Extrait de :

NATIONS UNIES
ANNUAIRE JURIDIQUE

1984

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)*

Pages

4. Organisation de l'aviation civile internationale 122
5. Organisation mondiale de la santé 123
6. Banque mondiale 124
7. Fonds monétaire international 127
8. Union postale universelle 131
9. Organisation météorologique mondiale 133
10. Organisation maritime internationale 136
11. Fonds international de développement agricole 139
12. Agence internationale de l'énergie atomique 140

CHAPITRE IV. — TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 10 décembre 1984 151

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° 326 (17 mai 1984) : Fischman contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

   Question du changement de nationalité d'un fonctionnaire au cours de la période de service — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en la matière aux termes du Statut et du Règlement du personnel — Les droits de l'homme en général ne peuvent être confondus avec les conditions particulières d'emploi qui régissent les engagements 162

2. Jugement n° 332 (29 mai 1984) : San José contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

   Délivrance de visas G-5 à des employés de maison de fonctionnaires — Distinction entre les agents des services généraux et les administrateurs pour ce qui est du régime applicable en la matière 163

3. Jugement n° 333 (8 juin 1984) : Yakimetz contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

   Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée d'un fonctionnaire détaché — Question de savoir si le cas du requérant a été "pris équitablement en considération" aux fins d'une nomination de carrière, conformément à la résolution 37/126 de l'Assemblée générale 163

TABLE DES MATIÈRES *(suite)*

Pages

4. Jugement n° 334 (23 octobre 1984) : Morin contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

Question de savoir si un accident était "imputable à l'exercice de fonctions remplies au service de l'Organisation des Nations Unies" au sens de l'article 2 de l'appendice D du Règlement du personnel — Question de la compétence en matière d'appréciation d'ordre médical..... 164

B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

1. Jugement n° 611 (2 juin 1984) : Nielsen contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Droits d'auteur afférents à des travaux exécutés par des membres du personnel de l'Unesco — Disposition 101.9 du Règlement du personnel 165

2. Jugement n° 615 (5 juin 1984) : Giroud et Beyer contre Organisation européenne des brevets

Reconnaissance du droit de grève — Le traitement n'est dû que pour service fait — Mode de calcul des retenues opérées sur le traitement des fonctionnaires absents du lieu de travail pendant une grève..... 165

3. Jugement n° 616 (5 juin 1984) : Kern contre Organisation européenne des brevets

Le concept de grève dans ses aspects juridiques et factuels — Mode de calcul des retenues opérées sur le traitement des fonctionnaires absents du lieu de travail pendant une grève 166

4. Jugement n° 621 (5 juin 1984) : Poulin contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Relations contractuelles avant la signature de la lettre d'engagement 167

5. Jugement n° 630 (5 décembre 1984) : Rudin contre Organisation internationale du Travail

Droit du fonctionnaire d'une organisation à recevoir un poste et à exécuter les tâches qui sont affectées à cet emploi — Ce n'est que dans les cas où un fonctionnaire rend, par son comportement, la situation intolérable ou commet des fautes graves qu'il peut être envisagé de le priver de toutes fonctions — Obligation, pour une organisation, de confier à ses fonctionnaires des tâches et des responsabilités appropriées 168

6. Jugement n° 640 (5 décembre 1984) : Compitelli contre Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

Une mesure disciplinaire ne se justifie que si la tentative de délit invoquée doit être tenue pour prouvée — Charge de la preuve..... 169

7. Jugement n° 646 (5 décembre 1984) : Verdrager contre Organisation mondiale de la santé

Procédure de révision des jugements du Tribunal — Articles II et XII du statut du Tribunal et annexe du statut — Les décisions prises en vertu de l'article XII et de l'annexe sont exclues de la compétence du Tribunal..... 170

TABLE DES MATIÈRES *(suite)*

Pages

C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE

1. Décision n° 15 (5 juin 1984) : Justin contre Banque mondiale

   Compétence du Tribunal — Article II du statut du Tribunal — Négociations des futures conditions d'emploi avec un fonctionnaire éventuel — Question de savoir si un contrat a été formé 170

2. Décision n° 17 (5 juin 1984) : Polak contre Banque internationale pour la reconstruction et le développement

   Licenciement pour comportement professionnel non satisfaisant — La disposition n° 4.01 du Manuel du personnel est le principal texte énonçant les conditions régissant l'évaluation du comportement professionnel — Le juge saisi d'un recours ne peut pas substituer son opinion à celle de la direction quant à ce qui constitue un comportement professionnel satisfaisant 172

CHAPITRE VI. — CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES

A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)

1. Procédures à suivre aux fins de l'accréditation des représentants auprès des bureaux hors siège de l'Organisation des Nations Unies 176
2. Les créances au titre de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban peuvent-elles venir en déduction des contributions dues à ce titre ? 177
3. Problèmes résultant de l'indisponibilité du Président et du Vice-Président d'un Comité permanent du Conseil des Nations Unies pour la Namibie — Procédure constante suivie en pareil cas par les organes des Nations Unies 178
4. Ligne d'action à suggérer à des Etats Membres désireux de faire distribuer au sein d'organes des Nations Unies des déclarations ou programmes d'action adoptés dans le cadre de réunions intergouvernementales extérieures aux Nations Unies — Pratique suivie par le Conseil de sécurité, l'Assemblée générale et le Conseil économique et social à cet égard 178
5. Solution à proposer à la délégation d'un Etat Membre n'ayant pu participer à un vote par appel nominal — Dans la pratique des Nations Unies, les résultats d'un vote, une fois annoncés, sont irréversibles..... 179
6. Le Comité spécial de la Conférence internationale sur le Kampuchea est-il couvert par le paragraphe 34 de la décision 34/401 de l'Assemblée générale qui prévoit qu'aucun organe subsidiaire de l'Assemblée générale ne doit se réunir pendant une session ordinaire de l'Assemblée ?..... 180
7. Règles applicables en cas de vacance fortuite au sein du Corps commun d'inspection — Interprétation du membre de phrase "pendant la durée dudit mandat qui reste à courir" dans le contexte du paragraphe 2 de l'article 4 du statut du Corps commun d'inspection..... 181

Chapitre V[1]

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[2]

1. JUGEMENT N° 326 (17 MAI 1984) : FISCHMAN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[3]

Question du changement de nationalité d'un fonctionnaire au cours de la période de service — Pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en la matière aux termes du Statut et du Règlement du personnel — Les droits de l'homme en général ne peuvent être confondus avec les conditions particulières d'emploi qui régissent les engagements

Le requérant, fonctionnaire permanent de l'Organisation des Nations Unies, avait demandé au Tribunal d'ordonner au Secrétaire général d'annuler la décision par laquelle celui-ci avait refusé de l'autoriser à signer une renonciation à ses privilèges et immunités afin d'acquérir le statut de résident permanent aux Etats-Unis. Le requérant réclamait la reconnaissance du droit d'acquérir le statut de résident permanent et faisait valoir que le refus du Secrétaire général de lui permettre de renoncer à ses privilèges et immunités — formalité indispensable à laquelle la loi américaine subordonnait l'acquisition du statut de résident permanent — l'empêchait en fait, en dernière analyse, de changer de nationalité, ce qui contrevenait à la Déclaration universelle des droits de l'homme dont l'article 15 proclame notamment que "nul ne peut être... privé du droit de changer de nationalité".

