

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1993

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

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



Copyright (c) Nations Unies

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Pages

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° 587 (15 juin 1993) : Davidson contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
Demande d'indemnisation au titre du décès d'un fonctionnaire présentée par sa veuve sur la base de l'appendice D au Règlement du personnel — Compétence du Tribunal en la matière — La compétence de la Commission médicale ne s'étend pas aux aspects juridiques — Question de savoir si le décès du fonctionnaire est imputable à l'exercice de fonctions officielles à raison de « risques particuliers » au sens de l'article 2, b, ii, de l'appendice D — Un fonctionnaire qui consent à être affecté dans une région présentant des risques particuliers n'assume pas pour autant les risques en question. 334
2. Jugement n° 595 (28 juin 1993) : Sampaio contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
Requête introduite par une fonctionnaire affiliée à la Société d'assurance mutuelle du personnel des Nations Unies de Genève contre la maladie et les accidents en vue d'obtenir le remboursement de dépenses médicales au taux de change en vigueur au moment de la dépense et non au moment du remboursement — L'existence d'une procédure de recours interne instituée par la Société prive-t-elle l'intéressée du droit d'user de la procédure de recours prévue par le Règlement et le Statut du personnel ? — La société, établie pour garantir les droits des fonctionnaires affiliés en matière de protection de la santé, ne peut prendre de décision ou adopter de règle allant à l'encontre du but fondamental pour lequel elle a été créée 336
3. Jugement n° 610 (1^{er} juillet 1993) : Ortega, Hernandez, Canales et Garcia contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
Non-renouvellement d'engagements de durée déterminée — Dans quelle mesure y avait-il expectative de maintien en service ? — La décision de ne pas renouveler les contrats des requérants au lieu de recourir aux procédures disciplinaires a lésé les requérants parce qu'elle a exclu la possibilité d'appliquer une sanction autre que la cessation de service — La mise en œuvre de la mesure administrative prise a-t-elle été entachée d'un manque d'objectivité ? 337

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
<p>4. Jugement n° 626 (12 novembre 1993) : Selvadurai contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Les engagements de durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur le renouvellement de leur engagement mais, dans les circonstances de l'espèce, le fonctionnaire aurait dû être pris en considération pour d'autres postes</p>	339
<p>B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL</p>	
<p>1. Jugement n° 1204 (10 février 1993) : Andersson, de Donato, Dubail et Guillet contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) Promotions « hors carrière » — Cadre dans lequel s'exerce le pouvoir d'appréciation en matière de promotion — Obligation de l'Administration de publier les règles ayant force de loi — Une décision refusant une promotion doit reposer sur des raisons factuelles.....</p>	340
<p>2. Jugement n° 1212 (10 février 1993) : Schikel-Zuber contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) Licenciement au cours d'une période probatoire — Limites du pouvoir d'appréciation de l'Organisation en cette matière — Droit à être entendu préalablement à un licenciement.....</p>	341
<p>3. Jugement n° 1223 (10 février 1993) : Kirstetter contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol) Requête fondée sur l'échec d'une candidature à un poste — Question de la recevabilité d'une telle requête — Disposition de l'article 30 du Statut administratif du personnel exigeant l'intervention d'un organe de promotion indépendant — L'Organisation est liée par les termes des avis de vacance jusqu'à leur date d'expiration — Obligation de motiver une décision refusant une promotion conformément à l'article 25 du Statut administratif du personnel.....</p>	342
<p>4. Jugement n° 1230 (10 février 1993) : Filatkine contre l'Agence internationale de l'énergie atomique Requête dirigée contre une décision refusant de prolonger un engagement de durée déterminée jusqu'à l'âge de la retraite — Question de la recevabilité d'une telle requête — Bien que relevant du pouvoir discrétionnaire, une décision du type considéré doit reposer sur des faits matériellement exacts.....</p>	343

