

*Extrait de :*

# NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1988

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>Page</i>
relatif à la lutte contre les émissions d'oxydes d'azote ou leurs flux transfrontières. Conclu à Sofia le 31 octobre 1988 . . . . .	204
3. Convention des Nations Unies sur les lettres de change internationales et les billets à ordre internationaux. Faite à New York le 9 décembre 1988	222
4. Convention des Nations Unies contre le trafic illécite de stupéfiants et de substances psychotropes. Conclue à Vienne le 20 décembre 1988. . . . .	257
 B. — TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	
1. <i>Organisation de l'aviation civile internationale</i>	292
Protocole pour la répression des actes illicites de violence dans les aéroports servant à l'aviation civile internationale, complémentaire à la Convention pour la répression d'actes illicites dirigés contre la sécurité de l'aviation civile. Fait à Montréal le 24 février 1988. . . . .	292
2. <i>Organisation maritime internationale</i> . . . . .	295
Convention pour la répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime et Protocole pour la répression d'actes illicites contre la sécurité des plates-formes fixes situées sur le plateau continental. Conclues à Rome le 10 mars 1988	295
 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° 409 (11 mai 1988) : Trenner contre le Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale . . . . .	311
L'octroi d'une promotion à titre personnel relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général	

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
— Les vices qui pourraient avoir entaché la procédure conduisant à une décision de ne pas reclasser un poste sont sans pertinence en ce qui concerne le refus d'une promotion à titre personnel — Il n'appartient pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général pour ce qui est du classement des emplois. . . . .	311
2. Jugement n° 410 (17 mai 1988) : Noll-Wagenfeld contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . .	312
Recouvrement d'une somme indûment perçue au titre de l'indemnité pour charges de famille — Disposition 104.10, <i>d</i> , du Règlement du personnel — Pouvoir réglementaire conféré au Secrétaire général — Absence d'effet rétroactif du Règlement du personnel — Question de l'interprétation de la disposition en cause du Règlement du personnel — Il incombait à la requérante d'obtenir une décision écrite formelle quant aux conditions régissant l'octroi de prestations pour charges de famille vu que son interprétation de la disposition pertinente du Règlement du personnel différait de celle de l'Administration — Comportement particulièrement scrupuleux à attendre des fonctionnaires ayant une formation juridique — Conséquence de la négligence imputable à l'Administration. . . . .	312
3. Jugement n° 415 (24 mai 1988) : Mizuno contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. . . . .	315
Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée pour refus d'accepter un poste hors Siège — Compétence de la Commission paritaire de recours — Allégation de discrimination — Les droits d'un fonctionnaire aux garanties d'une procédure régulière doivent être pleinement protégés même si l'intéressé se montre difficile ou peut être soupçonné de dissimulation ou de manque de franchise — Le requérant était-il raisonnablement	

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
fondé à compter sur la prolongation de son engagement ? — Exigence d'une mise en garde formelle	315
4. Jugement n° 418 (25 mai 1988) : Warner contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. . . . .	317
Refus d'une promotion à la catégorie des administrateurs — Traitement appliqué à un fonctionnaire modèle — Question de l'existence d'un accord entre la requérante et le défendeur — Portée des engagements de l'Administration à l'égard des fonctionnaires — Réparation à accorder en cas de méconnaissance des engagements pris . .	317
5. Jugement n° 421 (27 mai 1988) : Chatwani et Pettinicchi contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient; Duguerny et Vetere contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . .	320
Requête tendant à l'annulation de la décision de différer l'application du facteur de correction de rémunération (FCR) dans le calcul du traitement des administrateurs — Nature des normes de la Commission de la fonction publique internationale — Question de savoir si les chefs de secrétariat ont compétence pour abroger les décisions de la Commission de la fonction publique internationale — Valeur de l'argument tiré de la crise financière de l'Organisation. . . . .	320
6. Jugement n° 424 (27 octobre 1988) : Ying contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. . . . .	321
Renvoi sans préavis pour faute grave — Le Secrétaire général peut-il déléguer ses pouvoirs en matière de personnel ? — Offre de témoigner assortie de conditions — Jugement n° 104 (Gillead) — Règles régissant le renvoi des cas de faute grave au Comité paritaire de discipline — Large pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en	

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
matière disciplinaire — Il incombe à chaque fonctionnaire de s'assurer de l'exactitude de chaque attestation qu'il fournit pour obtenir le remboursement d'impôts . . . . .	321
 B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
1. Jugement n° 883 (30 juin 1988) : Larghi contre Organisation panaméricaine de la santé (OMS). . . . .	325
Requête dirigée contre une décision de mutation — L'intérêt de l'Organisation est la considération dominante dans le transfert des membres du personnel — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une décision discrétionnaire — Question de l'existence d'un parti pris . . . . .	325
2. Jugement n° 885 (30 juin 1988) : West (n° 10) contre Organisation européenne des brevets . . . . .	326
Blâme infligé pour abus du droit de recours — But du droit de recours — Ce droit peut être source d'irritation mais ne disparaît pas pour autant — Compétences respectives du Tribunal et de l'Organisation en cette matière. . . . .	326
3. Jugement n° 891 (30 juin 1988) : Morris contre Organisation mondiale de la santé . . . . .	327
Abolition de poste — Postes de durée limitée et postes de durée illimitée — Rejet de l'argument selon lequel la procédure relative à la réduction des effectifs ne pouvait être mise en œuvre faute d'avoir été utilisée à temps — Question de l'espérance de continuité de service . . . . .	327
4. Jugement n° 911 (30 juin 1988) : De Padirac (n° 2) contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture . . . . .	329
Requête fondée sur le grief d'atteinte à la liberté d'association — Question de la recevabilité de la requête — Normes régissant la liberté d'association — Statut du Président de la Conférence — Mesure dans laquelle l'Administration échappe	

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
au contrôle du Tribunal — Nature des facilités offertes à une association du personnel — Consultation de l'association du personnel par le chef de l'Administration — Question de la réparation du préjudice . . . . .	329
5. Jugement n° 937 (8 décembre 1988) : Fellhauer contre Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture . . . . .	332
Licenciement à l'issue d'une procédure disciplinaire — Comportement constitutif d'inconduite — Principe de la proportionnalité — Grief de détournement de pouvoir. . . . .	332
6. Jugement n° 939 (8 décembre 1988) : Noor contre Organisation internationale du Travail . . . . .	334
Requête dirigée contre une décision de mutation — Circulaire n° 180 — Grief d'irrégularités de procédure — Un fonctionnaire élu membre du Comité du personnel n'est pas pour autant à l'abri d'un transfert. . . . .	334
7. Jugement n° 946 (8 décembre 1988) : Fernandez-Caballero contre Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture . . . . .	335
Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Contrôle juridictionnel d'une décision relevant du pouvoir discrétionnaire — Obligation de motiver une décision de non-renouvellement d'un engagement — Recommandation reposant sur une présentation erronée des faits — Décision viciée — L'existence de difficultés financières ne peut être valablement invoquée pour justifier la violation de principes ayant pour objet de protéger le personnel — Question de la réparation	335
 C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	
Décision n° 56 (26 mai 1988) : Lyra Pinto contre Banque internationale pour la reconstruction et le développement . . . . .	338

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Page</i>
Requête dirigée contre une décision de reclassement — Contrôle des décisions prises dans l'exercice du pou- voir discrétionnaire — Le gel du traitement de la requé- rante a porté atteinte à un élément fondamental de ses conditions d'emploi . . . . .	338
 CHAPITRE VI. — CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGA- NISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVER- NEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)	
<i>Questions relatives aux contrats</i>	
1. Détermination de la loi applicable aux contrats conclus entre l'Organisation des Nations Unies et des personnes privées — « Contrats portant sur des servicest » et « contrats fonctionnels » — Rè- glement d'arbitrage de la CNUDCI . . . . .	342
2. Contrat conclu entre l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement et l'Institut français des relations internationales — Règles fi- nancières 110.10, 110.18 et 110.19 — Distinction à faire entre les contrats — La passation des mar- chés doit se faire par adjudication et sur appel d'offres — Article 10.5 du Règlement financier . . . . .	346
3. Critères à appliquer pour l'évaluation d'un travail accompli à l'extérieur sur une base contractuelle — Question de la rémunération des consultants . . . . .	349
<i>Questions de copyright</i>	
4. Le droit des marques s'oppose-t-il à la publication d'un certain périodique par le Programme des Na- tions Unies pour le développement? — Le droit des marques aux Etats-Unis . . . . .	351
<i>Questions de personnel</i>	
5. Statut juridique des administrateurs de projets re- crutés sur le plan national — Section 18 de la	

## Chapitre V<sup>1</sup>

### 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<sup>2</sup>

##### 1. JUGEMENT N° 409 (11 MAI 1988) : TRENNER CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE<sup>3</sup>

*L'octroi d'une promotion à titre personnel relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Les vices qui pourraient avoir entaché la procédure conduisant à une décision de ne pas reclasser un poste sont sans pertinence en ce qui concerne le refus d'une promotion à titre personnel — Il n'appartient pas au Tribunal de substituer son jugement à celui du Secrétaire général pour ce qui est du classement des emplois*

La requérante, qui avait été antérieurement employée par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), s'était vu offrir au Bureau régional de l'OACI à Paris un poste d'interprète-traducteur à la classe P-3, échelon V, mais n'avait pas accepté l'offre. Après mûre réflexion et compte tenu de son expérience, il lui avait été offert un engagement à la classe P-3, échelon X; la requérante avait accepté cette offre et était rentrée au service de l'OACI le 26 août 1985.

En décembre 1985, le poste P-3 occupé par un interprète-traducteur de langue russe qui travaillait au Bureau régional pour l'Europe, avec des fonctions similaires à celles de la requérante, a été reclassé à P-4. Le 18 décembre 1984, la requérante a fait l'objet d'une recommandation de promotion à P-4 et, le 24 janvier 1986, elle a présenté une demande de reclassement de son poste à P-4. Le 28 avril 1986, le spécialiste du classement a confirmé au Secrétaire général que le poste de la requérante avait à juste titre été classé à P-3 conformément aux normes fixées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour les organisations appliquant le régime commun. Le 13 mai 1986, la requérante a été informée oralement de cette décision.



Le 12 juin 1986, la requérante a présenté une demande de promotion à titre personnel à P-4. Cette demande s'est également heurtée à un refus, contre lequel la requérante a formé un recours.