Le Tribunal a reconnu l'importance des principes consacrés dans la Déclaration universelle, mais il n'a pas pu accepter l'argument présenté en l'espèce par le requérant. Il a observé que les conditions d'emploi à l'Organisation des Nations Unies n'excluaient pas à priori un changement de nationalité au cours de la période de service, mais que le Statut et le Règlement du personnel laissaient au Secrétaire général toute latitude, dans le cadre de la politique fixée par l'Assemblée générale, pour agir de façon à rendre ou non possible un changement de nationalité pendant la période de service d'un fonctionnaire. Il n'y avait rien là qui contrevienne de quelque façon que ce soit à un principe quelconque d'un instrument international relatif aux droits de l'homme puisqu'un fonctionnaire pouvait à tout moment démissionner et se libérer ainsi de toutes les contraintes qui pouvaient lui être imposées du fait qu'il était employé par l'Organisation. Le Tribunal a donc jugé que l'allégation du requérant selon laquelle le défendeur aurait porté atteinte aux droits qui lui étaient reconnus par la Déclaration universelle des droits de l'homme était sans fondement et que le requérant avait "confondu les droits de l'homme en général et les conditions particulières d'emploi qui régissent son engagement (jugement n° 66, *Kharkine*)[4]".

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

2. Jugement n° 332 (29 mai 1984) : San José contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[5]

Délivrance de visas G-5 à des employés de maison de fonctionnaires — Distinction entre les agents des services généraux et les administrateurs pour ce qui est du régime applicable en la matière

La requérante, agent des services généraux du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies recruté sur le plan local, alléguait que l'Administration avait pris une décision arbitraire lui refusant un visa G-5 qui lui aurait permis de faire venir aux Etats-Unis une employée de maison originaire du pays dont elle avait la nationalité. La requérante avait introduit un recours contre le refus du Comité des visas d'examiner la demande qu'elle avait présentée en vue d'obtenir un visa G-5 pour une employée de maison, au motif qu'il avait été décidé que les agents des services généraux qui n'avaient pas été recrutés sur le plan international n'étaient pas en principe autorisés à demander un visa G-5 pour un employé de maison.

Le Tribunal a noté que l'octroi d'un visa G-5 était accordé uniquement dans l'intérêt de l'Organisation et ne constituait nullement un droit pour les fonctionnaires. Il a en outre observé qu'en 1976 le Comité des visas avait modifié sa pratique antérieure et adopté une procédure excluant l'examen des demandes émanant d'agents des services généraux recrutés sur le plan local. La nouvelle politique était motivée par l'opinion "que l'octroi de visas G-5 était plus susceptible d'entraîner des abus dans le cas des agents des services généraux que dans celui des administrateurs". Le Tribunal a relevé que la révision du mandat du Comité des visas visait à empêcher ces abus — redoutés par ledit Comité — par le biais d'une distinction entre fonctionnaires recrutés sur le plan local et fonctionnaires recrutés sur le plan international, en excluant l'examen de toute demande émanant de fonctionnaires recrutés sur le plan local, qui étaient presque toujours des agents des services généraux et non des administrateurs. Bien que le mandat ainsi révisé n'établisse pas de distinction expresse entre agents des services généraux et administrateurs, l'intention qui avait motivé cette révision ressortait clairement de toutes les circonstances, ainsi que des termes du mémorandum dans lequel le Secrétaire du Comité des visas avait informé la requérante que sa requête était rejetée, en indiquant expressément que les agents des services généraux étaient exclus de ce privilège. De l'avis du Tribunal, la décision de l'Administration de ne pas examiner la demande de la requérante constituait une discrimination qui représentait une atteinte aux garanties d'une procédure régulière.

Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de ne pas examiner au fond la demande de visa G-5 présentée par la requérante. Le Tribunal a en outre ordonné que toute demande de visa G-5 que pourrait présenter la requérante soit soumise au Comité des visas pour examen au fond. Si le Secrétaire général décidait, dans l'intérêt de l'Organisation, de verser une indemnité à la requérante sans prendre d'autre mesure dans cette affaire, le Tribunal a fixé le montant de cette indemnité à trois mois de traitement de base net.

3. Jugement n° 333 (8 juin 1984) : Yakimetz contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[6]

Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée d'un fonctionnaire détaché — Question de savoir si le cas du requérant a été "pris équitablement en considération" aux fins d'une nomination de carrière, conformément à la résolution 37/126 de l'Assemblée générale

Le requérant, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, avait été engagé pour une durée déterminée après avoir été détaché de la fonction publique de son pays. Son contrat était venu à expiration quelques mois après qu'il eut renoncé à tous ses liens avec

l'Etat qui l'avait détaché et qu'il eut demandé asile à l'Etat hôte. Il a introduit un recours contre la décision du Secrétaire général de ne pas renouveler son engagement à l'Organisation. Il prétendait qu'il était légalement et moralement en droit de s'attendre à être maintenu en fonction à l'Organisation et à ce que son cas soit équitablement pris en considération aux fins d'une nomination de carrière.

Le Tribunal a confirmé que la décision du Secrétaire général ne constituait pas une violation des droits du fonctionnaire. Il a toutefois tenu à marquer sa réprobation devant le fait que le défendeur n'avait pas indiqué suffisamment tôt et de façon spécifique qu'il avait pris équitablement en considération le cas du requérant aux fins d'une nomination de carrière comme l'y enjoignait la résolution 37/126 de l'Assemblée générale dont la disposition pertinente se lit comme suit : [L'Assemblée générale] "*Décide* que, lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas sera pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière"'. Le Tribunal a jugé, à l'unanimité, que le requérant n'était pas en droit de s'attendre à un renouvellement de son engagement et, à la majorité, que le cas du requérant avait été pris équitablement en considération, conformément à la résolution susmentionnée de l'Assemblée générale[8].

