'avait « vu personnellement à l'œuvre » mais aussi se fonder sur la valeur de l'ensemble de son travail telle qu'elle était appréciée, d'une manière très favorable, par ses supérieurs hiérarchiques directs. Le Directeur général avait commis l'erreur de supposer que, l'activité très partielle du requérant dont il avait été personnellement témoin n'étant pas à son avis satisfaisante, il s'ensuivait que l'activité de l'intéressé ne donnait pas, dans l'ensemble, satisfaction. D'autre part, en passant outre à l'avis exprimé unanimement par ceux qui étaient renseignés sur l'ensemble de la manière de servir du requérant, il avait omis de prendre en considération des éléments essentiels de l'affaire.

Le Tribunal a en conséquence annulé la décision incriminée et décidé que le requérant avait droit au renouvellement de son contrat pour trois ans ou, à défaut, au versement d'une indemnité globale et définitive de 100 000 francs français.

6. — JUGEMENT N° 192 (13 NOVEMBRE 1972) : BARACCO CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

Requête dirigée contre une décision licenciant un fonctionnaire en cours de stage pour raisons médicales — Une telle décision relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général

Le requérant, engagé pour un poste en Afrique en vertu d'un contrat de deux ans avec stage d'une année, était tombé malade dès les premières semaines de son engagement. A l'issue d'un congé de maladie de quatre mois, il fut convoqué par le médecin-conseil du Service médical de l'Organisation qui informa le Service du personnel qu'il serait contre-indiqué de réaffecter l'intéressé en Afrique avant plusieurs mois. L'Organisation décida alors

en vertu de la disposition 960 du Règlement du personnel de mettre fin à l'engagement du requérant. Celui-ci ayant contesté la décision, un comité médical composé du médecin de l'Organisation, du médecin traitant du requérant et d'un médecin choisi par les deux autres fut convoqué. Deux des médecins ayant conclu que les raisons médicales invoquées pour ne pas confirmer l'engagement étaient justifiées, le Directeur général informa le requérant qu'il maintenait sa décision.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a rappelé que l'article 960 du Règlement du personnel prévoit notamment le licenciement de l'agent qui, en période de stage, se révèle inapte à sa tâche pour des raisons médicales. Une décision prise en vertu d'une telle disposition relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général et n'était donc susceptible d'être annulée par le Tribunal que si elle émanait d'un organe incompétent, était affectée d'un vice de forme ou de procédure, reposait sur des faits inexacts ou une erreur de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement erronées. Le requérant reprochait en premier lieu à l'Organisation de ne pas lui avoir fait subir d'examen médical avant son entrée en fonctions. Le Tribunal a toutefois observé que c'était là la pratique et qu'elle n'était pas contraire à la réglementation en vigueur; au surplus un examen complémentaire au siège de l'Organisation n'eût vraisemblablement pas dévoilé les causes de la défaillance qui était à l'origine de la décision de renvoi. Le requérant faisait en outre valoir qu'il n'avait pas été convoqué par le Comité médical chargé de préavis sur son cas. Le Tribunal a estimé qu'habilité par l'article 1020.2 du Règlement du personnel à procéder aux investigations qu'il estime utiles, le Comité était fondé à se prononcer au vu du dossier. Le requérant soutenait enfin que sa défaillance était due à des conditions de travail défectueuses et que le Directeur général aurait dû enquêter sur ces conditions. Le Tribunal a estimé que le Directeur général, en renonçant à procéder à une telle enquête, n'avait pas excédé sa liberté d'appréciation : que les critiques formulées fussent justifiées ou non, il n'en était pas moins vrai que le requérant avait réagi aux prétendues difficultés de sa tâche d'une manière anormale qui faisait apparaître le risque d'une rechute comme plausible et la résiliation de l'engagement comme conforme à l'article 960 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

7. — JUGEMENT N° 193 (13 NOVEMBRE 1972) : BERGIN CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE

Demande d'indemnité présentée par un fonctionnaire à raison d'un préjudice qui lui aurait été causé — Un tel préjudice ne peut servir de base à une demande de réparation devant le Tribunal que s'il résulte d'une décision illégale du Directeur général

Le requérant avait été affecté en 1967 à un projet en Iran et avait à cette occasion démissionné de l'Institut d'agriculture de Dublin où il était fonctionnaire permanent avant d'entrer à la FAO. Le Directeur du projet ayant demandé son rappel (en précisant que l'intéressé n'était pas au courant de la démarche effectuée à son sujet) et les assertions formulées à l'appui de cette demande ayant été corroborées par un fonctionnaire du siège en tournée d'inspection, le requérant fut transféré à Rome puis à un poste en Jordanie. Une première fois en 1969, puis à nouveau en 1970, il fit l'objet d'une mesure de retenue d'augmentation annuelle. Le Comité d'appel saisi de l'affaire conclut qu'aucune irrégularité n'avait entaché le transfert du requérant et que l'Organisation avait fait des efforts suffisants pour lui trouver une autre affectation. Il constata toutefois que le requérant n'avait pas été informé des démarches faites par le Directeur du projet pour obtenir son rappel et qu'il n'était pas établi que le Directeur eût eu des entretiens francs et complets avec lui à ce sujet auparavant. De même la deuxième retenue d'augmentation annuelle avait été décidée sans

que des notes professionnelles critiquant le travail de l'intéressé lui eussent été communiquées auparavant. Le Comité d'appel recommanda en conséquence qu'un certificat de service satisfaisant fût remis à l'intéressé et que toute demande ultérieure d'emploi présentée par celui-ci fût traitée sur un pied d'égalité avec celle d'autres candidats; il recommanda en outre que la première retenue d'augmentation annuelle fût annulée (la seconde avait déjà été rapportée par l'administration), parce qu'il y avait des raisons de penser que la procédure applicable en cas de refus d'augmentation n'avait pas été pleinement suivie. En revanche le Comité estima que les autres demandes du requérant n'étaient pas fondées. Le Directeur général accepta les recommandations du Comité d'appel.

Devant le Tribunal, le requérant demandait une indemnité au titre des « autres préjudices subis » à savoir en particulier la perte de son poste permanent à l'Institut de l'agriculture en Irlande et les perturbations intervenues dans l'éducation de ses enfants.

Le Tribunal a jugé que ces demandes ne pouvaient être justifiées qu'en tant qu'élément de dommage résultant d'une décision illégale du Directeur général. La seule décision illégale qu'invoquait le requérant était celle qui avait ordonné son transfert à Rome. Certaines irrégularités avaient effectivement été commises à cet égard (elles avaient d'ailleurs été réparées du fait de l'acceptation des recommandations du Comité de recours) mais elles n'étaient pas de nature à vicier la décision de transfert; celle-ci était intervenue à l'issue d'une enquête régulièrement menée et après audition du requérant et n'avait d'ailleurs pas été contestée par le requérant au moment où elle avait été prise. Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

8. — JUGEMENT N° 194 (13 NOVEMBRE 1972) : VRANCHEVA
CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

Décision résiliant un contrat de stage — Annulation de la décision en tant qu'insuffisamment motivée — Renvoi de l'affaire devant le Directeur général

La requérante avait été engagée en vertu d'un contrat de stage d'un an à l'expiration duquel son supérieur hiérarchique rédigea à son sujet un rapport partiellement défavorable et recommanda une prolongation de stage d'un an. A l'expiration de cette deuxième année, elle reçut un nouveau rapport négatif et fut informée que son engagement prendrait fin à l'issue de sa période de stage. La décision de non-renouvellement de son engagement lui fut confirmée un peu plus tard. Ayant fait appel de cette décision auprès du Directeur général et ayant échoué, l'intéressée saisit le Tribunal en faisant notamment valoir qu'aucune des critiques figurant dans ses deux rapports d'appréciation ne s'appuyait sur une allégation précise qu'elle aurait pu s'efforcer de réfuter, que son supérieur ne lui avait donné aucun conseil ou instruction sur la manière de s'acquitter de ses fonctions et que la décision la concernant avait été prise avant qu'elle n'ait eu la possibilité de déposer ses observations en réponse aux critiques formulées contre elle.