Le Tribunal a souligné que la promotion à titre personnel était une question qui relevait entièrement du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et au sujet de laquelle le Tribunal ne pouvait intervenir si le Secrétaire général n'avait commis aucune erreur de droit ou de fait, n'avait pas omis de prendre en considération des faits essentiels ou n'avait pas été influencé par des facteurs non pertinents.

Le Tribunal a noté que la requérante avait tenté d'établir un lien entre son recours et les vices qui auraient entaché la procédure ayant abouti à la décision de ne pas reclasser le poste qu'elle occupait mais a estimé que de tels vices, à supposer qu'ils fussent établis, seraient sans incidence sur la décision du Secrétaire général de refuser une promotion à titre personnel. Le Tribunal a ajouté que, même si le présent recours avait été dirigé contre le refus de reclasser le poste de la requérante, il ne se serait pas considéré comme fondé à substituer son jugement à celui du Secrétaire général pour les questions concernant le classement des emplois, à supposer qu'il eût les compétences voulues dans ce domaine. Son rôle aurait été de déterminer si le défendeur avait agi « dans les limites raisonnables de son pouvoir discrétionnaire » [voir jugement n° 396, *Waldegrave*, par. XV (1987)]. Le Tribunal a en outre relevé que le poste de la requérante avait été réévalué par deux experts indépendants de la CFPI qui avaient confirmé que le classement à P-3 était correct.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté toutes les conclusions de la requérante.

---

## 2. JUGEMENT N° 410 (17 MAI 1988) : NOLL-WAGENFELD CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>4</sup>

*Recouvrement d'une somme indûment perçue au titre de l'indemnité pour charges de famille — Disposition 104.10, d, du Règlement du personnel — Pouvoir réglementaire conféré au Secrétaire général — Absence d'effet rétroactif du Règlement du personnel — Question de l'interprétation de la disposition en cause du Règlement du personnel — Il incombait à la requérante d'obtenir une décision écrite formelle quant aux conditions régissant l'octroi de prestations pour charges de famille vu que son interprétation de la disposition pertinente du Règlement du personnel différait de celle de l'Administration — Comportement particulièrement scrupuleux à attendre*

*des fonctionnaires ayant une formation juridique — Conséquence de la négligence imputable à l'Administration*

La requérante attaquait une décision tendant au recouvrement des indemnités pour charges de famille qu'elle avait indûment perçues au titre de ses jumeaux. L'Administration soutenait que la requérante n'avait pas droit aux prestations pour charges de famille parce que son mari bénéficiait, en tant que fonctionnaire de l'Union internationale des télécommunications (UIT), institution spécialisée des Nations Unies, de telles prestations au titre de leur premier enfant et que l'un des conjoints seulement pouvait percevoir lesdites prestations en vertu du Statut et du Règlement du personnel.

Le Tribunal a souligné que la principale question de fond que soulevait la présente affaire était celle de l'application et du sens de la disposition 104.10, *d*, du Règlement du personnel dont le passage pertinent se lit comme suit :

« Lorsque deux fonctionnaires se marient, le statut contractuel d'aucun des deux conjoints ne s'en trouve modifié, mais les droits et autres avantages dont ils bénéficient sont modifiés conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. Les mêmes modifications s'appliquent dans le cas d'un fonctionnaire dont le conjoint est fonctionnaire d'une autre organisation appliquant le régime commun des Nations Unies... »

La requérante contestait que ladite disposition pût valablement régir la conduite d'une autre organisation telle que l'OIT, ou celle de ses fonctionnaires. Le Tribunal a toutefois rappelé que l'UIT et l'ONU appliquaient toutes deux le régime commun. Au surplus, le Secrétaire général avait été habilité par l'Assemblée générale à promulguer la disposition 104.10, *d* dans le cadre de l'exercice régulier de ses fonctions et cette disposition était compatible avec les principes généraux d'administration du personnel dont l'un était qu'il y a lieu d'éviter tout cumul de prestations et d'assurer l'égalité entre les fonctionnaires en matière d'avantages familiaux. Le Tribunal a estimé qu'il ne lui appartenait pas de restreindre artificiellement le pouvoir réglementaire conféré au Secrétaire général par l'Assemblée générale. Il a en conséquence rejeté la thèse de la requérante selon laquelle l'Assemblée générale aurait dû inscrire dans le Statut du personnel un principe relatif à l'effet des mariages entre fonctionnaires de l'ONU et fonctionnaires d'autres organisations appliquant le régime commun avant que le Secrétaire général puisse à bon droit adopter la disposition 104.10, *d*, du Règlement du personnel.

Le Tribunal a également rejeté l'argument de la requérante selon lequel la disposition 104.10, *d*, du Règlement du personnel ne devait pas lui être appliquée parce que son mariage était antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 1980, date d'entrée en vigueur de la disposition. Il a souligné à cet égard qu'il n'avait trouvé aucun élément de nature à prouver que le Secrétaire géné-

ral ait eu l'intention de créer un groupe privilégié de fonctionnaires qui continueraient à avoir le droit de cumuler les prestations pour personnes à charge parce que leur mariage se trouverait remonter à une date antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1980. Au demeurant, le cumul de prestations que la requérante cherchait à perpétuer avait été occasionné directement non par son mariage mais par la naissance de ses jumeaux à la fin de 1981. Il n'y avait donc pas application rétroactive abusive de la disposition en cause du Règlement du personnel.

La requérante contestait également l'interprétation donnée de la disposition 104.10, *d*, du Règlement du personnel. Le Tribunal s'est toutefois refusé à la suivre dans son interprétation des mots « les mêmes modifications », qui, selon lui, dénaturait le sens et l'intention manifestes de cette disposition. Il a ajouté qu'il ne pouvait subsister aucun doute quant à l'interprétation donnée par l'Administration de la disposition 104.10, *d*, du Règlement du personnel une fois publiée l'instruction administrative ST/AI/273, laquelle indiquait clairement et sans équivoque à la requérante que l'Administration ne partageait pas ses vues quant à ses droits aux prestations pour charges de famille.

Selon le Tribunal, la requérante savait nécessairement, vu l'ensemble des circonstances, qu'elle n'avait pas droit aux prestations pour charges de famille et elle n'aurait pas dû les réclamer avant d'avoir obtenu de l'Administration une décision écrite formelle, contre laquelle elle aurait, le cas échéant, pu se pourvoir. Il n'y avait en l'occurrence aucune raison pour que la requérante puisse disposer des fonds de l'ONU avant que la question n'ait été tranchée. Le Tribunal a également rejeté la thèse de la requérante selon laquelle, s'il y avait quelque indélicatesse de sa part à demander et à toucher les prestations en cause, il appartenait à l'Administration de déceler l'irrégularité et de l'en aviser [cf. le jugement n° 346 *Chojnacka* (1985)]. L'Organisation était en droit d'attendre de ses fonctionnaires, et notamment de ceux qui avaient une formation juridique, un autre type de comportement.

La requérante avançait en outre un certain nombre d'arguments de procédure. Le Tribunal a noté à titre préliminaire que, lorsque, comme dans le cas présent, un fonctionnaire avait reçu de l'Organisation en vertu d'une disposition telle que la disposition 104.10, *d*, des fonds auxquels il n'avait pas droit et qu'il l'avait fait sur la base de sa propre interprétation de ladite disposition, qui était en contradiction avec l'interprétation officielle de l'Administration, le droit de l'Organisation de recouvrer le trop payé en vertu de la disposition 103.18 du Règlement du personnel ne pouvait être mis en cause par de simples arguments de procédure, à moins qu'il ne soit établi de manière irréfutable que le vice de forme incriminé avait entraîné un préjudice considérable. Le Tribunal a pris en compte la négligence de l'Administration qui avait, selon lui, atteint « un degré surprenant » mais a estimé que la requérante n'était pas pour autant absoute

de toute responsabilité. Il a jugé que l'Administration était en droit de recouvrer les sommes indûment versées à la requérante.

---

### 3. JUGEMENT N° 415 (24 MAI 1988) : MIZUNO CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>5</sup>

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée pour refus d'accepter un poste hors Siège — Compétence de la Commission paritaire de recours — Allégation de discrimination — Les droits d'un fonctionnaire aux garanties d'une procédure régulière doivent être pleinement protégés même si l'intéressé se montre difficile ou peut être soupçonné de dissimulation ou de manque de franchise — Le requérant était-il raisonnablement fondé à compter sur la prolongation de son engagement ? — Exigence d'une mise en garde formelle*

En 1983, le Haut Commissariat pour les réfugiés (HCR) a communiqué au personnel avec effet immédiat de nouvelles directives pour la réaffectation des administrateurs. En vertu de la nouvelle politique, les fonctionnaires pouvaient indiquer des préférences entre les lieux d'affectation mais, en l'absence de toute indication d'une préférence, l'Administration était libre de nommer n'importe quel fonctionnaire à tout lieu d'affectation qu'elle jugeait approprié.

Le 21 septembre 1983, le requérant, juriste de classe P-3, a été prié de choisir entre sept lieux d'affectation mais a refusé de le faire; invité à donner par écrit les raisons pour lesquelles il n'acceptait aucun des postes qui lui avaient été offerts, il a indiqué qu'il souhaitait achever la tâche qui lui avait été confiée. Par la suite, il a invoqué son état de santé et fait mention de malentendus touchant son manque d'empressement à accepter l'un des postes hors Siège. Dans un mémorandum daté du 30 janvier 1984, le requérant a été informé qu'en raison de ses refus répétés d'accepter les postes hors Siège proposés et des arguments inacceptables qu'il avait présentés le HCR avait décidé de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 26 juillet 1984. Le 26 octobre 1984, le requérant a quitté le service du HCR. Il s'est peu après pourvu contre la décision de mettre fin à ses services.

Le Tribunal a noté que le requérant se plaignait de ne pas avoir eu « toute faculté de se faire entendre » et de la longueur excessive de la procédure. Il n'a toutefois trouvé aucune irrégularité importante dans le *modus operandi* de la Commission paritaire de recours initialement saisie. A

son avis, le choix de la procédure à suivre incombait à la Commission et le retard mis à examiner l'affaire n'avait rien d'exceptionnel vu la masse de détails qu'il fallait vérifier soigneusement.