4. Jugememt n° 334 (23 octobre 1984) : Morin contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[9]

Question de savoir si un accident était "imputable à l'exercice de fonctions remplies au service de l'Organisation des Nations Unies" au sens de l'article 2 de l'appendice D du règlement du personnel — Question de la compétence en matière d'appréciation d'ordre médical

Le requérant, ancien expert de l'assistance technique de la CNUCED, avait demandé au Tribunal : *a*) d'annuler la décision du défendeur, prise sur avis du Comité consultatif pour les questions d'indemnités, selon laquelle le requérant n'exerçait pas de fonctions officielles au moment où s'était produit un accident au cours duquel il avait été blessé et n'avait donc pas droit à des dommages-intérêts conformément à l'appendice D du règlement du personnel; *b*) d'annuler la décision du Directeur du service médical constatant qu'après sa blessure il était en mesure de reprendre ses activités professionnelles; et *c*) de désigner une commission médicale chargée d'évaluer le taux d'invalidité permanente résultant de la blessure qu'il avait subie et de lui accorder une indemnité égale correspondant à trois années d'inactivité à partir de la date de sa blessure.

Le Tribunal a regretté que le Comité consultatif pour les questions d'indemnités n'ait pas motivé ses deux avis au Secrétaire général et a estimé que le requérant était en fait en mission officielle au moment où s'était produit l'accident au cours duquel il avait été blessé. En conséquence, le Tribunal a décidé que l'accident était "imputable à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies" au sens de l'article 2, *a*, de l'appendice D du règlement du personnel.

Quant aux autres requêtes du demandeur, le Tribunal a décidé que ces questions ne relevaient pas de sa compétence, mais devaient être examinées par le Comité consultatif pour les questions d'indemnités.

Pour ces motifs, le Tribunal a annulé les décisions du Secrétaire général rejetant la demande d'indemnisation du requérant. Il a renvoyé l'affaire devant le Comité consultatif pour les questions d'indemnités pour plus ample examen conformément à l'article 16 de l'appendice D du règlement du personnel.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail[10]

1. Jugement n° 611 (2 juin 1984) : Nielsen contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture[11]

Droits d'auteur afférents à des travaux exécutés par des membres du personnel de l'Unesco — Disposition 101.9 du règlement du personnel

Le requérant avait été employé par l'Unesco en qualité de directeur d'un projet du PNUD. A la fin de son engagement, il avait établi un rapport technique final sur le projet dont le texte avait par la suite été modifié par l'Unesco sans qu'il y eût consenti. Le requérant soutenait que la disposition 101.9 du règlement du personnel, aux termes de laquelle "tous les droits afférents à des travaux exécutés par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions officielles, qu'il s'agisse de titres de propriété, de droits d'auteur ou de brevets, sont dévolus à l'Organisation", ne permettait pas à l'Unesco d'altérer à son gré son travail. Il soutenait qu'il avait des droits inaliénables sur les résultats de son œuvre scientifique et un intérêt direct, réduit à néant par l'Unesco, à la publication de son rapport. Il priait donc le Tribunal d'annuler la décision du Directeur général rejetant ses demandes et de lui accorder la totalité des dépens engagés, une compensation pour tort subi ainsi que la réparation du préjudice porté à ses intérêts et à sa réputation professionnelle.

Le Tribunal a noté que le requérant reprochait à la disposition 101.9 du règlement du personnel de faire fi des droits légitimes du personnel; toutefois, le Tribunal a estimé que ce grief manquait de pertinence pour les raisons ci-après : en premier lieu, l'Unesco s'était conformée à la disposition 101.9 — apparemment sans exception — dans ses relations avec les nombreux fonctionnaires auxquels avaient été confiés des travaux de rédaction; en deuxième lieu, dans deux jugements, le Tribunal s'était fondé sur un texte analogue à la disposition 101.9, sans mettre en doute sa validité; et, en troisième lieu, des normes plus ou moins semblables se trouvaient dans différentes législations nationales.

S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle l'Unesco avait modifié la teneur de son rapport sans qu'il y ait consenti, le Tribunal a déclaré qu'en vertu des droits qu'elle tenait de la disposition 101.9 l'Organisation avait toute la faculté de le faire. Non seulement elle n'avait pas à solliciter les observations du requérant, mais rien ne l'obligeait à tenir compte de celles qu'il aurait pu formuler. L'Unesco — a déclaré le Tribunal — aurait sans doute dû avoir pour le requérant plus d'égards qu'elle n'en avait témoigné étant donné l'utilité des services qu'il lui avait rendus pendant des années, mais elle n'avait pas dépassé les droits que lui accordaient le statut et le règlement du personnel. Quoi qu'il en soit, en tant que titulaire des droits d'auteur, l'Organisation avait latitude non seulement de modifier le texte du requérant, mais aussi de renoncer à lui donner une publication quelconque.

Le Tribunal a noté que les conclusions du requérant n'auraient pu être accueillies favorablement que si l'Unesco avait agi illégalement. Tel n'étant pas le cas, la requête devait être rejetée.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

2. Jugement n° 615 (5 juin 1984) : Giroud et Beyer contre Organisation européenne des brevets[12]

Reconnaissance du droit de grève — Le traitement n'est dû que pour service fait — Mode de calcul des retenues opérées sur le traitement des fonctionnaires absents du lieu de travail pendant une grève

Les requérants, membres du personnel et responsables de l'Union syndicale, avaient pris part à des grèves organisées par les agents de l'Office européen des brevets. Dans une

circulaire, le Président de l'Office avait annoncé que des retenues seraient opérées sur les traitements selon le nombre de jours ouvrables sans prestation de travail durant le mois. Les requérants priaient le Tribunal d'annuler les décisions concernant les retenues susmentionnées et de prononcer l'illégalité de la méthode de calcul prescrite dans la circulaire. Ils demandaient le remboursement des sommes indûment retenues sur leur traitement pour participation à diverses grèves, plus le paiement d'une certaine somme à titre d'indemnité pour entrave au droit de grève.