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
<p>5. Jugement n° 1231 (10 février 1993) : Richard contre l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol) Licenciement pour abolition de poste — Irrégularités entachant la procédure administrative — L'abolition d'un poste doit être dictée par des raisons objectives et non par des contingences d'ordre personnel — Détournement de pouvoir.....</p>	344
<p>6. Jugement n° 1232 (10 février 1993) : Stulz contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture Requête relative à une demande de mise à la retraite anticipée suivie de rétractation — Question de la recevabilité d'une telle requête — Mise à la retraite anticipée demandée sous la contrainte</p>	346
<p>7. Jugement n° 1245 (10 février 1993) : Mueller contre l'Agence internationale de l'énergie atomique Requête tendant à faire rétablir des droits en matière de participation à la Caisse des pensions — Question de la recevabilité d'une telle requête — Devoir de l'Agence de veiller à ce qu'un membre du personnel remplissant les conditions requises acquière la qualité de participant à la Caisse.....</p>	348
<p>8. Jugement n° 1249 (10 février 1993) : Reznikov contre l'Organisation mondiale de la santé Non-renouvellement d'un engagement — Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation en matière de renouvellement d'un contrat, le Directeur général doit se conformer aux principes généraux qui régissent la fonction publique internationale et garantissent l'indépendance de l'Organisation et de son personnel — Question de savoir si le requérant était en situation de détachement — Un fonctionnaire ne doit pas avoir à souffrir de la méconnaissance par l'Organisation des règles qui la régissent</p>	349
<p>9. Jugement n° 1250 (10 février 1993) : Peña-Montenegro contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture Licenciement d'un fonctionnaire consécutif à son refus d'accepter une mutation — Article 301.012 du Règlement du personnel — Prise en compte de la situation familiale d'un fonctionnaire dans la perspective d'une mutation — Assimilation du refus d'accepter une mutation à une faute lourde — Principe de la proportionnalité dans le choix de la sanction disciplinaire à appliquer</p>	350

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
10. Jugement n° 1278 (14 juillet 1993) : Rogatko contre l'Organisation mondiale de la santé Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Valeur juridique d'une promesse effective d'une organisation internationale et conditions auxquelles le Tribunal en impose le respect [jugement n° 782 (affaire Gieser)]	352
C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	
Décision n° 131 (10 décembre 1993) : John Laverne King, III contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement Annulation de sanctions disciplinaires — Article 8.01 du Règlement du personnel — Principes fondamentaux régissant la conduite d'une procédure régulière en matière disciplinaire — Question de la preuve de la faute lourde	353
CHAPITRE VI. — CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES) RÉPARATION DE DOMMAGES (RÉCLAMATIONS, INDEMNISATION ET RESPONSABILITÉ)	
1. Blessures subies par un fonctionnaire suite à la chute accidentelle d'un hélicoptère opérant sans contrat avec les Nations Unies — Nature des rapports des commissions d'enquête et refus de l'Organisation d'en communiquer le texte à des particuliers et autres tierces parties, sauf circonstances exceptionnelles légitimant une dérogation à cette position de principe — Particularités du cas d'espèce justifiant la remise au fonctionnaire en cause des parties des rapports de la Commission d'enquête consacrées aux aspects factuels de l'accident — Demande d'indemnisation au titre de l'appendice D au Statut et au Règlement du personnel	357
2. Demande d'avis juridique concernant la présentation par un Etat Membre des Nations Unies d'une demande de remboursement des frais afférents à sa participation aux séances de la Commission d'indemnisation des Nations Unies — Bulletin du Secrétaire général ST/SGB/107/Rev.6	360
3. Formulaire de décharge à faire signer aux personnes extérieures à l'Organisation des Nations Unies transportées à bord d'aéronefs des Nations Unies dans le cadre de missions de maintien de la paix — Directives du Manuel d'administration des missions concernant le transport de personnes extérieures à l'Organisation à bord d'aéronefs des Nations	

Chapitre V¹

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 Unies²

1. JUGEMENT N° 587 (15 JUIN 1993) : DAVIDSON CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES³

Demande d'indemnisation au titre du décès d'un fonctionnaire présentée par sa veuve sur la base de l'appendice D au Règlement du personnel — Compétence du Tribunal en la matière — La compétence de la Commission médicale ne s'étend pas aux aspects juridiques — Question de savoir si le décès du fonctionnaire est imputable à l'exercice de fonctions officielles à raison de « risques particuliers » au sens de l'article 2, b, ii, de l'appendice D — Un fonctionnaire qui consent à être affecté dans une région présentant des risques particuliers n'assume pas pour autant les risques en question