Le Tribunal n'a pas non plus relevé de preuve de discrimination. Il a noté que la réglementation relative aux rotations devait être appliquée à la discrétion du défendeur, dans l'intérêt de l'Organisation et au terme de consultations appropriées. La question n'était pas de savoir comment les autres fonctionnaires avaient été traités mais de déterminer si le requérant avait été privé d'une procédure régulière ou avait été victime d'un parti pris, vices dont il n'existait aucun indice.

Le Tribunal a noté que le défendeur avait laissé percer de l'agacement devant certains aspects du comportement du requérant et montré qu'il le soupçonnait de dissimulation et de manque de franchise; il a souligné que le défendeur, même si tels étaient ses sentiments, n'était pour autant dispensé de respecter et de protéger scrupuleusement les droits auxquels le requérant pouvait prétendre. L'offre des sept postes était la seule à avoir été faite et ce, par téléphone, le requérant étant invité à donner immédiatement sa réponse pour des raisons qui n'avaient pas été éclaircies. Le Tribunal a conclu que la hâte avec laquelle le requérant avait été prié de se décider n'était pas absolument régulière même si l'on tenait compte du rôle joué par le requérant lui-même. Il a en outre jugé injustifié le refus du défendeur de prolonger le contrat du requérant même pour une courte période pendant le déroulement de la procédure de conciliation, d'autant que le Directeur de la Division du personnel et de l'administration à New York avait demandé cette prolongation.

Le Tribunal a par ailleurs estimé que le requérant n'était pas raisonnablement et légalement fondé à compter sur le renouvellement de son contrat en l'absence d'un élément essentiel de la section IV du dispositif de la résolution 37/126, qui prévoyait que le cas des fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée déterminée ayant accompli cinq ans de service continu en donnant satisfaction « serait équitablement pris en considération ». Le requérant avait une durée de service inférieure à cinq ans.

Le Tribunal a en outre constaté qu'il n'existait que deux rapports d'évaluation du comportement professionnel du requérant, dont l'un, portant sur la période 1<sup>er</sup> août 1981-26 juin 1984, n'avait pas été signé par le requérant et qu'aucune indication n'avait été fournie quant aux raisons pour lesquelles les rapports d'évaluation du comportement professionnel n'avaient pas été établis dans les délais voulus. Faute de disposer de rapports en bonne et due forme, le Tribunal n'a pu que rejeter la conclusion du requérant selon laquelle il pouvait compter rester au service de l'Organisation, soit en vertu de la résolution 37/126 de l'Assemblée générale, soit en application de la jurisprudence du Tribunal. Il a en même temps noté que, si la résolution de l'Assemblée générale prévoyait que le cas des fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée ayant accompli

cinq ans de service continu en donnant satisfaction « serait équitablement pris en considération », elle ne disait pas que cette prise en considération entraînait automatiquement le renouvellement du contrat ni qu'il ne pouvait être mis fin aux engagements de durée déterminée avant la date fixée.

Le Tribunal a constaté que, si le requérant avait eu tout loisir de mesurer les conséquences éventuelles de ses actes, il n'avait reçu aucune mise en garde formelle l'avertissant que, comme il avait refusé d'accepter les sept postes offerts, son contrat ne serait pas renouvelé. La réglementation en vigueur et les avis répétés de ses supérieurs auraient dû être un avertissement suffisant mais, compte tenu du fait que les circulaires du HCR concernant les affectations hors Siège étaient parues en 1983 et que le requérant n'avait que quelques années de service au HCR, il eût été plus approprié de l'avertir formellement. Le Tribunal a en revanche refusé de voir dans le préavis de licenciement, comme le requérant l'invitait à le faire, une mesure disciplinaire déguisée.

Le Tribunal a conclu que le défendeur avait non seulement omis d'observer pleinement toutes les formes de la légalité mais également traité certains aspects de l'affaire de telle façon que le requérant avait droit à une compensation monétaire que le Tribunal a fixée à 3 000 dollars des Etats-Unis. Le Tribunal a rejeté toutes les autres conclusions.

---

#### 4. JUGEMENT N° 418 (25 MAI 1988) : WARNER CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>6</sup>

*Refus d'une promotion à la catégorie des administrateurs — Traitement appliqué à une fonctionnaire modèle — Question de l'existence d'un accord entre la requérante et le défendeur — Portée des engagements de l'Administration à l'égard des fonctionnaires — Réparation à accorder en cas de méconnaissance des engagements pris*

La requérante, entrée au service de l'Organisation le 12 avril 1961, avait, le 1<sup>er</sup> avril 1972, pris le titre fonctionnel de « chef de groupe, Groupe du Secrétariat » à la classe G-5. Quelques années plus tard, le Directeur du Bureau de l'administration et des finances du Département des affaires économiques et sociales l'avait recommandée pour prendre la tête, au niveau P-2, d'un nouveau groupe créé au sein du Bureau des services du personnel pour assurer, à l'échelle de l'Organisation dans son ensemble, la formation aux travaux de secrétariat. Un an plus tard, la requérante avait été transférée avec son poste G-5 au Bureau des services du personnel, sur la base d'un prêt non remboursable de six mois. Bien

que la mesure administrative eût été prise pour une période de six mois, aucun des deux départements n'avait établi d'autre formule de notification administrative pour prolonger l'affectation de la requérante ou pour la muter officiellement au Bureau des services du personnel.

En décembre 1978, l'Assemblée générale a établi un système de concours pour le passage des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs. De son côté, le Bureau des services du personnel n'a pas recommandé la requérante en vue d'une promotion à la classe P-2 à l'occasion de l'examen des dossiers de 1979 et n'a pas non plus engagé de procédure pour reclasser son poste. En 1981, la requérante a formé un recours contre la décision de ne pas reclasser son poste et de ne pas la promouvoir à la classe P-2.

Le Tribunal, après avoir noté que la requérante était considérée par ses supérieurs comme une fonctionnaire modèle et qu'elle faisait honneur aux Nations Unies, a constaté que, malheureusement, l'Administration ne l'avait pas payée de retour. Il a relevé à cet égard que ce n'était qu'en mars 1982 qu'était intervenue une décision officielle de mutation de la requérante au Bureau des services du personnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1982, alors que la requérante exerçait ses fonctions dans ledit Bureau depuis le 16 octobre 1978, c'est-à-dire depuis 41 mois. Cette situation confuse, imputable à l'Administration elle-même, était d'autant plus regrettable qu'elle avait ouvert le champ à des interprétations opposées de la part de la requérante et du défendeur.

Le Tribunal s'est refusé à admettre que, comme le prétendait le défendeur, la requérante n'eût pas établi l'existence d'un accord en vertu duquel le défendeur se serait engagé à reclasser son poste ou à lui accorder une promotion à la classe P-2. Le Tribunal a pris acte de l'insistance avec laquelle le Directeur du Bureau de l'administration et des finances avait mis comme condition au transfert de la requérante au Bureau des services du personnel sa promotion à la classe P-2. Il a noté que, lorsque le Directeur de la Division des services du personnel avait, après mûre réflexion, accepté la mutation, il avait implicitement accepté cette condition, qui n'avait jamais été abandonnée. Le désordre que faisait apparaître la procédure de mutation ne pouvait, de l'avis du Tribunal, être invoqué par le défendeur à l'appui de son interprétation.

Le Tribunal a rappelé qu'il avait à plusieurs reprises, et récemment encore dans le jugement n° 342 [*Gomez* (1980), par. 5], défini les conditions d'existence et la portée des engagements pris par l'Administration à l'égard des fonctionnaires. Dès 1965, dans l'affaire *Sikand* (jugement n° 95, par. III), le Tribunal s'exprimait ainsi :

« Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les clauses et conditions d'emploi d'un fonctionnaire de l'ONU peuvent être expresses ou tacites et peuvent être déduites d'une correspondance et des faits et circonstances. »

En 1969, dans l'affaire *Fürst* (jugement n° 134, par. III), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

« Les nominations et les promotions relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et, à moins que celui-ci ne soit tenu d'une obligation juridique, le Tribunal ne saurait examiner sa décision quant au fond... »

Les engagements ainsi pris devenaient caducs si le fonctionnaire qui en bénéficiait ne répondait pas à l'attente légitime de l'Administration. En ce qui concerne la requérante, cette attente légitime n'avait pas été trompée. La requérante avait mis sur pied la nouvelle organisation envisagée et en avait assuré le fonctionnement d'une manière jugée excellente par tous ceux qui avaient eu à l'évaluer. La décision de nommer ou de promouvoir un fonctionnaire envers lequel des engagements légitimes avaient été pris appartenait à l'Administration et à elle seule. Mais les conditions dans lesquelles cette décision était prise étaient susceptibles d'engager la responsabilité de l'Administration.

Dans la présente affaire, le Tribunal a constaté que l'Administration s'était abstenue de faire bénéficier la requérante du régime transitoire institué au moment de l'instauration d'un concours qui devenait la seule voie de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. Malgré ses engagements, l'Administration n'avait pas recommandé la requérante en vue d'une promotion à la classe P-2 à l'occasion de l'examen des dossiers de 1979. Nonobstant les services éminents rendus par la requérante, l'Administration n'avait pris aucune mesure concrète pour ouvrir une procédure quelconque, conforme au droit, de nature à rendre possible la promotion de la requérante. Elle n'avait pas déployé tous les efforts que le Département des affaires économiques et sociales et la requérante étaient en droit d'attendre à la suite du transfert de l'intéressée au Bureau des services du personnel.

Le Tribunal a en conséquence estimé que la responsabilité de l'Administration était engagée et qu'elle devait réparer le préjudice causé à la requérante. En fixant à 25 000 dollars des Etats-Unis l'indemnité à verser, le Tribunal a tenu compte des longs et inadmissibles retards mis par l'Administration à répondre au recours formé par la requérante. Il a par contre déclaré ne pouvoir enjoindre au défendeur de s'assurer que les tâches confiées à la requérante étaient de niveau P-2 ni ordonner le reclassement du poste de l'intéressée au niveau P-2 ou sa promotion au grade P-2 sans assujettissement à la procédure du concours.