Le Tribunal a observé que les parties étaient d'accord pour admettre qu'un agent qui faisait grève n'avait droit à aucune rémunération pendant le temps où il avait cessé son travail. C'était d'ailleurs l'application du principe selon lequel un salaire n'est dû qu'en cas de service fait. Le désaccord portait uniquement sur le mode de calcul de la retenue qui devait être opérée. Les règles de paiement de la rémunération étaient fixées par l'article 65 du statut de ces agents, qui s'appliquait également aux retenues opérées sur les traitements. Le Tribunal n'a pas souscrit à la position de l'Office qui soutenait que, le droit de grève n'étant pas réglementé par le statut, les retenues qui devaient être opérées sur la rémunération échappaient également au statut et qu'en cas de grève la relation de travail était suspendue pendant la durée de la grève de sorte que les droits et obligations qui en découlaient n'étaient plus directement applicables. Le Tribunal a observé que la grève était légitime dans son principe. Elle ne rompait donc pas le contrat de travail ou le lien administratif qui liait une organisation à ses fonctionnaires. Le non-paiement du traitement trouvait son fondement dans une disposition du statut : celle concernant le service fait. Ainsi toute disposition non incompatible avec la grève restait en vigueur. Dans ces circonstances, l'article 65 du statut était applicable quelle que soit la cause de l'absence, dès lors qu'il ne prévoyait pas d'exception à son champ d'application. Le Tribunal a déclaré qu'accepter la position prise par l'Office équivaudrait à autoriser celui-ci à infliger une sanction disciplinaire déguisée. Or, les agents de l'Office avaient exercé un droit qui leur était reconnu et n'avaient commis, en l'espèce, aucune faute. Les décisions attaquées étaient donc illégales. Quant à la demande des requérants concernant le paiement d'une indemnité à titre de dommages-intérêts pour entrave au droit de grève, le Tribunal a conclu qu'une telle prétention était injustifiée car un différend portant sur le calcul des retenues à opérer en cas de grève ne constituait pas un procédé qui serait assimilable à une entrave ayant pour effet de porter atteinte au droit de grève. A son avis, l'entrave n'existait que si elle présentait une certaine gravité qui rompait l'équilibre nécessaire entre les droits et les devoirs des parties.

Par ces motifs, le Tribunal a annulé les décisions attaquées en tant qu'elles prévoyaient des retenues pour faits de grève sur les rémunérations des requérants supérieures aux retenues qui auraient résulté de l'application de l'article 65 du statut des fonctionnaires de l'Office et renvoyé les requérants devant l'Office pour qu'il soit procédé au calcul des remboursements qui leur étaient dus.

3. Jugement n° 616 (5 juin 1984) : Kern contre Organisation européenne des brevets[13]

Le concept de grève dans ses aspects juridiques et factuels — Mode de calcul des retenues opérées sur le traitement des fonctionnaires absents du lieu de travail pendant une grève

Le requérant, fonctionnaire de l'Office européen des brevets, avait été absent, ainsi qu'un certain nombre de ses collègues, de son lieu de travail habituel pendant deux jours. Estimant qu'il avait participé à une grève, l'Office avait procédé à des retenues sur sa rémunération, correspondant à l'absence de prestation de travail pendant ces jours-là.

A titre principal, le requérant alléguait que son absence ne constituait pas un fait de grève, qu'elle était régulière et qu'elle avait même été autorisée par ses supérieurs. Dans ces circonstances, aucune retenue ne pouvait lui être imposée. En outre, le requérant soutenait

que, même en supposant qu'il s'agissait d'une absence irrégulière, il aurait fallu appliquer l'article 63 du statut des fonctionnaires de l'Office et que la façon dont on avait calculé les retenues sur son traitement était donc erronée.

Le Tribunal a jugé qu'un tel raisonnement ne saurait être admis. Toute cessation concertée de travail constituait une grève.

Certes, le droit de grève connaissait d'autres cas de cessation collective d'activité, dont l'origine émanait de l'employeur. Celui-ci, pour s'opposer à ses salariés, pouvait par exemple décider de fermer le lieu de travail; c'était le lock-out. Dans d'autres cas, il pouvait mettre en chômage forcé pour une durée limitée ses employés afin de faire face à des difficultés économiques passagères. Les organisations internationales ne connaissaient pas de telles procédures.

Les cessations de travail susmentionnées avaient été décidées par l'Union syndicale de l'Office européen des brevets, qui avait appelé les fonctionnaires à cesser le travail; cette action avait constitué une grève au sens technique du terme. En admettant même, ce qui n'était pas établi, que la direction de l'Office ne se soit pas directement opposée à cette action revendicatrice et même l'ait favorisée, cette circonstance ne modifierait pas la nature juridique de la chose. Pour qu'il y ait eu lock-out, il aurait fallu qu'il y ait eu un ordre direct ou un agissement des autorités responsables, interdisant en droit ou en fait au personnel de travailler. Quant à admettre qu'une personne qui, au lieu de se rendre à son lieu de travail alors que ses collègues faisaient grève, restait chez elle ne faisait pas grève dès lors qu'elle se bornait à soutenir qu'elle était à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques serait pour le moins surprenant. Le requérant avait donc fait grève pendant les jours en question.

Conformément aux principes dont l'article 63 du statut des fonctionnaires de l'Office faisait application ainsi qu'à la notion de service fait, un agent qui faisait grève n'avait droit à aucune rémunération pendant le temps où il avait cessé le travail.

Le Tribunal a admis que les conclusions du requérant relatives au mode de calcul des retenues étaient fondées. A cet égard, il s'est référé à son jugement n° 615[14].

Par ces motifs, le Tribunal a annulé la décision attaquée en tant qu'elle prévoyait des retenues pour faits de grève sur les rémunérations du requérant supérieures aux retenues qui auraient résulté de l'application de l'article 65 du statut des fonctionnaires de l'Office et renvoyé le requérant devant l'Office pour qu'il soit procédé au calcul des remboursements qui lui étaient dus.

4. Jugement n° 621 (5 juin 1984) : Poulin contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture[15]

Relations contractuelles avant la signature de la lettre d'engagement

Le 3 septembre 1981, le requérant a posé sa candidature, à l'Unesco, pour un poste d'expert dans le cadre d'un projet commun avec le Programme des Nations Unies pour le développement. Dans un télégramme du 4 février 1982, il a été informé que sa candidature avait été acceptée, qu'il lui appartenait de préciser la date de disponibilité la plus proche et que la lettre de nomination suivrait bientôt. Le 5 février, il a indiqué, par télégramme, qu'il était disponible immédiatement et qu'il réglerait les dernières formalités de son engagement lors de son passage à Paris. Il a pris diverses mesures en vue de son départ (mise en congé sans traitement, location de sa maison, etc.) mais, n'ayant pas reçu d'instructions de voyage, le 15 février, il a téléphoné, télégraphié puis écrit à l'Organisation. Le 4 mars 1982, il a reçu un télégramme de l'Unesco, qui le priait de ne prendre aucune mesure pour se rendre disponible avant la réception d'une lettre d'engagement. Le 11 mars, un autre télégramme l'a informé que le processus de recrutement était suspendu. Dans une lettre datée du 3 mai, le Directeur du Bureau du personnel lui a fait une offre de règlement de 9 000 dollars des Etats-Unis, sur la base d'une situation de suppression d'emploi.