Le Tribunal a rappelé que la disposition 960 du Règlement du personnel de l'Organisation prévoyait notamment que si, au cours de la période initiale de stage ou d'une prolongation de cette période, le travail d'un membre du personnel ne donne pas satisfaction, son engagement au lieu d'être confirmé est résilié. Il a souligné que bien que la décision attaquée fût motivée par les services non satisfaisants qu'aurait rendus la requérante, elle n'était même pas assortie d'un commencement de preuve. D'autre part, à aucun moment de la procédure, et malgré ses demandes réitérées, l'intéressée n'avait pu obtenir de précision sur les faits ayant justifié, de la part de son chef de service, une appréciation défavorable quant à la manière dont elle exerçait ses fonctions. D'ailleurs devant le Tribunal lui-même, l'Organisation n'avait pas davantage fourni de précision sur les services de l'intéressée. La décision attaquée était donc insuffisamment motivée et il appartenait au Directeur général de

reprendre l'examen de l'affaire pour rechercher, par tous moyens qu'il estimerait utiles, si les appréciations du supérieur hiérarchique immédiat de la requérante étaient ou non justifiées. Le Tribunal a en conséquence annulé la décision attaquée et renvoyé l'affaire devant le Directeur général pour qu'il statue à nouveau après instruction régulière.

9. — JUGEMENT N° 195 (13 NOVEMBRE 1972) : CHAWLA
CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

Requête tendant à obtenir l'annulation d'une décision de non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée

Le requérant avait d'abord été affecté au Népal puis fut muté en Afghanistan. Son engagement fut reconduit à plusieurs reprises et ses notes professionnelles furent toujours satisfaisantes. Le 22 novembre 1968, il fut informé que son engagement ne serait pas prolongé au-delà du 28 février 1969. Cette décision avait été déterminée par une appréciation du Conseiller principal du Bureau régional pour la lutte contre le paludisme qui avait indiqué par écrit que l'intéressé n'était pas à la hauteur de sa tâche. Saisi de l'affaire, le Comité régional d'appel estima qu'il y avait eu parti pris et recommanda notamment au Directeur régional de prolonger l'engagement du requérant au-delà du 1^{er} mars 1969. Le Directeur régional accepta cette recommandation : il prolongea l'engagement du requérant pour un an et, le 1^{er} mars 1969, le Gouvernement afghan fut informé que l'intéressé reprendrait prochainement ses fonctions.

Le 1^{er} juin 1969, le Président de l'Institut afghan du paludisme informa le Bureau régional que les autorités afghanes ne souhaitaient pas le retour du requérant. Le Bureau régional rechercha une autre affectation pour le requérant auprès des autres bureaux régionaux. Tous répondirent négativement sauf le Bureau régional pour le Pacifique occidental qui offrit un poste : toutefois l'intéressé ne fut pas retenu en raison de l'opposition du Conseiller principal du Bureau régional pour la lutte contre le paludisme. Une autre proposition émanant du Bureau régional pour l'Afrique n'aboutit à aucun résultat. Le 14 novembre 1969, l'intéressé fut avisé que son engagement prendrait fin le 30 novembre 1969. Le Comité d'enquête et d'appel du siège recommanda toutefois que la décision de renouvellement de l'engagement pour un an prise le 1^{er} mars 1969 fût scrupuleusement honorée et que fussent versées au requérant toutes les sommes auxquelles l'engagement d'un an lui donnait droit.