5. JUGEMENT N° 421 (27 MAI 1988) : CHATWANI ET PETTINICCHI CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT; DUGUERNY ET VETERE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>7</sup>

*Requête tendant à l'annulation de la décision de différer l'application du facteur de correction de rémunération (FCR) dans le calcul du traitement des administrateurs — Nature des normes de la Commission de la fonction publique internationale — Question de savoir si les chefs de secrétariat ont compétence pour abroger les décisions de la Commission de la fonction publique internationale — Valeur de l'argument tiré de la crise financière de l'Organisation*

En juillet 1986, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a noté que, comme les fluctuations des taux de change affectaient directement la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires, il était nécessaire de trouver une solution propre à minimiser autant que possible à l'avenir toute perte ou tout gain que les fonctionnaires pourraient subir ou réaliser de ce fait; elle a en conséquence décidé qu'une nouvelle méthode permettant d'appliquer à la partie du traitement des administrateurs correspondant à l'ajustement de poste un facteur de correction de la rémunération (FCR) serait utilisée sur une base intérimaire à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1986. Le Commissaire général de l'UNRWA et le Secrétaire général des Nations Unies ont toutefois décidé de n'appliquer les arrangements concernant le FCR à Genève et à Vienne qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987, en raison de la crise financière et pour rester dans la ligne de l'effort d'économie.

Les requérants se sont pourvus contre cette décision en demandant que leur soit versé le montant dont ils avaient été privés au titre de leur rémunération du fait que la mise en œuvre de la décision de la CFPI avait été différée au 1<sup>er</sup> janvier 1987.

Le Tribunal a souligné que le respect de la réglementation régulièrement adoptée par la CFPI était de la plus haute importance. Il a noté que le défendeur ne contestait pas que la mesure en cause eût un caractère obligatoire et s'imposât à toutes les organisations faisant partie du régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations dus aux fonctionnaires internationaux. Il a en outre indiqué qu'il n'appartenait pas au Secrétaire général de l'ONU ni aux secrétaires généraux ou directeurs généraux des autres organisations affiliées au régime commun de réviser, modifier ou abroger une décision de la CFPI prise conformément à son statut.

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal a jugé que les décisions du Secrétaire général et du Commissaire général de l'UNRWA refusant d'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1986 la méthode du FCR étaient entachées d'erreur de droit et devaient donc être annulées.

Le défendeur avait invoqué la crise financière des Nations Unies pour justifier sa décision de suspendre la mise en œuvre de la mesure prise par la CFPI. Le Tribunal a jugé cet argument irrecevable parce que le Secrétaire général n'avait pas compétence pour prendre une telle décision, quels que fussent les motifs de son action. Il n'appartenait pas au Tribunal de substituer à la décision erronée du Secrétaire général une autre décision que le Secrétaire général aurait pu prendre en vertu d'un pouvoir qui l'autoriserait à prendre l'initiative de mesures propres à assurer la survie de l'Organisation en cas de crise financière grave : par exemple, en demandant aux fonctionnaires des sacrifices pécuniaires ou en obtenant des directives adéquates de l'Assemblée générale. Il n'y avait donc pas lieu pour le Tribunal de se prononcer sur l'existence et la portée d'un tel pouvoir.

Pour ces motifs, le Tribunal a annulé les mesures adoptées par le Commissaire général de l'UNRWA et le Secrétaire général de l'ONU qui reportaient du 1<sup>er</sup> septembre 1986 au 1<sup>er</sup> janvier 1987 l'application du FCR aux fins du calcul de l'indemnité de poste. Le Tribunal a en outre ordonné le paiement aux requérants, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1986 et jusqu'au 31 décembre 1986, de la différence entre le montant de l'indemnité de poste calculée sur la base de la nouvelle méthode et le chiffre correspondant calculé sur la base de l'ancienne méthode.

---

## 6. JUGEMENT N° 424 (27 OCTOBRE 1988) : YING CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>8</sup>

*Renvoi sans préavis pour faute grave — Le Secrétaire général peut-il déléguer ses pouvoirs en matière de personnel ? — Offre de témoigner assortie de conditions — Jugement n° 104 (Gillead) — Règles régissant le renvoi des cas de faute grave au Comité paritaire de discipline — Large pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire — Il incombe à chaque fonctionnaire de s'assurer de l'exactitude de chaque attestation qu'il fournit pour obtenir le remboursement d'impôts*

Le requérant était au service du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) depuis 1969. En tant que résident permanent des Etats-

Unis d'Amérique, il était soumis aux impôts américains pour les revenus qu'il recevait de l'ONU. Son épouse, qui avait travaillé au Groupe de l'impôt sur le revenu au Secrétariat de l'ONU et qui faisait l'objet d'une enquête de la part de la Division de vérification intérieure des comptes, avait démissionné en juin 1985.

En 1985, la Division de la comptabilité de l'ONU a procédé à un examen des chèques (annulés) que l'Organisation remet aux citoyens américains et aux résidents permanents des Etats-Unis pour leur permettre d'être remboursés de leurs impôts, chèques qui sont payables conjointement aux fonctionnaires et à l'autorité fiscale compétente et qui sont en pratique, une fois endossés par le fonctionnaire, transmis promptement aux autorités fiscales. Au cours de son examen, la Division de la comptabilité a constaté que les chèques remis au requérant avaient été déposés au compte bancaire de sa femme ou à leur compte commun et qu'ils n'avaient pas été transmis aux autorités fiscales, comme l'exigeaient les procédures établies par l'ONU. La Division de la comptabilité a renvoyé l'affaire à la Division de vérification intérieure des comptes qui a examiné les documents fiscaux du requérant. Il est apparu que, année après année pendant quatre ans, le requérant avait soumis à l'Internal Revenue Service et au Département de l'impôt sur le revenu de l'Etat de New York des déclarations de revenus qui ne correspondaient pas aux copies des déclarations qu'il avait soumises à l'Organisation, accompagnées de toutes les attestations exigées, afin de se faire rembourser. Les explications fournies par le requérant ont été jugées insatisfaisantes et il a été décidé de le renvoyer sans préavis pour fraude fiscale, décision contre laquelle l'intéressé a formé un recours.

Le Tribunal a déclaré ne pouvoir suivre le requérant lorsqu'il décrivait le Directeur général comme un « fonctionnaire subalterne » et prétendait avoir été privé des garanties d'une procédure régulière parce que la décision avait été prise à ce niveau. Il a de même rejeté l'argument selon lequel le Secrétaire général ne pouvait charger des subordonnés, par voie de délégation de pouvoirs en bonne et due forme, de prendre des décisions concernant le personnel.

Le Tribunal a constaté que la fraude consistait en ce que le requérant et sa femme auraient soumis aux autorités fiscales des déclarations de revenus conjointes faisant état d'une obligation fiscale nettement inférieure à l'obligation fiscale indiquée sur les prétendues copies soumises à l'ONU aux fins du remboursement des impôts acquittés par le requérant et par sa femme. En outre, année après année, des chèques de remboursement d'impôts remis par l'ONU au requérant et à sa femme et censés avoir été endossés et transmis à l'autorité fiscale avaient en fait été déposés soit au compte bancaire de la femme du requérant soit à un compte commun.

Le Tribunal a estimé que le comportement reproché au requérant était en contradiction flagrante avec les attestations signées par lui selon lesquelles : 1) la copie de la déclaration de revenus soumise à l'ONU était une copie fidèle des déclarations remises aux autorités fiscales; 2) le fonctionnaire avait minimisé ses obligations fiscales en soumettant des déclarations de revenus conjointes et en utilisant toutes les exemptions et tous les abattements auxquels il avait droit; 3) les chèques reçus de l'ONU à titre de remboursement d'impôts avaient été régulièrement utilisés; et 4) les sommes que le fonctionnaire avait reçues pour remplir ses obligations au regard de l'impôt sur le revenu avaient été payées aux autorités fiscales compétentes.

Le requérant, pour sa part, soutenait que sa femme s'occupait de tous les aspects de leurs déclarations conjointes depuis 1974 et affirmait tout ignorer de l'affaire. A cet égard, le Tribunal a noté qu'au cours de la procédure devant la Commission paritaire de recours il avait été signalé que la femme du requérant consentirait à témoigner pour expliquer les détails de toute la fraude qu'elle avait perpétrée et l'innocence de son mari. Cependant, si elle était prête à témoigner, c'était à condition que sa déposition soit entendue hors de la présence de son mari, condition que la Commission paritaire de recours n'avait pas acceptée. Le Tribunal a convenu qu'un témoin éventuel n'avait pas le droit de fixer de telles conditions à sa comparution, surtout s'il s'agissait de quelqu'un se trouvant dans la situation de la femme du requérant, dont la crédibilité serait de toute façon très sujette à caution.

La Commission paritaire de recours avait refusé de se prononcer sur le fond et avait recommandé l'annulation de la décision de renvoi sans préavis et la soumission de l'affaire au Comité paritaire de discipline. Elle s'était référée au jugement n° 104, *Gillead* (1967), en soulignant que, comme le Directeur du personnel de l'UNICEF, lorsqu'il avait suspendu le requérant, l'avait invité à soumettre par écrit toute autre déclaration ou explication qu'il souhaiterait présenter sur toute la question avant que n'intervienne une décision définitive, il en résultait en droit que la faute du requérant n'était pas patente et que, par conséquent, le renvoi sans préavis était irrégulier. Le Secrétaire général n'en a pas moins maintenu sa décision de renvoi sans préavis, étant parvenu à la conclusion que la faute du requérant était grave, patente et justifiait le renvoi sans préavis.

Le Tribunal a déclaré que la Commission paritaire de recours avait vu dans le jugement *Gillead* plus que son texte ne contenait. Dans le jugement *Gillead*, le Tribunal avait fait observer que « la notion de faute grave... a été introduite... pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel » et que « la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat ». Le principe était pleinement valable en l'espèce et il s'appli-

quait manifestement à la fraude fiscale et à la présentation d'attestations mensongères en matière de remboursement d'impôts. Il n'était dit nulle part dans le jugement *Gillead* que le fait de donner au fonctionnaire une autre occasion de fournir une explication supplémentaire ou de plus amples renseignements eût nécessairement pour effet de faire disparaître ou d'atténuer le caractère patent ou répréhensible de la faute. En l'espèce, le requérant n'avait rien présenté de nouveau qui fût substantiellement différent de ce qu'il avait présenté auparavant.

Le Tribunal a rejeté, comme il l'avait fait dans le passé, la thèse selon laquelle, en un cas de licenciement sans préavis pour faute grave, le Secrétaire général devait renvoyer l'affaire devant le Comité paritaire de discipline. Ni l'article 10.2 du Statut du personnel ni la disposition 110.3, *a* du Règlement du personnel n'exigeait un tel renvoi [voir aussi le jugement n° 104, *Gillead* (1967)]. D'ailleurs, même en cas de saisine du Comité paritaire de discipline, le Secrétaire général pouvait avoir de bonnes raisons de refuser de suivre la recommandation du Comité [voir le jugement n° 210, *Reid* (1976)]. Le requérant n'était pas non plus fondé à prétendre que, en vertu de la disposition 111.2, *a* du Règlement du personnel, le Secrétaire général était tenu de réexaminer la décision de renvoi sans préavis avant que le requérant ne puisse se pourvoir devant la Commission paritaire de recours. Il s'agissait clairement, là aussi, d'une question que le Règlement du personnel laissait à la discrétion du Secrétaire général.