Le requérant soutenait qu'un contrat était intervenu avec l'Unesco, en vertu des télégrammes des 4 et 5 février 1982, et que la lettre du 3 mai 1982 du Directeur du Bureau du personnel constituait une rupture unilatérale du contrat.

Le Tribunal a observé que, pour résoudre la question qui lui était posée, il devait commencer par examiner s'il y avait eu, entre le requérant et l'Unesco, une relation contractuelle à la suite de l'échange de divers télégrammes entre les parties. Sans qu'il soit besoin de déterminer si, étant donné l'article 4.1 et la disposition 104.3 du statut et règlement du personnel de l'Unesco, la lettre d'engagement était l'expression formelle, indispensable et nécessaire du contrat qui liait l'Unesco au fonctionnaire, ou si c'était simplement la manifestation écrite de la volonté des parties au moment où elles se mettaient d'accord, il ne faisait aucun doute que, même dans la seconde hypothèse, il faudrait toujours, pour qu'il y ait contrat, un accord incontestable et intégral de volonté sur tous les aspects de la relation contractuelle. On ne pouvait dire qu'il y avait contrat que si les deux parties avaient manifesté l'intention de contracter, si toutes les conditions essentielles avaient été précisées et convenues et s'il ne restait plus qu'à accomplir une formalité n'exigeant aucun nouvel accord. En l'espèce, les parties avaient manifesté l'une et l'autre leur volonté de contracter et toutes les conditions essentielles avaient été convenues en principe lorsque le requérant avait reçu le télégramme du 4 février 1982. Par le télégramme en question, l'Organisation avait mis un point final au processus de négociation et d'entente qui s'était déroulé et la réponse du requérant, dans son télégramme du 5 février 1982, devait être considérée comme son acceptation d'une offre ferme de contrat faite par l'administration. Que, le 4 février 1982, tous les problèmes n'eussent pas été résolus entre l'Unesco et le PNUD, dont la décision devait permettre la réalisation du programme pour lequel le requérant était engagé, n'empêchait pas de conclure à l'existence d'un lien contractuel entre lui et l'Organisation. Les deux parties au contrat devaient être l'Unesco et le requérant qui, au reçu du télégramme du 4 février, n'était pas obligé de savoir que les difficultés entre l'Unesco et le PNUD n'étaient pas encore surmontées.

Le Tribunal a conclu que l'Organisation avait agi avec précipitation en envoyant le télégramme du 4 février 1982, puisqu'elle avait tardé sans raison justifiée à répondre au télégramme du requérant en date du 5 février 1982 en ne réagissant que le 4 mars 1982. Mais, de son côté, le requérant avait manifesté une certaine légèreté en procédant comme il l'avait fait après avoir envoyé son télégramme du 5 février, sans patienter pour recevoir les précisions nécessaires à son voyage.

Le Tribunal a décidé qu'il convenait d'accorder au requérant une indemnité pour les préjudices directs que la conduite de l'administration lui avait causés.

Par ces motifs, le Tribunal a accordé au requérant une somme de 12 000 dollars des Etats-Unis à titre de préjudices directs et de 3 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

5. Jugement n° 630 (5 décembre 1984) : Rudin contre Organisation internationale du Travail[16]

Droit du fonctionnaire d'une organisation à recevoir un poste et à exécuter les tâches qui sont affectées à cet emploi — Ce n'est que dans les cas où un fonctionnaire rend, par son comportement, la situation intolérable ou commet des fautes graves qu'il peut être envisagé de le priver de toutes fonctions — Obligation, pour une organisation, de confier à ses fonctionnaires des tâches et des responsabilités appropriées

La requérante, fonctionnaire de l'OIT, demandait au Tribunal de constater qu'elle avait fait l'objet d'un traitement injustifié et inéquitable de la part d'un fonctionnaire supérieur. En conséquence, elle réclamait, à titre principal, une équitable indemnité en réparation du tort moral qu'elle avait subi. Elle exposait qu'au mois d'octobre 1981 son chef de service lui avait notifié sa décision de lui retirer l'essentiel de ses fonctions. Elle avait certes continué à

percevoir son traitement, mais, à partir de cette époque, sa présence au bureau avait eu un caractère formel, sauf pendant un court intérim de deux mois en 1982 où elle avait été affectée à un autre service.

Le Tribunal a observé que les droits et les devoirs des fonctionnaires internationaux n'étaient pas fixés d'une manière exhaustive par les statuts du personnel et que la part de la coutume qui ne fait qu'appliquer les principes généraux du droit que l'on retrouve dans la plupart des législations nationales était importante. C'est ainsi qu'avaient été dégagés le principe du droit au traitement après service fait, celui du droit d'association, celui du respect des droits acquis et celui de l'égalité de traitement. Au nombre de ces principes, il convenait d'admettre le droit pour tout agent qui avait été incorporé dans une organisation d'être placé dans une situation régulière. Cela signifiait que l'agent devait recevoir un poste et exécuter les tâches qui étaient affectées à cet emploi. Ce n'était que dans le cas où l'intéressé rendait, par son comportement, la situation intolérable ou commettait des fautes graves qu'il pouvait être envisagé de le priver de toute fonction.

Le Tribunal a constaté la brièveté des efforts déployés par le chef de service pour améliorer le rendement de la requérante. Quelle que soit l'importance de ses fonctions, un chef de service ne saurait traiter avec autant de désinvolture un agent ancien et compétent, dont le comportement était peut-être difficile, mais non intolérable. Un minimum d'égards s'imposait. Les efforts de compréhension et d'explications qu'il avait faits pendant un mois ne sauraient être considérés comme répondant à de telles obligations.

La requérante avait été privée de son travail d'une manière brusque et peu courtoise. Cette situation avait duré des années. Au-delà de la responsabilité propre du supérieur hiérarchique, le Tribunal a constaté que l'Organisation n'avait pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour veiller à confier à un membre du personnel, qui n'avait pas démérité, des tâches et des responsabilités.

Le Tribunal a conclu que l'Organisation, dont l'attitude avait porté une atteinte aux sentiments et à la réputation de la requérante, avait manqué à ses obligations. Elle devait une réparation pour tort moral.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé que l'OIT paierait à la requérante 10 000 francs suisses ainsi que 3 000 francs suisses à titre de dépens.