Le tribunal, saisi par le requérant d'une demande d'annulation de la décision en question, a relevé que selon ses déclarations l'Organisation n'avait pas renouvelé le contrat de l'intéressé parce que le Gouvernement afghan avait exprimé le souhait qu'elle pût prendre des dispositions afin que ce dernier ne retourne pas en Afghanistan et parce qu'il n'avait pas été possible ensuite de lui trouver une autre affectation. Il a observé que la décision du Directeur régional de ne pas renouveler le contrat du requérant avait été motivée par une affirmation du Conseiller principal du Bureau régional pour la lutte contre le paludisme selon laquelle le fonctionnaire en cause n'était pas à la hauteur de sa tâche. Par la suite le Directeur régional était revenu sur sa décision, se rangeant par là à l'avis du Comité régional d'appel, qui avait constaté qu'il y avait eu « parti pris administratif... résultant peut-être d'un préjugé personnel » au détriment du requérant. Le Tribunal a estimé, sur le vu du dossier, que cette constatation était exacte et que le Conseiller principal était animé d'un préjugé grave et entièrement injustifié à l'égard du requérant.

Le Tribunal a d'autre part rappelé que lorsque le Président de l'Institut afghan du paludisme avait exprimé le souhait que des dispositions puissent être prises pour que le

requérant ne reprenne pas ses fonctions en Afghanistan, il avait déclaré qu'à son avis l'intéressé n'était pas à la hauteur de sa tâche. Le Tribunal a constaté :

- 1) Que cette conclusion était la même que celle qui figurait dans le rapport défavorable du Conseiller principal;
- 2) Qu'elle n'était assortie d'aucune précision;
- 3) Qu'elle allait à l'encontre de tous les rapports antérieurs sur l'activité du requérant ;
- 4) Qu'à aucun moment au cours des quatre années de service du requérant en Afghanistan le Gouvernement afghan ne s'était dit mécontent de son activité;
- 5) Que le Président de l'Institut afghan du paludisme s'était borné à exprimer un souhait.

Dans ces conditions, l'Organisation avait le devoir de veiller à ce que tous les éléments pertinents de l'affaire fussent portés à l'attention du Gouvernement afghan. Sur le vu du dossier, le Tribunal ne pouvait conclure que l'Organisation se fût acquittée d'une manière satisfaisante du devoir en question.

Le Tribunal a en conséquence annulé la décision contestée et a alloué au requérant une indemnité de 20 000 dollars des Etats-Unis en réparation du préjudice moral et matériel qui lui avait été causé.

10. — JUGEMENT N° 196 (13 NOVEMBRE 1972) : TEWFIK CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE

Requête tendant à obtenir soit le reclassement d'un poste à un grade déterminé, soit une mutation à un poste de ce grade — Irrecevabilité de conclusions présentées pour la première fois par le requérant dans sa réplique, postérieurement à l'expiration des délais statutaires de recours — Règle de l'épuisement des moyens de recours internes — Règle selon laquelle toute nomination suppose que l'organe appelé à y procéder ait eu la possibilité de choisir entre d'éventuels candidats, sauf cas de privation d'emploi après une longue période de service