Sur le point de savoir si le Secrétaire général avait agi dans les limites raisonnables de son pouvoir d'appréciation lorsqu'il avait jugé que la conduite du représentant équivalait à une faute grave justifiant le renvoi sans préavis, le Tribunal a rappelé sa position constante selon laquelle le Secrétaire général avait en matière disciplinaire un large pouvoir discrétionnaire qui englobait le pouvoir de déterminer ce qui constituait une faute grave ainsi que la nature de la mesure disciplinaire à imposer.

Au demeurant, rien n'indiquait que la décision considérée eût été viciée par une sérieuse erreur de fait, un parti pris ou d'autres considérations non pertinentes.

Le Tribunal a en outre souligné que, même si le Directeur général de l'UNICEF et le Secrétaire général avaient ajouté foi à la version du requérant selon laquelle il était ignorant de tout et n'avait pas la moindre idée des manœuvres frauduleuses de sa femme, ils auraient encore pu raisonnablement considérer le requérant comme coupable de faute grave justifiant le renvoi sans préavis. En effet, tout fonctionnaire de l'ONU, y compris le requérant, avait personnellement la responsabilité absolue et intransmissible de s'assurer de l'exactitude de chaque attestation qu'il fournissait à l'Organisation aux fins du remboursement d'impôts sur le revenu par l'ONU et le fonctionnaire ne pouvait se disculper en disant

qu'il avait agi de bonne foi en faisant confiance à une autre personne, si fondé qu'il ait été, en apparence, à lui faire confiance.

La requête a en conséquence été rejetée dans son intégralité.

---

## B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail<sup>9</sup>

### 1. JUGEMENT N° 883 (30 JUIN 1988) : LARGHI CONTRE ORGANISATION PANAMÉRICAINE DE LA SANTÉ (OMS)<sup>10</sup>

*Requête dirigée contre une décision de mutation — L'intérêt de l'Organisation est la considération dominante dans le transfert des membres du personnel — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard d'une décision discrétionnaire — Question de l'existence d'un parti pris*

Le requérant, responsable de la Section des zoonoses virales au Centre panaméricain des zoonoses (CEPANZO) de l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) et titulaire d'un poste de virologue de grade P-4, avait fait l'objet d'une décision du Directeur par intérim du CEPANZO et du Coordonnateur de la santé publique vétérinaire de la PAHO qui le mutait à l'Institut national de la santé du Pérou, à Lima, pour aider à la production du vaccin antirabique, domaine dans lequel il s'était spécialisé. Le requérant avait protesté en disant que sa mutation à Lima aurait brisé des liens familiaux à six ans de son départ à la retraite et que son transfert était illicite puisqu'il s'était fait au mépris des règles relatives à la mutation et s'inspirait d'un parti pris à son encontre.

Le Tribunal a jugé qu'il n'y avait eu aucun manquement aux dispositions relatives à la mutation. Si les règles pertinentes du Statut et du Règlement du personnel exigeaient qu'il fût tenu compte des capacités et des intérêts des fonctionnaires, elles faisaient de l'intérêt de l'Organisation la considération dominante. C'est ce qu'avait confirmé le Tribunal dans son jugement n° 447 (*Quinones*) où il était dit au paragraphe 4 : « ... certes, si l'intérêt de l'Organisation est prépondérant, le Directeur agira en conséquence ». Le Tribunal a en outre souligné que, selon le Règlement du personnel, le Directeur avait, sous réserve de respecter la procédure prévue à cet effet, toute latitude pour décider des mutations des membres du personnel de la catégorie professionnelle. Une décision relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur n'était soumise au contrôle du Tribunal que dans une mesure limitée et ne pouvait être annulée que si

elle émanait d'un organe incompétent, violait une règle de forme ou de procédure, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement inexactes.

Examinant dans cette perspective l'allégation de parti pris formulée par le requérant, le Tribunal est parvenu à la conclusion que la décision en cause n'était entachée d'aucun des vices susmentionnés. Il a relevé que le requérant avait certes travaillé en Argentine avec des personnes hautement qualifiées et disposé de certaines facilités mais que sa mutation au Pérou avait pour objet de lui faire mettre ses connaissances et son expérience au service d'un pays qui en avait un urgent besoin. Au demeurant, a souligné le Tribunal, l'Organisation lui avait accordé à l'occasion de sa mutation une prolongation de contrat d'une durée de cinq ans.

La requête a en conséquence été rejetée.

---

## 2. JUGEMENT N° 885 (30 JUIN 1988) : WEST (N° 10) CONTRE ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS<sup>11</sup>

*Blâme infligé pour abus du droit de recours — But du droit de recours —  
Ce droit peut être source d'irritation mais ne disparaît pas pour autant —  
Compétences respectives du Tribunal et de l'Organisation  
en cette matière*

Le requérant, employé au Bureau de l'Organisation européenne des brevets (OEB) depuis 1982, avait formé un premier recours en 1984 contre la décision qui déterminait son grade de départ. Après qu'il eut formé, sans succès, plusieurs autres recours, le Président de l'OEB lui écrivit pour lui dire que, bien qu'ayant été avisé à maintes reprises depuis avril 1985 que la décision avait force de chose jugée, il avait persisté à la contester. Ce faisant, il avait abusé de son droit de recours et manqué à son obligation de respecter les intérêts de l'OEB. S'étant vu infliger un blâme par le Président en application de l'article 93 (1) du Statut du personnel, le requérant s'est pourvu devant le Tribunal.

Le Tribunal a rappelé que tout membre du personnel de l'OEB qui invoquait l'inobservation des stipulations de son contrat d'engagement ou des dispositions du Statut des fonctionnaires avait le droit de former un recours interne et, s'il n'obtenait pas satisfaction à ce stade, de se pourvoir devant le Tribunal. Ce droit, a indiqué le Tribunal, existait dans l'intérêt des deux parties car il servait à maintenir l'harmonie, la bonne exécution du travail et un bon moral au sein de l'Organisation.

Le Tribunal a relevé que, si la plupart des fonctionnaires exerçaient le droit en question avec discernement, certains pouvaient en abuser et

susciter ainsi un sentiment d'irritation. Selon lui toutefois, il était dans l'intérêt de la justice et d'une saine administration que l'Organisation soit prête à voir attaquer ses décisions. C'était au Tribunal lui-même de dire si le requérant avait abusé de son droit de recours. L'Organisation, quant à elle, devait se borner à déterminer si le recours était recevable et, dans l'affirmative, s'il était fondé.

Pour les raisons exposées ci-dessus, le Tribunal a estimé que l'Organisation avait eu tort d'infliger un blâme au requérant et a annulé la décision attaquée.

---

### 3. JUGEMENT N° 891 (30 JUIN 1988) : MORRIS CONTRE ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ<sup>12</sup>

*Abolition de poste — Postes de durée limitée et postes de durée illimitée  
— Rejet de l'argument selon lequel la procédure relative à la réduction des effectifs ne pouvait être mise en œuvre faute d'avoir été utilisée à temps — Question de l'espérance de continuité de service*

Le requérant, qui était dentiste, avait été engagé par l'OMS en 1975 et affecté à l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), Bureau régional de l'OMS pour les Amériques, où il avait travaillé sur la base de plusieurs contrats successifs. Affecté en mai 1982 avec le grade P-4 à un projet au Guyana en qualité d'administrateur de la santé dentaire en vertu d'un contrat qui devait expirer le 31 décembre 1984, il a, en août, été informé qu'il n'y aurait plus de fonds disponibles pour le projet au-delà du 31 décembre 1984 et que son contrat viendrait donc à expiration à cette date conformément à l'article 1040 du Règlement de l'OMS concernant la fin des engagements temporaires.

Le requérant a formé un recours contre cette décision en demandant l'application à son cas de l'article 1050 (Suppression de poste et réduction des effectifs). Le paragraphe 2 de cet article dispose que, quand un poste « de durée illimitée » est supprimé, il est procédé à une « réduction d'effectifs », le titulaire du poste « ayant priorité pour être conservé » au service de l'Organisation. Aux termes du paragraphe 4 de l'article 1050, l'intéressé reçoit une indemnité si son engagement est malgré tout résilié. L'Administration a accepté de verser au requérant l'indemnité prévue par le paragraphe 4 de l'article 1050 mais a refusé de le faire bénéficier de la procédure relative à la réduction des effectifs en prétendant qu'il était trop tard pour ce faire.

Le Tribunal a noté que les normes régissant la résiliation d'un contrat variaient suivant les motifs de la cessation de service. L'Organisation



avait appliqué au requérant les règles relatives à la cessation des engagements temporaires (article 1040), qui lui étaient moins favorables que celles qui régissaient les suppressions de poste (article 1050). Le requérant ayant formé un recours, l'Organisation avait admis qu'il aurait dû être mis au bénéfice de l'article 1050 et lui avait offert une indemnisation. Le requérant, de son côté, soutenait que son cas relevait de la procédure de réduction des effectifs prévue par le paragraphe 2 de l'article 1050, qui aurait pu déboucher, à l'issue d'une évaluation comparée de ses mérites et de ceux des titulaires de postes analogues, sur son maintien au service de l'Organisation, et qu'il n'était en droit de recevoir une indemnité en application du paragraphe 4 de l'article 1050 qu'en cas d'échec de sa candidature.

De l'avis du Tribunal, la question était de savoir si le poste qui avait été supprimé était un poste de durée illimitée ou un poste de durée limitée. Dans la deuxième hypothèse, la procédure de réduction des effectifs n'avait pas à être appliquée. Sur le vu des faits, le Tribunal, constatant que les règles en vigueur ne contenaient pas de définition des expressions « de durée limitée » ou « de durée illimitée », a décidé que le poste, bien qu'il fût, à l'origine, un poste de durée limitée portant sur une période de 24 mois, était devenu un poste de durée illimitée de par les perspectives de financement additionnel du projet. Le requérant avait donc le droit de bénéficier de la procédure de réduction des effectifs.