6. Jugement n° 640 (5 décembre 1984) : Compitelli contre Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture[17]

Une mesure disciplinaire ne se justifie que si la tentative de délit invoquée doit être tenue pour prouvée — Charge de la preuve

Le requérant, qui avait été employé pendant plus de vingt ans en qualité de menuisier au siège de la FAO, à Rome, avait été congédié par mesure disciplinaire, pour avoir prétendument tenté de voler quatre chaises appartenant à l'Organisation.

Le requérant soutenait qu'il était erroné de faire retomber sur lui la charge de prouver son innocence. La FAO n'avait pas établi que quatre chaises avaient disparu, ce qui aurait dû être le cas si elles n'avaient pas été vendues valablement. Le requérant priait donc le Tribunal d'annuler la décision ou de lui accorder, à défaut de réintégration, trois ans de traitement à titre de dommages-intérêts.

Le Tribunal a déclaré que la sanction prononcée ne se justifiait que si la tentative de soustraction devait être considérée comme établie; tel était le premier point à examiner. L'accusation émise contre le requérant pouvait s'appuyer sur certains éléments qui rendaient suspectes ses dénégations. En revanche, divers indices plaidaient pour la thèse du requérant. Le Tribunal a conclu qu'en définitive les arguments invoqués de part et d'autre se neutralisaient. Il s'ensuivait que la tentative de délit mise à la charge du requérant ne pouvait pas être tenue pour prouvée et qu'en conséquence la mesure attaquée était illégale. Le requérant ayant quitté la FAO, sa réintégration ne s'imposait pas.

Il était plus opportun de lui allouer une indemnité qui, eu égard à la longue durée de son engagement, était fixée *ex aequo et bono* à 8 000 dollars des Etats-Unis.

Par ces motifs, le Tribunal a annulé la décision attaquée et décidé que l'Organisation paierait au requérant 8 000 dollars des Etats-Unis à titre d'indemnité et 2 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

7. JUGEMENT N° 646 (5 DÉCEMBRE 1984) : VERDRAGER CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[18]

Procédure de révision des jugements du Tribunal — Articles II et XII du statut du Tribunal et annexe du statut — Les décisions prises en vertu de l'article XII et de l'annexe sont exclues de la compétence du Tribunal

En 1976, le Directeur général de l'OMS a mis fin aux rapports de service du requérant, qui avait refusé successivement deux mutations. Son recours contre cette décision a été rejeté par le Tribunal administratif de l'OIT le 21 novembre 1977. Les cinq demandes en révision présentées contre ce jugement ont eu le même sort. En même temps qu'il s'adressait sans succès au Tribunal, le requérant demandait à son administration d'origine de saisir la Cour internationale de Justice.

Le Tribunal a relevé que l'article XII de son statut disposait que le Conseil d'administration du BIT avait la possibilité de soumettre à la Cour internationale de Justice, pour avis consultatif, "la question de la validité de la décision rendue par le Tribunal" lorsque ledit Conseil d'administration considérait que le Tribunal avait affirmé à tort sa compétence ou que la décision était viciée par une faute essentielle de la procédure suivie. La même faculté était donnée, en vertu de l'annexe du statut du Tribunal, article XII, aux organisations internationales de caractère interétatique qui avaient reconnu la compétence du Tribunal selon la procédure prévue par l'article II du statut. Le Directeur général avait refusé à plusieurs reprises de saisir le Conseil exécutif de l'OMS. Il estimait que les personnes physiques n'avaient pas qualité pour saisir le Conseil exécutif et que, s'il pouvait agir de sa propre initiative, il n'avait pas jugé opportun en l'espèce de proposer l'inscription de ce point à l'ordre du jour d'une session du Conseil exécutif.

Le Tribunal a noté qu'il avait une compétence d'attribution ainsi que le rappelait l'article II de son statut. Or, les décisions prises en application de l'article XII et de l'annexe précitée étaient justement exclues de sa compétence. Bien au contraire, si l'article II, paragraphe VII, attribuait au Tribunal le pouvoir de statuer sur sa propre compétence, c'était sous réserve du droit de recours donné aux organismes exécutifs des organisations internationales chaque fois que ces organismes exécutifs estimaient que le Tribunal avait outrepassé sa compétence ou suivi une procédure vicieuse. D'une manière générale, un tribunal ne pouvait jamais décider qu'un de ses jugements ferait l'objet d'un recours devant une autre juridiction.

Par ces raisons, le Tribunal a rejeté la requête.

C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale[19]

1. DÉCISION N° 15 (5 JUIN 1984) : JUSTIN CONTRE BANQUE MONDIALE[20]

Compétence du Tribunal — Article II du statut du Tribunal — Négociations des futures conditions d'emploi avec un fonctionnaire éventuel — Question de savoir si un contrat a été formé

La candidature du requérant avait été examinée pour le poste de conseiller technique à pourvoir auprès de l'Office de la mise en valeur des ressources hydrauliques et énergétiques

du Pakistan *(Pakistan Water and Power Development Authority)* dans le cadre d'un projet de barrage sur l'Indus. Les négociations concernant les conditions d'emploi du requérant avaient atteint un stade avancé lorsque le défendeur les a interrompues après avoir découvert que le requérant avait 75 ans et que les autorités pakistanaises le considéraient trop âgé pour pouvoir être affecté à un projet comportant une phase d'études techniques de deux ans et une phase de travaux de construction de cinq ans.

Le principal argument du requérant était qu'il y avait eu accord de volontés et qu'il existait par conséquent un contrat valable entre lui et le défendeur puisque, le 18 mai 1982, le défendeur avait envoyé au requérant un message télex l'invitant à faire une offre de services et que, le 2 juin, le requérant avait fait l'offre en question, laquelle avait été acceptée par le défendeur dans un message télex daté du 15 octobre. Le requérant prétendait que le défendeur avait violé son contrat d'emploi lorsqu'il avait renoncé à l'employer comme conseiller technique en prétextant son âge et en faisant intervenir des considérations de santé. En admettant même qu'il n'y ait pas eu de contrat d'emploi, il n'en restait pas moins vrai que le défendeur avait fait une promesse d'emploi dont il devait raisonnablement penser qu'elle conduirait le requérant à faire des préparatifs en prévision d'une mission de deux ans au Pakistan. Si donc le défendeur avait violé un contrat d'emploi avec le requérant, il devait l'indemniser en lui versant une somme représentant la différence entre ce qu'il aurait gagné comme conseiller technique pendant deux ans et ce qu'il avait réellement gagné pendant cette période. Par contre, si la responsabilité du défendeur était reconnue par application de la doctrine fondée sur le principe de la non-rétractation après promesse faite, le requérant devait être dédommagé par le défendeur du préjudice qu'il avait subi du fait qu'il avait tablé sur une promesse d'emploi, ce qui l'avait notamment amené à manquer des occasions de travailler comme consultant et à encourir certains frais de déplacement.