La requérante, veuve d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, réclamait, sur la base de l'appendice D au Règlement du personnel, une indemnité au titre du décès de son mari. Elle prétendait que ce décès était imputable à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation parce qu'il était « le résultat de tensions chroniques et intenses... sous les influences conjuguées de travaux et de soucis professionnels excessifs bien documentés et d'un épuisement inhabituel ayant précédé la mort ». Elle invoquait également l'article 2, b, ii, de l'appendice D en faisant valoir que le lieu d'affectation de son mari présentait « des risques particuliers pour sa santé » vu qu'il était dépourvu des facilités médicales les plus élémentaires et d'une infrastructure et d'un personnel à même de faire face aux urgences graves telles que crises cardiaques. La clause pertinente de l'appendice D est conçue comme suit :

« Article 2. *Principes régissant l'octroi des indemnités*

« L'application des présentes dispositions est régie par les principes et définitions ci-après :

« ...

« b) ... la maladie, l'accident ou le décès sont réputés imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies si... :

« i) La maladie, l'accident ou le décès sont la conséquence directe de l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies;

- « ii) La maladie, l'accident ou le décès résultent directement du fait que le fonctionnaire, en raison d'une affectation par l'Organisation des Nations Unies, se trouvait dans une région présentant des risques particuliers pour sa santé ou pour sa sécurité, risques qui sont à l'origine de la maladie, de l'accident ou du décès; ... »

Une commission médicale a été constituée et sur la base de ses conclusions, la demande de la requérante a été rejetée. Le Tribunal a rappelé que, n'ayant aucune compétence médicale, il s'était constamment refusé à annuler les décisions du défendeur rejetant des demandes d'indemnisation dès lors que ces décisions étaient fondées sur des rapports réguliers d'une commission médicale et ne prétaient pas à contestation pour vice de procédure, erreur de fait ou de droit ou facteurs arbitraires ou non pertinents.

Le Tribunal, relevant que les membres de la Commission médicale n'étaient pas compétents en matière juridique, a estimé que le défendeur s'était à tort appuyé sur le rapport de la Commission dans la mesure où il s'aventurait dans le domaine juridique. La Commission médicale avait par exemple conclu que le facteur de la surcharge de travail imposée au requérant avait pu s'ajouter à « l'artériosclérose coronarienne préexistante » mais ne pouvait pas être considéré comme suffisamment important pour faire du décès « la conséquence directe de l'exercice de fonctions officielles selon les termes de l'article 2, b, ii, de l'appendice D au Règlement du personnel ». Le Tribunal a estimé qu'en interprétant ainsi l'article 2 la Commission médicale avait émis un avis juridique plutôt qu'une opinion médicale.

Le rapport de la Commission médicale était également, selon le Tribunal, entaché d'un autre vice, à savoir l'absence de toute preuve médicale à l'appui de la conclusion selon laquelle une artériosclérose préexistante pesait plus que le facteur additionnel que pouvait constituer une surcharge de travail se combinant avec les caractéristiques comportementales, liées au travail, du défunt.

Sur le point de savoir si, aux fins de l'article 2, b, ii, de l'appendice D, le décès du mari de la requérante pouvait être considéré comme imputable à l'exercice de fonctions officielles, le Tribunal a constaté que la région de Bangui (République centrafricaine) présentait des risques particuliers pour la santé. Le Tribunal, tout en notant que le défendeur s'était évidemment fondé sur la conclusion de la Commission médicale selon laquelle le risque particulier ne constituait pas la « seule cause » du décès mais un facteur aggravant, a jugé que, dans le cas de crises cardiaques fatales, il était extrêmement difficile, sinon impossible, d'établir avec une certitude absolue qu'un risque particulier du type dont s'agit, à savoir l'absence de facilités et de personnel à même de traiter les urgences cardiaques, était la seule cause du décès.