Le requérant avait été engagé pour un poste D-1 à New Delhi; son engagement avait été prolongé à deux reprises. Ayant été informé par le Directeur général le 17 mars 1971 qu'il allait être transféré à Paris sur un poste de grade P-5 mais en conservant son grade de D-1 et le traitement correspondant à ce grade, il fit appel de cette décision le 7 avril 1971 et sollicita une audience du secrétaire du Conseil d'appel. Le 27 avril il saisit le Conseil d'appel d'une demande tendant à ce que son poste soit reclassé ou qu'il soit réaffecté à son ancien poste à New Delhi et que son engagement soit renouvelé pour six années. Le Conseil d'appel recommanda que le requérant soit autorisé à introduire une demande de reclassement de son poste par la voie habituelle nonobstant le dépassement éventuel des délais statutaires et que le surplus des demandes soit rejeté. Cette recommandation fut acceptée par le Directeur général qui donna à l'intéressé un délai d'un mois (prenant fin le 11 septembre 1971) pour présenter sa demande de reclassement à l'organisme compétent. Le 10 septembre 1971, le requérant fit cette demande puis le 8 novembre saisit le Tribunal d'une requête par laquelle il lui demandait d'ordonner à l'Organisation : 1) de reclasser son poste au grade D-1 ou de le muter à tout autre poste D-1 compatible avec son expérience ou ses qualifications; et 2) de lui garantir un déroulement normal de sa carrière. Comme suite à la réponse de l'Organisation, le requérant soumit une réplique dans laquelle il concluait notamment à l'annulation de son transfert, à sa réintégration dans son ancien poste et éventuellement, pour le cas où son poste actuel ne serait pas reclassé, ou serait supprimé, à son transfert à un poste D-1 au siège de l'Organisation.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a tout d'abord souligné qu'il ne pouvait aller au-delà des conclusions que le requérant lui avait présentées dans le délai de quatre-vingt-dix jours fixé par l'article VII, paragraphe 2, de son Statut. Il n'avait donc à connaître des conclusions formulées postérieurement par le requérant, en réplique ou dans un autre mémoire, que si elles ne sortaient pas du cadre des conclusions émises en temps utile. Une solution contraire priverait d'effet la règle qui obligeait le requérant à agir dans les quatre-vingt-dix jours sous peine d'irrecevabilité. Le Tribunal a observé à cet égard que les conclusions de la réplique ou bien se recouvraient avec celles de la requête ou bien dépassaient le cadre de ces dernières et que dès lors elles étaient sans objet dans le premier cas et irrecevables dans le second.

En ce qui concerne la recevabilité du recours devant le Conseil d'appel, le Tribunal a reconnu que la démarche faite le 7 avril auprès du Conseil était prématurée faute d'avoir été précédée d'une décision du Directeur général sur une requête de reconsidération. Il a toutefois observé que la réclamation adressée au Directeur général le 7 avril avait été rejetée le 15 avril et que le requérant était donc en droit de former utilement un appel à partir du 15 avril : les conclusions qu'il avait présentées au Conseil le 27 avril étaient donc recevables.

S'agissant de la demande de reclassement de poste, les conclusions du requérant étaient irrecevables parce que présentées contrairement au principe de l'épuisement des voies de droit interne. En effet le requérant avait bien présenté une demande devant le Comité consultatif du classement mais il n'avait pas attendu pour saisir le Tribunal de la question que le Comité eût formulé sa recommandation, que le Directeur général eût statué sur cette recommandation et que la décision du Directeur général eût, le cas échéant, été confirmée après recours au Conseil d'appel. Sans doute la demande adressée au Comité consultatif du classement avait-elle été rejetée, suivant l'avis de cet organisme, par une décision notifiée le 24 février 1972. Mais la requête dont était saisi le Tribunal n'était pas dirigée contre cette décision dont le Tribunal n'avait dès lors pas à connaître. Au surplus, faute d'avoir été contestée par les voies de droit interne, ladite décision était devenue définitive et échappait donc à la censure du Tribunal.

En ce qui concerne la demande de transfert à un poste D-1, le Tribunal a souligné qu'en principe toute nomination supposait que l'organe appelé à y procéder ait eu la possibilité de choisir entre d'éventuels candidats. Dès lors, si le requérant avait le droit d'attaquer le refus de lui attribuer une fonction déterminée ouverte aux candidatures, il ne pouvait prétendre occuper un poste D-1 quelconque sans que l'autorité de nomination ait été en mesure d'apprécier les candidatures susceptibles de lui être présentées. Une autre solution n'aurait pu se justifier que si le requérant avait été privé de son emploi après avoir servi l'Organisation pendant une période particulièrement longue, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