S'agissant de l'allégation du défendeur selon laquelle, aux termes de l'article II de son statut, le Tribunal n'était pas compétent pour examiner et juger l'affaire, le Tribunal a observé que, puisque la thèse du requérant était qu'il existait un contrat dont le défendeur n'avait pas respecté les conditions, il était, en vertu de son statut, habilité à examiner le bien-fondé de ces allégations. Il a donc conclu qu'il était *ab initio* compétent pour examiner au fond l'allégation du requérant concernant la formation d'un contrat afin de pouvoir se prononcer sur sa propre compétence, règle qui était communément appliquée par les tribunaux nationaux et internationaux.

Le Tribunal a fait observer que la question de fond de savoir si un contrat d'emploi avait été formé devait être tranchée sur la base de certains principes généraux du droit des contrats. L'un de ces principes voulait qu'il y eût contrat exécutoire dès lors que les deux parties avaient manifesté l'intention de conclure un contrat, que toutes les conditions avaient été convenues et que les détails restant à régler étaient de simples formalités n'exigeant pas de nouvel accord.

Le Tribunal a conclu que l'échange de communications entre le requérant et le défendeur prouvait que le requérant avait accepté les termes de l'offre du défendeur d'une manière suffisamment claire pour qu'il y ait eu accord de volontés et formation d'un contrat. Le Tribunal a estimé qu'il n'avait pas été démontré que le défendeur avait agi de façon déraisonnable ou de mauvaise foi quand il avait conclu que l'âge du requérant — 75 ans — engendrait un risque anormal sur le plan de la santé. Toutefois, le requérant n'avait pas satisfait à l'une des conditions requises, en ce sens que son engagement n'avait pas été pleinement approuvé par le Département des services de santé de la Banque. En conséquence, bien que le contrat eût déjà été formé au moment où le requérant avait appris qu'il ne pouvait plus être recruté, les deux parties s'étaient trouvées dégagées de leurs obligations et le contrat avait pris fin. Le Tribunal n'a pas suivi le défendeur lorsqu'il soutenait que, l'engagement du requérant n'ayant pas reçu l'approbation médicale voulue, la condition requise pour que le contrat continue d'être exécuté n'était pas remplie et que sa responsabilité cessait dès lors d'être engagée; le défendeur aurait dû normalement se rendre compte

de l'âge du requérant plusieurs mois avant de lui dire qu'il était trop âgé pour exercer les fonctions de conseiller technique à Lahore. En conséquence, le Tribunal a conclu que le défendeur devait supporter les conséquences de son retard à prendre sa décision négative sur le plan médical et, par conséquent, à mettre fin à ses obligations contractuelles et qu'il était tenu d'indemniser le requérant pour les dépenses et le manque à gagner en résultant.

Par ces motifs, le Tribunal a décidé qu'il avait compétence pour examiner la requête et, sur le fond, a ordonné au défendeur de verser au requérant une somme égale à 11 250 dollars des Etats-Unis.

2. Décision n° 17 (5 juin 1984) : Polak contre Banque internationale pour la reconstruction et le développement[21]

Licenciement pour comportement professionnel non satisfaisant — La disposition n° 4.01 du Manuel du personnel est le principal texte énonçant les conditions régissant l'évaluation du comportement professionnel — Le juge saisi d'un recours ne peut pas substituer son opinion à celle de la direction quant à ce qui constitue un comportement professionnel satisfaisant

La Banque avait licencié le requérant pour comportement professionnel non satisfaisant après une période spéciale d'évaluation décidée par les supérieurs de l'intéressé en vertu de la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel. Le requérant soutenait que l'exécution du programme spécial d'évaluation par le défendeur avait comporté des irrégularités si graves qu'elles l'avaient privé des garanties assurant la protection de ses droits, ce qui constituait une inobservation de son contrat d'emploi ainsi que de ses conditions d'emploi.

Le Tribunal a fait observer que la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel était le principal texte énonçant les conditions régissant d'une manière générale l'évaluation du comportement professionnel en général et, en particulier, les mesures spéciales d'évaluation du comportement professionnel appliquées au requérant. L'annexe B de la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel stipule au paragraphe 5, sous la rubrique "Orientation et réévaluation du comportement professionnel", ce qui suit : "Les supérieurs immédiats ont l'obligation fondamentale de donner des conseils en vue d'améliorer le comportement professionnel des fonctionnaires lorsqu'il est jugé non satisfaisant. En cas de besoin, ils doivent arrêter, en accord avec le fonctionnaire concerné, des mesures spéciales visant à amener son comportement professionnel à un niveau acceptable dans un délai de six mois. Les supérieurs dudit fonctionnaire doivent suivre continuellement son comportement professionnel pendant cette période, à l'expiration de laquelle ils procéderont à une évaluation formelle de son comportement professionnel".

Le Tribunal a noté que les pièces produites dans cette affaire ne corroboraient pas l'assertion du requérant selon laquelle les prescriptions de la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel n'avaient pas été respectées lorsqu'avaient été arrêtées et mises en œuvre les mesures spéciales d'évaluation le concernant. Le Tribunal ne s'est pas rangé à l'avis du requérant qui soutenait que, dans l'application de ces mesures, le défendeur était tenu de respecter non seulement la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel, mais également les procédures, conditions et directives énumérées dans la brochure établie par le défendeur et intitulée "Managing people — guidelines for managers of the World Bank Group". Sans doute les termes "contrat d'emploi" et "conditions d'emploi" couvraient-ils toutes les dispositions statutaires et réglementaires qui étaient applicables au moment de leur prétendue inobservation, comme le mentionnait explicitement l'article II du statut du Tribunal. Mais dès sa première decision (*de Mérode*, décision n° 1)[22], le Tribunal avait déclaré :

> "Les conditions d'emploi ne comprennent pas toutes les dispositions de ces manuels, circulaires, notes et déclarations. Certaines sont de simples déclarations de politique courante ou décrivent certaines méthodes concrètes ou purement procé-

durales de gestion. Il convient donc, dans l'affaire présente, de décider si la disposition considérée crée l'une des conditions d'emploi."

Quant à l'allégation du requérant selon laquelle la responsabilité principale de la mise en œuvre des mesures spéciales avait été confiée à un "chargé de prêts senior", qui ne s'était pas substitué à la direction et n'avait pas été habilité à le faire, le Tribunal n'a pu se ranger à l'opinion que la désignation de ce fonctionnaire constituait une violation de la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel étant donné que la direction avait conservé la responsabilité principale de l'application des mesures spéciales d'évaluation conformément à la disposition n° 4.01 du Manuel du personnel. En outre, le Tribunal a constaté que l'évaluation finale comportait en fait un certain nombre d'appréciations favorables, qu'elle ne négligeait nullement les éléments positifs relevés dans le comportement professionnel du requérant et qu'elle fournissait une évaluation équilibrée de ce comportement.