Au surplus, le défendeur n'était pas fondé à prétendre qu'en consentant à être affecté à une région présentant des risques particuliers le fonctionnaire avait *ipso facto* accepté les risques en question non plus qu'à lui faire endosser les aléas d'une telle affectation en établissant des normes indûment restrictives pour l'application de l'article 2, b, ii. Le Tribunal a conclu que, lorsqu'une commission médicale constate, comme dans le cas considéré, l'existence d'un risque particulier à effet aggravant, qui a diminué les chances de survie, cela équivaut à constater que, dans le rapport de cause à effet, le risque particulier a joué un rôle suffisant pour être considéré comme étant à l'origine du décès.

Le Tribunal a en conséquence conclu à l'annulation de la décision du défendeur et ordonné le versement d'une indemnité sur la base de la disposition 106.4 du Règlement du personnel et de l'article 10 de l'appendice D au Règlement.

2. JUGEMENT N° 595 (28 JUIN 1993) : SAMPAIO CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Requête introduite par une fonctionnaire affiliée à la société d'assurance mutuelle du personnel des Nations Unies de Genève contre la maladie et les accidents en vue d'obtenir le remboursement de dépenses médicales au taux de change en vigueur au moment de la dépense et non au moment du remboursement — L'existence d'une procédure de recours interne instituée par la société prive-t-elle l'intéressée du droit d'user de la procédure de recours prévue par le Règlement et le Statut du personnel ? — La société, établie pour garantir les droits des fonctionnaires affiliés en matière de protection de la santé, ne peut prendre de décision ou adopter de règle allant à l'encontre du but fondamental pour lequel elle a été créée

La requérante, affiliée, pendant sa période d'affectation à Genève, à la société d'assurance mutuelle du personnel des Nations Unies de Genève contre la maladie et les accidents créée en vertu de l'article 6.2 du Statut du personnel « pour rembourser, dans les limites fixées par le règlement intérieur de la société, les frais encourus par ses membres du fait de maladie, d'accident ou de maternité », avait encouru en 1989, alors qu'elle se trouvait en congé dans les foyers au Brésil, des frais médicaux d'un montant de 35 046,47 cruzados brésiliens. Le 21 février 1990, la société l'a remboursée en utilisant, pour la conversion des cruzados brésiliens en francs suisses, le taux de change officiel des Nations Unies en vigueur à cette date, conformément à l'article 2, a, vii, de l'annexe II au règlement intérieur de la société. Nonobstant cette disposition, la requérante a contesté le mode de conversion retenu en prétendant que le montant à rembourser devait être calculé sur la base du taux de change en vigueur non pas à la date du remboursement mais à la date à laquelle la dépense avait été faite et que le choix de la première date lui faisait subir une perte d'environ 9 012 francs suisses du fait d'une dévaluation extrêmement forte du cruzado brésilien entre la date à laquelle les factures médicales avaient été réglées au Brésil et la date à laquelle la société l'avait remboursée.

La société ayant rejeté cette prétention, la requérante a formé un recours. La Commission paritaire de recours a conclu que la procédure normale n'avait pas été respectée et recommandé qu'il soit dérogé aux règles pertinentes de la société. Le Secrétaire général a alors renvoyé la question à la société pour examen par son comité exécutif conformément à son règlement intérieur. La société ayant refusé de déroger à ses règles en faveur de la requérante, le défendeur a, une fois avisé de ce refus, décidé de rejeter le rapport de la Commission paritaire de recours au motif que la Commission n'était pas compétente vu que la société avait ses propres procédures de recours.

Bien que le défendeur n'ait pas soulevé devant le Tribunal la question de la compétence de la Commission paritaire de recours, le Tribunal a jugé utile d'indiquer que la société, malgré son caractère *sui generis*, ne pouvait être considérée comme indépendante de l'Organisation des Nations Unies puisqu'elle avait été établie par le Secrétaire général conformément à l'article 6.2 du Statut du personnel de l'Organisation, que ses statuts et son règlement intérieur étaient

soumis à approbation par des responsables de l'ONU et que son secrétaire exécutif, qui en assurait la direction, était nommé par le Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève. Le Tribunal a conclu que le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU étaient applicables à la société et que l'établissement d'une procédure de recours interne par la société ne privait pas les fonctionnaires affiliés du droit d'utiliser la procédure de recours prévue par le Règlement et le Statut du personnel.