Le Tribunal a en outre décidé que le retard intervenu dans l'application de cette procédure, retard qui était d'ailleurs imputable à l'Organisation, ne pouvait pas être invoqué pour justifier le refus de l'appliquer.

Quant à la thèse de l'Organisation selon laquelle le requérant n'était pas en droit de compter sur une relation de travail continue, le Tribunal a estimé que la notion d'espoir légitime devait être replacée dans le contexte des dispositions du Règlement et du Statut du personnel et que le type de nomination d'un fonctionnaire n'était pas le facteur décisif s'agissant de déterminer s'il avait droit à bénéficier de la procédure de réduction des effectifs. Le requérant, de son côté, était fondé à espérer que les droits qu'il tenait du Règlement seraient respectés.

Le Tribunal a ordonné à l'Organisation d'appliquer la procédure de réduction des effectifs conformément au paragraphe 2 de l'article 1050 du Règlement du personnel.

4. JUGEMENT N° 911 (30 JUIN 1988) : DE PADIRAC (N° 2)  
CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR  
L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE<sup>13</sup>

*Requête fondée sur le grief d'atteinte à la liberté d'association — Question de la recevabilité de la requête — Normes régissant la liberté d'association — Statut du Président de la Conférence — Mesure dans laquelle l'Administration échappe au contrôle du Tribunal — Nature des facilités offertes à une association du personnel — Consultation de l'association du personnel par le chef de l'Administration — Question de la réparation du préjudice*

Le requérant, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) depuis 1976, avait exercé de mars 1984 à mars 1987 les fonctions de Président de l'Association du personnel de l'UNESCO et se pourvoyait devant le Tribunal dans sa double qualité de fonctionnaire et de représentant du personnel. Il attaqua tout d'abord une décision par laquelle le Sous-Directeur général chargé de l'administration générale avait refusé d'autoriser la reproduction et la distribution d'un supplément au bulletin de l'Association du personnel de l'UNESCO où il était dit que, au cours d'un entretien du 24 octobre 1985 concernant la réduction des effectifs, le recrutement et le renouvellement des engagements, le Président de la Conférence générale de l'UNESCO s'était engagé devant les présidents de l'Association du personnel de l'UNESCO et de l'autre association du personnel à recommander que les deux associations soient autorisées à faire une déclaration commune devant la Conférence mais que, dans une lettre du 30 octobre 1985, il avait nié avoir pris un tel engagement; que, le 4 novembre 1985, il les avait informés qu'après avoir consulté le Directeur général, il avait recommandé au Bureau de la Conférence de ne pas répondre favorablement à leur demande; et que la déclaration commune n'avait pu être faite au moment opportun à cause des manœuvres dilatoires du Président qui n'avait pas voulu passer outre à l'avis défavorable du Directeur général.

Le requérant se pourvoyait en outre contre une décision du 28 mars 1986 qui prévoyait que le contingent d'impression alloué à l'Association du personnel s'établirait en 1986 à 2 millions de pages contre 2,5 millions en 1985 et que tout dépassement ferait l'objet d'une facturation.

L'Organisation faisait valoir que la requête était irrecevable en tant qu'elle était présentée au nom de l'Association du personnel. Le Tribunal lui a donné raison, en rappelant qu'aux termes du paragraphe 6 de l'article 2 du Statut du personnel les personnes morales n'avaient pas accès au Tribunal. L'Organisation opposait à la requête une autre fin de non recevoir tirée de ce que le requérant n'avait subi aucun préjudice en sa qualité de fonctionnaire et n'attaquait pas une décision individuelle prise à son endroit. Le Tribunal a relevé que le requérant reprochait exclusive-

ment à l'Organisation d'avoir, selon lui, contrevenu aux articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel et aux dispositions 108.1 et 108.2 du Règlement du personnel qui reconnaissent le droit d'association du personnel. Le Tribunal a également noté que l'article 8.1 disposait que « le Directeur général assure l'organisation d'une liaison permanente entre le personnel et lui par l'intermédiaire des représentants dûment élus de la ou des associations représentatives du personnel », cependant que l'article 8.2 prévoyait la création par le Directeur général d'un organisme administratif auquel devait participer le personnel. Chaque fois donc que l'Organisation signait un contrat d'engagement, elle acceptait, en tant qu'élément des termes du contrat, l'obligation de ne pas porter atteinte au droit d'association et toute décision qui entraînait une violation de ce droit pouvait être attaquée par chaque titulaire d'un tel contrat. La requête était donc recevable en tant qu'elle était présentée au nom de son auteur.

S'agissant du premier grief du requérant, le Tribunal a souligné qu'il avait eu l'occasion dans plusieurs de ses jugements de rappeler les principes régissant la liberté d'association. Il ressortait de sa jurisprudence que les associations du personnel disposent de droits particuliers, notamment d'une large liberté d'expression et du droit de critiquer les autorités de l'Organisation auprès de laquelle elles exercent leur activité. Mais, comme toute liberté, celle-ci avait ses limites. Une association ne pouvait user de procédés incompatibles avec la dignité de la fonction publique internationale, étant entendu toutefois que son obligation de réserve ne s'analysait pas de la même manière que celle d'un fonctionnaire émettant des critiques à titre individuel. Le droit et la pratique conduisaient à reconnaître une plus large liberté d'expression aux groupements, qui n'étaient tenus de s'abstenir que d'abus évidents.

L'Organisation avait deux objections à formuler contre le supplément au bulletin. Elle soutenait en premier lieu que le texte contenait des inexactitudes. Le Tribunal a estimé qu'une telle argumentation était, par elle-même, inadmissible. Il a repris les termes employés dans son jugement n° 496 (*Garcia et Marquez*) du 3 juin 1982 : « Voilà qui, depuis des temps immémoriaux, a toujours été l'excuse type de la censure; jamais on ne prétend qu'elle aurait pour objet de supprimer la vérité : on entend seulement veiller à ce que seule la vérité soit dite. La liberté d'association est réduite à néant si les communications entre les membres ne sont autorisées que sous son contrôle. » Au surplus, les entretiens avec le Président pouvaient avoir donné lieu à des divergences d'interprétation ne mettant en cause ni l'intégrité ni la bonne foi des intéressés. Sans prendre parti sur les thèses en présence, le Tribunal a estimé que l'Organisation avait pris une mesure de censure illégale.

L'Organisation prétendait d'autre part que la formule « manœuvres dilatoires » était injurieuse et même diffamatoire. Le Tribunal a souligné que le Président de la Conférence, qui n'appartenait pas aux cadres de l'Organisation, n'exerçait aucun pouvoir hiérarchique direct sur les fonc-

tionnaires, lesquels étaient en conséquence tenus d'observer une réserve particulière dans leurs critiques. Il n'en demeurait pas moins que, pendant la durée de la Conférence, le Président disposait d'une autorité qui allait au-delà de la simple direction des débats et que son activité n'était plus neutre. Lorsqu'il refusait de prendre en considération la demande des associations, il n'agissait pas en qualité d'homme politique d'un Etat souverain et son action n'était pas à l'abri de la critique. Les termes employés étaient peut-être regrettables, mais, en les isolant du contexte général, on leur conférait une trop grande importance. L'Association n'avait pas dépassé dans le supplément incriminé les limites autorisées dans une polémique qui mettait en jeu des problèmes qu'elle considérait comme essentiels pour les intérêts qu'elle était chargée de défendre. Elle n'avait donc pas agi par malignité ou mauvaise foi.

Sur le premier grief du requérant, le Tribunal a conclu que, en refusant de faire bénéficier l'Association du privilège traditionnel d'impression et de diffusion, l'Organisation avait porté atteinte aux droits de l'Association dans son rôle de représentant et de défenseur des droits du personnel et que la décision attaquée devait être annulée.

S'agissant du deuxième grief du requérant, le Tribunal a relevé que l'Association du personnel bénéficiait traditionnellement d'un certain nombre de facilités qui lui permettaient d'exercer son activité, au nombre desquelles figurait l'attribution de papier et d'un contingent d'impression. L'Organisation soutenait que la requête était, sur ce point, irrecevable parce que, en répartissant les ressources dont il disposait, le chef du Secrétariat avait pris une simple mesure d'administration qui ne faisait pas grief et ne pouvait être soumise à la censure du Tribunal.

Le Tribunal a rappelé qu'il avait admis, notamment dans son jugement n° 496, que le chef d'un secrétariat dispose d'une certaine liberté d'action échappant à tout contrôle juridictionnel. Le Tribunal n'avait donc pas à s'occuper d'une réclamation de l'Association du personnel relative à l'inexécution d'accords conclus pour la fourniture de certains services; il lui appartenait en revanche de vérifier si l'Organisation avait méconnu le droit d'association d'une manière suffisamment grave. Le Tribunal a estimé que la mesure attaquée réduisait les moyens d'intervention de l'Association dans des proportions importantes et que ses effets pratiques étaient réels. Au surplus, il ne s'agissait pas de services secondaires qui pouvaient disparaître sans affecter le fonctionnement du groupement. Le Tribunal était donc compétent pour contrôler la légalité de la décision.

A cet égard, le Tribunal a noté que l'octroi de facilités à une association du personnel n'était pas un privilège susceptible d'être retiré au gré de l'Organisation. Il a en outre relevé que le chapitre VIII du Statut et du Règlement du personnel prévoyait notamment la création au plus haut niveau d'un organisme administratif mixte auquel participait le personnel

et dont la mission était de donner au Directeur général des avis sur les questions générales de personnel et que l'une des obligations d'un chef d'organisation était de consulter l'association du personnel sur ces questions. Le Tribunal a conclu qu'en imposant une mesure qui avait des répercussions importantes sur le fonctionnement de l'Association du personnel et en ne mettant pas l'Association à même d'exposer son point de vue, l'Organisation avait pris une mesure illégale qui devait entraîner l'annulation de la décision attaquée.

S'agissant enfin des conclusions pécuniaires, le Tribunal a souligné que les deux décisions annulées avaient porté atteinte au droit moral de l'Association et que ce préjudice se trouverait réparé par la publication du jugement. Il n'a pas fait droit aux conclusions présentées au titre du préjudice matériel vu que, selon les dires du requérant lui-même, l'Association avait respecté le contingent d'impression qui lui avait été attribué. Il a rejeté le surplus des conclusions.