Au vu des rapports annuels d'évaluation du comportement professionnel du requérant, le Tribunal a conclu que le défendeur était suffisamment éclairé pour pouvoir raisonnablement conclure que le comportement professionnel de l'intéressé laissait à désirer et que la décision du défendeur n'était pas entachée d'abus de pouvoir. Se référant à sa jurisprudence antérieure (*Suntharalingam*, décision n° 6), le Tribunal a rappelé que, selon une règle bien établie concernant le pouvoir de contrôle du juge — laquelle s'appliquait aussi bien à lui-même qu'aux autres tribunaux analogues —, le juge ne pouvait pas substituer son opinion à celle de la direction quant à ce qui constituait un comportement professionnel satisfaisant. S'agissant de l'allégation du requérant selon laquelle le défendeur n'avait pas respecté les règles de la bonne foi ni les garanties assurant la protection de ses droits, le Tribunal n'a trouvé dans le dossier aucun élément de preuve en ce sens.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

NOTES

[1] En raison du nombre exceptionnellement important de jugements qui ont été rendus en 1984 par les Tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la totalité des jugements rendus par les trois tribunaux, à savoir les jugements n°s 321 à 341 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n°s 596 à 646 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les jugements n°s 15 et 17 du Tribunal administratif de la Banque internationale, voir, respectivement : documents AT/DEC/321 à 341; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail*, 52e, 53e et 54e sessions ordinaires; et *World Bank Administrative Tribunal Reports*, 1984.

[2] 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 1984, 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'OACI et l'OMI. 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'OIT, la FAO, l'Unesco, l'OMS, l'UIT, l'OACI, l'OMM et l'AIEA.

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.

[3] M. Endre Ustor, Président; M. Samar Sen, Vice-Président; M. Luis M. de Posadas Montero, membre.

[4] *Jugements du Tribunal administratif des Nations Unies*, nos 1 à 70, 1950-1957 (publication des Nations Unies, numéro de vente : 62.X.2).

[5] M. Arnold Kean, vice-président, assurant la présidence; M. Luis, M. de Posadas Montero et M. Roger Pinto, membres.

[6] M. Endre Ustor, président; M. Samar Sen et M. Arnold Kean, vice-présidents.

[7] Dans une déclaration jointe au jugement, un membre du Tribunal a indiqué qu'il n'approuvait pas certaines parties du raisonnement du jugement. Il a exprimé l'opinion que la doctrine élaborée par le Tribunal en matière de détachement — qui reposait sur le caractère même de la notion de détachement — excluait non seulement la prolongation de l'engagement pour une durée déterminée d'un fonctionnaire détaché, mais aussi la conversion de cette nomination en un autre type de nomination sans le consentement du gouvernement intéressé. En conséquence, le requérant ne remplissait pas les conditions requises pour que son cas soit pris en considération aux fins d'une nomination de carrière. Comme le défendeur avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon régulière en rejetant les demandes du requérant, il ne méritait pas la réprobation qui était exprimée dans le jugement.

[8] Dans une opinion dissidente, un membre du Tribunal a exprimé l'avis que le jugement adopté par la majorité ne cherchait pas à déterminer comme il l'aurait fallu si le défendeur avait dûment donné effet au paragraphe 5 de la section IV de la résolution 37/126 de l'Assemblée générale. Il a fait observer que l'Assemblée générale n'avait pas subordonné la prise en considération aux fins d'une nomination de carrière au fait que le fonctionnaire était en droit de compter sur le renouvellement de son engagement. Se référant aux travaux préparatoires de l'Assemblée, il a souligné que loin de reconnaître l'existence d'une règle généralement acceptée selon laquelle, en l'absence du consentement du gouvernement d'un fonctionnaire détaché, il fallait dans tous les cas refuser, *in limine*, à ce dernier une nomination à titre permanent à la fin de la période de détachement et que les vues du gouvernement n'étaient pas décisives, mais qu'elles devaient être pleinement prises en considération en même temps que tous les autres facteurs pertinents.

Pour ces raisons, il considérait que la décision du défendeur était entachée d'erreurs fondamentales de fait et de droit, qu'elle devait être annulée et que le Tribunal aurait dû accepter la conclusion du requérant selon laquelle son droit à ce que son cas soit pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière lui avait été illégalement dénié.

[9] M. Endre Ustor, président; M. T. Mutuale et M. Roger Pinto, membres.

[10] 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 1984 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO)], l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, 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 de la navigation aérienne, l'Union postale universelle, l'Organisation européenne des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de formation et de recherche administrative pour le developpement, l'Office central des transports internationaux par chemins de fer et le Centre international d'enregistrement des publications en série. 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 autre personne 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.

[11] M. André Grisel, président; M. Jacques Ducoux, vice-président; et M. Hector Gros Espiell, juge suppléant.

[12] M. André Grisel, président; M. Jacques Ducoux, vice-président; et M. Hector Gros Espiell, juge suppléant.

[13] M. André Grisel, président; M. Jacques Ducoux, vice-président; et M. Hector Gros Espiell, juge suppléant.

[14] Pour un résumé du jugement, voir, plus haut, p. 165.

[15] M. André Grisel, président; M. Jacques Ducoux, vice-président; et M. Hector Gros Espiell, juge suppléant.

[16] M. Jacques Ducoux, vice-président, assurant la présidence; Lord Devlin, juge; et sir William Douglas, juge suppléant.

[17] M. André Grisel, président; M. Jacques Ducoux, vice-président; et sir William Douglas, juge suppléant.

[18] M. André Grisel, président; M. Jacques Ducoux, vice-président; et sir William Douglas, juge suppléant.

[19] Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression "Groupe de la Banque" désignant collectivement aux fins du statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée.

Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel.

[20] M. E. Jiménez de Aréchaga, président; M. A. K. Abdul-Magd, vice-président; M. R. Gorman, M. N. Kumarayya, M. E. Lauterpacht et M. C. D. Onyeama, membres.

[21] M. E. Jiménez de Aréchaga, président; M. A. K. Abdul-Magd, vice-président; M. R. Gorman, M. N. Kumarayya, M. E. Lauterpacht et M. C. D. Onyeama, membres.

[22] Pour un résumé du jugement, voir l'*Annuaire juridique*, 1981, p. 154.