S'agissant enfin de la demande de garanties, le Tribunal a rappelé qu'au jour où cette demande lui avait été adressée, aucune décision n'avait encore été prise sur le maintien du requérant au service de l'Organisation après la date d'expiration de l'engagement en cours. Le Tribunal ne pouvait donc connaître de la demande en question. Sans doute le requérant avait-il été informé le 15 mars 1972 que, sous réserve de sa nomination à un autre poste, son contrat prendrait fin le 31 décembre 1972 au cas où la proposition de supprimer l'unité placée sous sa direction serait approuvée par la Conférence générale. Mais en admettant que cette communication eût le caractère d'une décision, elle ne pouvait être attaquée devant le Tribunal, le requérant n'ayant pas utilisé les moyens de recours internes dont il disposait. Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

11. — JUGEMENT N° 197 (13 NOVEMBRE 1972) : STERNFIELD
CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

Résiliation d'un engagement à l'issue d'une période de stage — Autorité compétente pour rédiger le rapport périodique d'un fonctionnaire — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard des décisions relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général

Le requérant avait été engagé pour deux ans, cette nomination étant subordonnée à un stage minimum d'une année. L'Organisation ayant décidé de ne pas confirmer l'engagement à la fin du stage, l'intéressé saisit le Tribunal en faisant valoir : 1) qu'il n'avait pas effectué le stage minimum du fait que le Directeur de son service avait en fait décidé de le licencier un peu plus de cinq mois après son engagement; 2) que contrairement à la disposition 430.3 du Règlement du personnel, son rapport périodique avait été rédigé non par son supérieur hiérarchique, à savoir le Directeur adjoint de service, mais par le Directeur lui-même; 3) que ses supérieurs n'avaient pas discuté leurs conclusions avec lui; 4) que son travail était d'un haut niveau professionnel.

Sur les moyens de procédure énumérés aux paragraphes 1 à 3 ci-dessus, le Tribunal est parvenu aux conclusions suivantes : 1) aucune disposition statutaire ni aucun principe général du droit n'obligeaient l'Organisation à conserver pendant une année au moins à son service un agent stagiaire si, antérieurement à l'expiration de cette année, l'autorité compétente parvenait à la conclusion définitive que l'intéressé était inapte au poste qui lui avait été assigné. De toute façon, a ajouté le Tribunal, le requérant n'avait été licencié en fait qu'un an après son engagement; 2) le principe selon lequel chaque agent doit être noté d'abord par son supérieur immédiat ne pouvait jouer avec rigueur dans certains services qui, en raison de leur nature, de leur activité ou de leur organisation même, associaient, en fait, à une même tâche précise un petit nombre d'agents. En l'espèce, il était essentiel que tous les textes publiés par le Service auquel le requérant avait été affecté fussent présentés de manière coordonnée et dans un style offrant, pour les lecteurs appartenant à des nationalités différentes, une certaine uniformité et une même clarté. Le Directeur du Service avait donc pu noter directement le requérant dont il avait été mis à même d'apprécier quotidiennement le travail, en prenant seulement l'avis, ainsi qu'il l'avait fait, du supérieur hiérarchique immédiat de l'intéressé; 3) il appartenait au Directeur général d'apprécier s'il pouvait être utile, pour la manifestation de la vérité, d'entendre personnellement l'intéressé. En l'espèce le Directeur général avait pu légalement, eu égard aux pièces soumises tant par le requérant que par ses supérieurs, estimer qu'il était sans intérêt de recevoir l'intéressé.

Sur le fond, le Tribunal a estimé qu'en procédant à son appréciation du requérant, le Directeur général n'avait pas basé sa décision sur une erreur de droit ou sur des faits inexacts, n'avait pas omis de prendre en considération des éléments de fait essentiels, et n'avait pas tiré du dossier des conclusions manifestement erronées. En la matière les pouvoirs de contrôle du Tribunal sur le fond se limitaient à ces quatre points et il ne lui appartenait pas de substituer sa propre appréciation à celle du chef de l'Organisation. La requête a en conséquence été rejetée.