Sur le fond, le Tribunal, après avoir noté que, aux termes de l'article 6.2 du Statut du personnel, la société avait été établie pour garantir les droits des fonctionnaires affiliés en matière de protection de la santé, a conclu que la société ne pouvait en aucun cas prendre de décision ou adopter de règle allant à l'encontre du but fondamental pour lequel elle avait été créée. Le Tribunal a en outre estimé que l'article 2, a, vii, de l'annexe II au règlement intérieur de la société était quelque peu arbitraire dans la mesure où était retenue comme date de la conversion la date du remboursement et non celle à laquelle la fonctionnaire déclarait, avec preuve à l'appui, avoir réglé les dépenses médicales. Le Tribunal a reconnu que le système était peut-être administrativement commode pour la société mais qu'exposer les fonctionnaires, dans le cadre d'un régime de protection de la santé, au risque de fluctuation des taux de change n'était pas pour autant justifié. De l'avis du Tribunal donc, l'application en l'espèce de l'article 2, a, vii, de l'annexe II avait empêché la requérante d'obtenir le remboursement de frais encourus au titre de la protection médicale à laquelle elle avait droit.

Le Tribunal a jugé légitime de conclure que la chute météorique (entre 400 et 500 %) du taux de change du cruzado brésilien par rapport au franc suisse sur une très courte période ne pouvait être prévue lorsque la société avait établi ses statuts et son règlement et que c'était cette circonstance extraordinaire qui avait motivé la demande de dérogation. Sans se prononcer sur les raisons pour lesquelles le défendeur avait refusé de consentir à une dérogation, le Tribunal a constaté que son refus aboutissait à priver la requérante de ses droits à l'assurance maladie reconnus à l'article 6.2 du Statut du personnel.

Le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à la requérante en francs suisses le montant qu'elle aurait dû recevoir de la société, au taux de change en vigueur au moment où elle avait réglé ses dépenses médicales, déduction faite du montant qu'elle avait déjà reçu de la société.

3. JUGEMENT N° 610 (1^{er} JUILLET 1993) : ORTEGA, HERNANDEZ, CANALES ET GARCIA CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁵

Non-renouvellement d'engagements de durée déterminée — Dans quelle mesure y avait-il expectative de maintien en service ? — La décision de ne pas renouveler les contrats des requérants au lieu de recourir aux procédures disciplinaires a lésé les requérants parce qu'elle a exclu la possibilité d'appliquer une sanction autre que la cessation de service — La mise en œuvre de la mesure administrative prise a-t-elle été entachée d'un manque d'objectivité ?

Les requérants avaient, pendant leur période d'emploi sur la base d'engagements de durée déterminée au Centre latino-américain de démographie (CELADE), mis sur pied une coopérative pour acheter un matériel consistant en

trois micro-ordinateurs et deux imprimantes, matériel qui a été régulièrement utilisé au bureau, sans compensation, pour les activités quotidiennes de 1986 à 1989. La coopérative louait toutefois ce matériel à l'ONU, dans le cadre du bureau du CELADE, à l'occasion de séminaires, d'ateliers, de cours de formation et d'autres activités en utilisant les noms de tiers fictifs pour percevoir les paiements. La manière dont fonctionnait la coopérative contrevenait aux règles de gestion financières de l'ONU sur la passation des marchés et la certification des paiements et, à la suite d'une opération de vérification des comptes du bureau du CELADE, menée par la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, les faits sont venus au jour. Les contrats des requérants n'ont pas été renouvelés.

Les requérants prétendaient qu'il y avait expectative de renouvellement de leur engagement de durée déterminée. L'un d'entre eux comptait 22 années ininterrompues d'excellents services et n'était qu'à deux ans de la retraite. Le Tribunal, après avoir examiné attentivement tous les éléments en cause, y compris le fait que le matériel avait, malgré tout, été la plupart du temps utilisé honnêtement et que le CELADE n'avait subi aucune perte financière, est parvenu à la conclusion que le fonctionnaire comptant 22 années de service avait à tout le moins droit à être pris en considération en vue d'un nouvel engagement, alors même qu'il n'était pas juridiquement fondé à compter être maintenu en service.