---

## 5. JUGEMENT N° 937 (8 DÉCEMBRE 1988) : FELLHAUER CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE<sup>14</sup>

*Licenciement à l'issue d'une procédure disciplinaire — Comportement constitutif d'inconduite — Principe de la proportionnalité — Grief de détournement de pouvoir*

Le requérant, qui était au service de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) depuis mars 1968, se trouvait au grade P-4 lorsque son renvoi lui avait été signifié à l'issue d'une procédure disciplinaire. Une indemnité en lieu et place de préavis lui avait été versée, déduction faite des sommes qu'il devait rembourser à l'Organisation.

Le Tribunal a constaté que la mesure de renvoi avait été prise en application de la disposition 301.102 du Statut du personnel selon laquelle « le Directeur général peut appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel dont la conduite ne donne pas satisfaction » et que, aux termes du Règlement du personnel et du Manuel, le renvoi pour inconduite pouvait être prononcé lorsque l'attitude d'un agent compromettait la réputation de l'Organisation.

La FAO accusait le requérant d'avoir commis des fraudes à l'occasion de missions et à propos de congés de maladie. Le Tribunal a constaté qu'en maintes occasions le requérant s'était absenté du service sans autorisation et que les explications qu'il avait fournies n'étaient pas convain-

cantes. Le Tribunal a en outre relevé qu'à deux reprises le requérant avait pris son congé dans les foyers en violant la lettre et l'esprit des dispositions réglementaires et qu'il avait utilisé à des fins irrégulières en 1983 un billet d'avion qui lui avait été délivré pour le rapatriement de son fils.

Le requérant soutenait qu'aucun des manquements qui lui étaient reprochés n'était par lui-même constitutif d'inconduite. Le Tribunal a admis que certains des comportements en cause ne méritaient pas le qualificatif d'inconduite mais a constaté que leur accumulation leur conférait un caractère de gravité. Le requérant n'avait pas réussi à établir sa bonne foi et les explications qu'il donnait, dans chaque cas, de son comportement n'étaient pas plausibles. Il ressortait du dossier que le requérant avait gravement manqué à ses obligations.

Le requérant invoquait également la violation du principe de proportionnalité, en faisant valoir que, lorsqu'une mesure disciplinaire prise contre un fonctionnaire apparaissait hors de proportion par rapport aux faits reprochés, la décision attaquée devait être annulée pour erreur de droit. Le Tribunal a souligné que le dossier devait être étudié avec une attention particulière lorsque la sanction prononcée consistait en un congédiement. Il a constaté que, pendant plusieurs années, le requérant s'était comporté vis-à-vis de l'Organisation d'une manière qui ne pouvait être considérée comme témoignant simplement d'un manque de sérieux, partiellement excusable, pour lequel le renvoi serait une sanction excessive. En l'occurrence, il y avait eu tromperie et en décidant d'appliquer une mesure particulièrement grave, le Directeur général n'avait pas tiré du dossier des conclusions manifestement inexactes ni dépassé les limites de sa liberté d'appréciation.

Le requérant se plaignait également de détournement de pouvoir. Il prétendait que la décision de licenciement prise par la FAO trouvait son origine dans l'attitude du Directeur général qui, disait-il, le soupçonnait d'avoir divulgué des informations confidentielles à un journaliste qui avait écrit des articles critiquant la FAO et son Directeur général. Le Tribunal a souligné que, pour établir l'existence d'un détournement de pouvoir, le requérant aurait dû démontrer que la mesure disciplinaire prise à son égard était fondée exclusivement sur des motifs étrangers à l'intérêt du service. Il a jugé que le requérant n'avait apporté aucune preuve tangible à l'appui de ses allégations mais qu'en revanche les griefs retenus contre lui étaient objectivement fondés.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

6. JUGEMENT N° 939 (8 DÉCEMBRE 1988) : NOOR CONTRE ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL<sup>15</sup>

*Requête dirigée contre une décision de mutation — Circulaire n° 180 — Grief d'irrégularités de procédure — Un fonctionnaire élu membre du Comité du personnel n'est pas pour autant à l'abri d'un transfert*

Le requérant, ressortissant somalien entré au service de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1966, est resté en poste à Genève jusqu'en 1973, puis a été affecté à une série de bureaux extérieurs. Après des efforts répétés pour revenir au siège, à Genève, il a finalement obtenu un transfert à Genève, à titre temporaire, pour une période intensive de recyclage en vue de sa mutation à un poste administratif en Afrique. Il se trouvait alors à la classe P-4. Le 24 mars 1986, il a été informé de sa nomination au poste de Directeur adjoint du Bureau de l'OIT à Lagos, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 1986. Il a protesté contre cette décision et demandé à être affecté à un poste au siège. Il a obtenu, pour raisons de santé, une suspension du transfert pour une période de 12 mois. En octobre 1986, il a fait acte de candidature aux élections organisées pour la désignation des membres du Comité du Syndicat du personnel et a été nommé membre du Comité par cooptation à la faveur du départ de l'un des membres élus. Ce même mois, le Directeur du Service médical commun à Genève a communiqué son avis selon lequel aucune raison médicale ne s'opposait à la nomination du requérant dans un pays en voie de développement. L'intéressé a protesté de nouveau en alléguant que le climat humide de Lagos risquait de compromettre sa santé. Il a par la suite été avisé de sa nomination au poste de Directeur adjoint du Bureau de Dar es-Salam avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1988.

Pour contester cette décision, le requérant a d'abord invoqué la violation de la circulaire 180. La circulaire, a souligné le Tribunal, ne promettait pas que le service sur le terrain ne dépasserait pas un certain nombre d'années et ne renfermait pas non plus la promesse absolue de réaffecter au siège tout fonctionnaire qui avait passé une période de longue durée sur le terrain : elle promettait seulement que de grands efforts seraient faits en ce sens. A cet égard, le Tribunal a relevé que l'Organisation s'était sérieusement employée à trouver au siège un poste qui convienne aux qualifications du requérant — lequel avait fait de même de son côté — mais que ces efforts n'avaient pas été couronnés de succès. S'il avait été décidé de le muter en Afrique, c'était parce que cette région était la seule où il y eût des postes correspondant à ses qualifications. Dans ces conditions, a déclaré le Tribunal, il n'y avait pas eu violation de la circulaire 180.

Le requérant soutenait d'autre part que l'Organisation avait violé l'article 4.2, f, du Statut du personnel qui dispose que : « Le Directeur

général décide, après consultation du Comité de sélection, de la méthode à suivre pour pourvoir tous autres emplois vacants au-dessus du grade D-1... ». L'Organisation rétorquait que, le requérant n'ayant pas invoqué au cours de la procédure interne un moyen tiré de la violation de cet article, il n'était plus recevable à le faire devant le Tribunal. Le Tribunal a rejeté cette thèse en soulignant qu'un requérant pouvait invoquer de nouveaux moyens à l'appui de conclusions qui restaient les mêmes. Ce qui était interdit, c'était de présenter devant le Tribunal administratif des conclusions qui n'avaient pas été soumises antérieurement. En l'espèce, il n'était pas contesté que le Comité de sélection n'avait pas été consulté avant que ne soit prise la décision de transfert et l'Organisation n'avait pas invoqué l'urgence. Le Tribunal a en conséquence jugé que la décision attaquée était viciée mais a relevé que l'irrégularité était mineure et il a condamné l'Organisation à verser au requérant la somme de 4 000 francs suisses.

Le requérant faisait également valoir que, comme il était membre du Comité du Syndicat du personnel, son transfert sur le terrain constituait une violation des dispositions de l'article 10.1 du Statut du personnel, portant sur les relations avec le personnel, et du principe général de la liberté syndicale. Le Tribunal a toutefois jugé qu'aucune règle n'interdisait la mutation en dehors de Genève d'un membre du Comité du Syndicat du personnel et que la qualité de membre élu du Comité ne mettait pas l'intéressé à l'abri d'un transfert.

Le surplus des conclusions a été rejeté.

---

7. JUGEMENT N° 946 (8 DÉCEMBRE 1988) : FERNANDEZ-CABALLERO CONTRE ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE<sup>16</sup>

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Contrôle juridictionnel d'une décision relevant du pouvoir discrétionnaire — Obligation de motiver une décision de non-renouvellement d'un engagement — Recommandation reposant sur une présentation erronée des faits — Décision viciée — L'existence de difficultés financières ne peut être valablement invoquée pour justifier la violation de principes ayant pour objet de protéger le personnel — Question de la réparation*

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) le 1<sup>er</sup> juillet



1982 en vertu d'un engagement d'une durée déterminée de deux ans. Il a été affecté en qualité de spécialiste en information et en documentation sur l'éducation de grade P-4 à l'Office régional pour l'éducation en Amérique latine et aux Caraïbes (OREALC) à Santiago du Chili. Son contrat a été renouvelé pour deux ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1984.

A la fin de 1985, l'Organisation, soucieuse de faire des économies, a déclassé le poste du requérant au grade P-3. L'intéressé a donné son accord. Le 25 juin 1986, son dossier a été transmis au Comité spécial de redéploiement qui a identifié deux postes pouvant lui convenir. Toutefois, le 8 juillet 1986, le chef de l'administration du personnel a envoyé au Directeur par intérim du Bureau régional un télex par lequel il lui demandait d'informer le requérant de la prolongation de son contrat de deux mois, jusqu'au 31 août 1986, date à laquelle ses services prendraient effectivement fin. Ce télex a été confirmé par une lettre que le requérant affirme ne pas avoir reçue. Le requérant a formé un recours contre la décision de ne pas prolonger son engagement pour une nouvelle période de deux ans à compter de juillet 1986.

Le Tribunal a souligné que, conformément à la disposition 104.6, b, du Règlement du personnel, un engagement de durée définie ne donne droit à son titulaire ni à une prolongation, ni à une transformation de son engagement de durée déterminée et expire, sauf prolongation ou transformation, à l'échéance fixée, sans préavis ni indemnité. Il a ajouté que bien que, s'agissant du renouvellement d'un engagement de durée déterminée, qui relevait du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général, il ne pût faire prévaloir sa propre évaluation des faits, la décision du Directeur général n'était pas exempte de tout contrôle. En effet, le Tribunal censurerait toute décision émanant d'un organe incompétent, contrevenant à une règle de fond ou de procédure, reposant sur une erreur de fait ou de droit, omettant de tenir compte de faits essentiels, tirant du dossier des conclusions manifestement erronées ou traduisant un abus de pouvoir.