Les requérants soutenaient en outre que le CELADE aurait dû recourir aux procédures disciplinaires applicables, qui leur auraient permis de se défendre face aux accusations portées contre eux. Le Tribunal a jugé qu'une mesure administrative ne devait être choisie qu'à condition de ne pas préjudicier ni nuire à la position du fonctionnaire et de ne pas le léser. En l'espèce, le Tribunal a été d'avis que le non-renouvellement de l'engagement des requérants les avait lésés surtout parce qu'il avait exclu la possibilité de toute forme de sanction autre que la cessation de service. En d'autres termes, la procédure disciplinaire aurait pu aboutir à une sanction moins lourde.

Le Tribunal a en outre relevé que l'existence de la coopérative était largement connue, tolérée par l'Administration et que l'enquête avait été menée d'une manière empreinte de sélectivité et de partialité. Une fonctionnaire, par exemple, n'avait pas fait l'objet d'une enquête régulière quant à sa connaissance des faits. Le Tribunal a également détecté un manque d'objectivité dans la manière dont d'autres membres de la coopérative avaient été traités, en ce sens qu'ils avaient été maintenus en service au motif que cette solution s'imposait dans l'intérêt de la continuité.

Compte tenu de ce qui précède et considérant que, malgré des irrégularités financières, il n'y avait pas eu intention de commettre une faute au détriment de l'Organisation, le Tribunal a accordé à chacun des requérants une indemnité d'un montant égal à deux ans de traitement de base net.

4. JUGEMENT N° 626 (12 NOVEMBRE 1993); SELVADURAI
CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁶

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Les engagements de durée déterminée n'autorisent pas leur titulaire à compter sur le renouvellement de leur engagement mais, dans les circonstances de l'espèce, le fonctionnaire aurait dû être pris en considération pour d'autres postes

Le requérant, entré à l'Organisation en 1967, y avait travaillé de manière satisfaisante sur la base de contrats de durée déterminée jusqu'à sa mutation, en 1985, au poste de fonctionnaire chargé de la gestion du Fonds pour lequel il n'avait ni formation ni expérience. Il a alors reçu de son supérieur immédiat (avec lequel, à l'en croire, il avait précédemment eu des difficultés) deux rapports d'appréciation du comportement professionnel auxquels il a fait objection. Sur la base de ces rapports, il a été décidé, après que la procédure d'objection intentée par le requérant eut abouti à l'amélioration de certaines des notes, de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée de l'intéressé, conformément aux directives établies par le Directeur exécutif du PNUE.

Le Tribunal a examiné, entre autres documents, les rapports d'appréciation du comportement professionnel du requérant et noté les critiques sévères du premier notateur. Il n'a toutefois pas détecté de parti pris de la part de ce dernier à l'égard de l'intéressé. Le Tribunal a relevé à cet égard que les rapports reconnaissent au requérant des aptitudes incontestables dans de nombreux domaines.

C'est néanmoins en se fondant sur les rapports d'appréciation du comportement professionnel que l'Administration a décidé de ne pas renouveler l'engagement du requérant, sur la base des directives suivantes concernant le renouvellement :

« Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et agents des services généraux de la classe G-6 et de classes plus élevées qui, bien que leur comportement professionnel soit qualifié de "très bon", doivent améliorer leurs services. S'il y a une note "C" ou "D" dans un domaine qui, dans le rapport d'appréciation du comportement professionnel, est qualifié de "particulièrement important", la prolongation ne peut être accordée. »

Le requérant a reçu une note « C » dans au moins un domaine qualifié de particulièrement important de sorte que, par l'effet d'une application stricte des directives du Directeur exécutif, son contrat n'a pas été renouvelé.