En l'espèce, la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant était entachée de plusieurs vices qui devaient entraîner son annulation. Tout d'abord, elle n'émanait pas, vu la disposition 2420 H.2 du Règlement du personnel, d'une autorité compétente.

Plus grave encore, la décision était entachée d'un vice en ce que les motifs n'en avaient pas été portés à la connaissance du requérant. Le Directeur général avait toute latitude pour apprécier les faits de la cause mais le requérant avait le droit de connaître les motifs de la décision définitive pour être en mesure de l'attaquer s'il le souhaitait. En l'espèce, les motifs du non-renouvellement n'avaient pas été portés à la connaissance du requérant : le télex adressé à son chef hiérarchique ne les mentionnait pas et il n'était pas établi que le requérant eût jamais reçu de lettre explicative par la suite ni aucune information à ce sujet sous une autre forme.

Troisièmement, l'Organisation, n'ayant pas mis le requérant au courant de la situation, avait manqué à l'obligation de loyauté qu'elle devait à son personnel et violé les règles de la bonne foi ainsi que le principe selon lequel un agent a le droit d'être informé de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits et à ses intérêts légitimes.

Devaient en outre être mentionnées des erreurs de fait, plus particulièrement une déclaration d'un représentant de l'Administration selon laquelle le Comité spécial de redéploiement n'aurait pas été saisi du dossier alors qu'en fait le Comité n'avait pas seulement examiné le cas du requérant mais identifié deux postes auxquels il avait recommandé d'affecter l'intéressé. Le Tribunal a estimé que ces erreurs de fait avaient influé sur les recommandations du Conseil d'appel et que, comme le Directeur général s'était fondé exclusivement, pour prendre sa décision définitive, sur une recommandation qui était entachée de telles erreurs de fait, sa décision se trouvait, elle aussi, viciée.

Sans doute l'Organisation connaissait-elle à l'époque de graves difficultés financières, dues en grande partie au retrait des Etats-Unis, du Royaume-Uni et de Singapour, et avait-elle été amenée, conformément aux décisions de la Conférence générale et de son Conseil exécutif, à réduire considérablement ses dépenses afférentes au personnel. Mais le souci d'économie ne justifiait pas la violation de normes visant à protéger le personnel contre l'arbitraire.

Le Tribunal a conclu qu'en raison des vices dénoncés ci-dessus la décision attaquée devait être annulée. Il a estimé, compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, que la réintégration du requérant ne se justifiait pas, mais a décidé, conformément à l'article 8 de son Statut, d'accorder une réparation pour le tort matériel subi. Considérant que le requérant n'avait passé que quatre ans au service de l'UNESCO et que le renouvellement qu'il escomptait n'aurait pas été d'une durée supérieure à deux ans, le Tribunal a fixé le montant de la réparation à six mois du plein traitement au grade P-4 selon le barème en vigueur à la date de la cessation de service du requérant. Le Tribunal n'a pas alloué d'indemnité pour tort moral. Comme l'UNESCO suivait une politique de compression du personnel, la décision de ne pas renouveler l'engagement du requérant ne pouvait être considérée comme ayant nui à sa réputation professionnelle. L'intéressé n'avait d'ailleurs fourni aucune preuve à l'appui de son allégation selon laquelle il aurait subi un tort moral.

### C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale<sup>17</sup>

#### DÉCISION N° 56 (26 MAI 1988) : LYRA PINTO CONTRE BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT<sup>18</sup>

*Requête dirigée contre une décision de reclassement — Contrôle des décisions prises dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire — Le gel du traitement de la requérante a porté atteinte à un élément fondamental de ses conditions d'emploi*

En 1982 a été lancé à la Banque mondiale le Programme de classement des emplois; le 26 septembre 1985, la requérante, au service de la Banque depuis 1973, a été informée que son poste d'assistante en matière de personnel avait fait l'objet d'un nouveau classement qui le situait au niveau 15, correspondant à peu près à la classe E de l'ancienne hiérarchie. Avant l'opération de classement, le poste de la requérante était à la classe « G » qui était considérée comme équivalant au niveau 16 dans la nouvelle hiérarchie. Comme la fourchette de rémunération au niveau 15 était inférieure à celle de la classe G, la requérante avait droit à un salaire protégé pendant deux ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1985. Comme sa rémunération était déjà supérieure de 1 000 dollars au plafond fixé pour la classe 15, elle ne pouvait plus prétendre à aucune augmentation au titre du mérite ou d'ajustements structurels après le 30 septembre 1987.

La requérante a formé un recours en faisant valoir que le reclassement était une manœuvre transparente pour barrer l'accès aux promotions, faire fi de l'expérience, des qualifications et du développement des carrières et remettre en question des principes acquis. Elle prétendait en outre que la décision d'abolir certains niveaux hiérarchiques et de classer au niveau E tous les assistants en matière de personnel était entièrement arbitraire. La défenderesse de son côté soutenait que ces griefs portaient sur l'économie du nouveau système de classement et de rémunération plutôt que sur la régularité de la décision de classement dont le poste de la requérante avait fait l'objet. Partant de cette prémisse, le Comité de recours en matière de classement des emplois était parvenu à la conclusion qu'il ne lui appartenait pas de porter un jugement sur la refonte du système et des méthodes de classement des emplois et qu'il ne pouvait se prononcer que sur leur application dans des cas individuels.

Le Tribunal a convenu que, en lançant le Programme de classement des emplois, le défendeur avait usé de son pouvoir discrétionnaire et que ses décisions en la matière échappaient au contrôle du Tribunal à moins qu'un abus de pouvoir n'ait été commis de par l'adoption dans un cas particulier d'une mesure « arbitraire, discriminatoire, inspirée de motifs illi-

cites ou prise en violation des garanties d'une procédure régulière » [voir *Saberi*, Décision n° 5 (1982, par. 24)]. Rien n'indiquait qu'un tel abus de pouvoir eût été commis en l'espèce.

La requérante prétendait essentiellement que les augmentations auxquelles elle pouvait prétendre au titre de l'ajustement des traitements à compter de la date du reclassement de son poste n'auraient pas dû être limitées dans le temps par la disposition lui assurant un traitement préférentiel pendant deux ans. A l'appui de sa prétention, la requérante invoquait le Principe concernant les conditions d'emploi du personnel qui dispose dans son paragraphe 5, 1, f, que la défenderesse :

« Etablira des procédures et conditions en vertu desquelles les fonctionnaires peuvent être affectés à des postes classés à des niveaux différents et prévoira parallèlement des mesures raisonnables pour atténuer les effets défavorables que peuvent avoir pour les fonctionnaires le reclassement de leur poste à un niveau inférieur. »

Le Tribunal a donné raison à la requérante. Se référant à l'affaire *de Mero* [(Décision n° 1 (1981), par. 111 et 112)], le Tribunal a jugé qu'en gelant le traitement de la requérante à son niveau du 30 septembre 1987 on la privait sans motif valable du droit de bénéficier des ajustements correspondant à l'évolution de divers facteurs, dont le coût de la vie, élément fondamental, aux yeux du Tribunal, des conditions d'emploi de la requérante, que la Banque n'avait pas le droit de modifier unilatéralement.

Pour les raisons susmentionnées, le Tribunal a annulé la décision attaquée pour autant qu'elle ne prévoyait pas le paiement à la requérante à compter du 30 septembre 1987 des augmentations périodiques approuvées par la défenderesse dans le cadre de l'ajustement des traitements pour les fonctionnaires de la classe 16.

---

#### NOTES

<sup>1</sup> En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1988 par les tribunaux administratifs 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 série complète des jugements rendus par les trois tribunaux, à savoir les jugements 409 à 438 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n° 879 à 951 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et la décision n° 56 du Tribunal administratif de la Banque mondiale, voir respectivement : *Jugements du Tribunal administratif des Nations Unies*, nos 371 à 438, 1986-1988 (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.93.X.1); *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail* : 64<sup>e</sup> et 65<sup>e</sup> sessions ordinaires et *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale*, mai 1988.

<sup>2</sup> 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.

Le tribunal est ouvert : a) à tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire; et b) à toute personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire.

L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'Organisation des Nations Unies conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées conformément à la disposition précitée : l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. En outre, le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

<sup>3</sup> M. Arnold Kean, vice-président, assurant la présidence; M. Jerome Ackerman et M. Francisco A. Forteza, membres.

<sup>4</sup> M. Roger Pinto, vice-président, assurant la présidence; M. Jerome Ackerman et M. Ahmed Osman, membres.

<sup>5</sup> M. Samar Sen, vice-président, assurant la présidence; M. Francisco A. Forteza et M. Ioan Voicu, membres.

<sup>6</sup> M. Roger Pinto, vice-président, assurant la présidence; M. Jerome Ackerman et M. Ahmed Osman, membres.

<sup>7</sup> M. Samar Sen, président; M. Roger Pinto, premier vice-président; M. Arnold Kean, deuxième vice-président; et M. Jerome Ackerman, membre suppléant désigné conformément à l'article 6, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal administratif.

<sup>8</sup> M. Roger Pinto, vice-président, assurant la présidence; M. Jerome Ackerman et M. Francisco A. Forteza, membres.

<sup>9</sup> 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 du Statut du personnel du Bureau international du Travail et de celui de toutes les autres organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir, au 31 décembre 1988 : 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 météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, l'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'Office européen 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 recherche et de formation en matière d'administration du développement, le Bureau central des transports ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel. 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 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.

<sup>10</sup>M. Jacques Ducoux, président, Tun Mohamed Suffian, vice-président; M. Edilbert Razafindralambo, juge suppléant.

<sup>11</sup>M. Jacques Ducoux, président, Tun Mohamed Suffian, vice-président; M. Edilbert Razafindralambo, juge suppléant.

<sup>12</sup>M. Jacques Ducoux, président, Tun Mohamed Suffian, vice-président; Mlle Mella Carroll, juge.

<sup>13</sup>M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; Mlle Mella Carroll, juge.

<sup>14</sup>M. Jacques Ducoux, président; Mlle Mella Carroll, juge; M. Pierre Pescatore, juge suppléant.

<sup>15</sup>M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; Mlle Mella Carroll, juge.

<sup>16</sup>M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; M. Hector Gros Espiell, juge suppléant.

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> M. Eduardo Jimenez de Aréchaga, président; M. Prosper Weil et M. A. Kamal Abul-Magd, vice-présidents; M. Robert A. Gorman, M. Elihu Lauterpacht, M. Charles D. Onyeama et Tun Mohamed Suffian, juges.