Le Tribunal, tout en reconnaissant qu'un contrat de durée déterminée n'autorise pas par lui-même son titulaire à compter sur un renouvellement, a estimé que le requérant, qui avait travaillé pour l'Organisation pendant vingt ans, avait droit à ce que son cas soit équitablement pris en considération aux fins de son maintien en service. A cet égard, le Tribunal a noté que la possibilité d'affecter le requérant à certains autres postes avait été envisagée mais n'a pas jugé ces efforts suffisants vu les circonstances de l'espèce. De l'avis du Tribunal, le cas du requérant devait d'autant plus impérativement être pris en considération que la situation d'où découlaient ses difficultés était le fait de l'Administration elle-même qui, après l'avoir affecté au poste en cause, avait négligé de lui apporter le soutien voulu.

Le Tribunal a estimé que, si l'Administration s'était dûment employée à redresser le cours des choses, le requérant aurait sans doute réussi à s'adapter à son travail; il lui a en conséquence alloué, sur la base du préjudice résultant du non-

renouvellement de son engagement, une somme égale à un an de traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail⁷

1. JUGEMENT N° 1204 (10 FÉVRIER 1993) : ANDERSSON, DE DONATO, DUBAIL ET GUILLET CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE (CERN)⁸

Promotions « hors carrière » — Cadre dans lequel s'exerce le pouvoir d'appréciation en matière de promotion — Obligation de l'Administration de publier les règles ayant force de loi — Une décision refusant une promotion doit reposer sur des raisons factuelles

Le 4 mars 1991, le CERN a donné communication à son personnel de directives générales applicables en matière de promotion et d'avancement pour l'exercice 1990-91. Ces directives distinguent trois catégories de promotion : les promotions normales, celles comportant l'octroi de doubles échelons et celles dites « hors carrière » qui permettent d'octroyer un avancement non prévu par les dispositions statutaires normalement applicables aux fonctionnaires qui ont atteint le dernier échelon de leur grade et dont les mérites ont été reconnus comme exceptionnels. Aux termes du paragraphe pertinent des directives générales, la distribution par division des promotions hors carrière « s'effectue en fonction du nombre de personnes remplissant les conditions suivantes : les intéressés doivent être âgés d'au moins 50 ans pour les catégories 3 et 5, b, 45 pour les catégories 4 et 5, c, et avoir déjà atteint le dernier échelon de leur grade de poste ».

Les requérants ont été proposés par leurs divisions respectives pour une promotion hors carrière. Ils ont un peu plus tard demandé et obtenu le bénéfice d'une retraite anticipée négociée. Le 22 juillet 1991, le personnel a été informé que l'exercice des promotions hors carrière pour 1991 était clos. Les requérants ont été avisés qu'il ne leur était pas accordé de promotion hors carrière parce qu'ils avaient été admis au bénéfice d'une retraite anticipée. En réponse à une lettre commune des requérants, le Directeur général a indiqué que, bien qu'il n'y eût aucune disposition interdisant aux bénéficiaires d'une retraite anticipée de recevoir une promotion hors carrière, une telle promotion ne pouvait être accordée que « pour des raisons de mérites exceptionnels » et que, si les services des intéressés avaient été bons, parfois très bons, aucun élément de leur dossier ne permettait de les qualifier d'exceptionnels.

L'Organisation soutenait que, en excluant certaines personnes du bénéfice d'une promotion hors carrière, elle ne faisait qu'exercer le pouvoir d'appréciation dont elle disposait en matière de gestion du personnel; le Directeur général, loin de revenir sur des décisions initialement prises, avait simplement fourni aux requérants une explication supplémentaire en leur précisant qu'une promotion hors carrière n'aurait de toute façon pas été justifiée dans leur cas dès lors que leurs services au CERN n'avaient pas été exceptionnels. Le Tribunal a souligné que l'autorité compétente, si elle disposait d'un pouvoir d'appréciation pour accorder ou refuser des promotions aux agents qui remplissaient les conditions prévues par les textes, était tenue au respect des règles et soumise au contrôle du juge. Ses décisions devaient reposer sur des faits matériellement exacts et n'être

entachées ni d'erreur de droit ni de détournement de pouvoir. Il importait en outre que les règles applicables soient connues de tous et que l'Organisation s'en tienne aux règles ayant fait l'objet d'une publication régulière sans recourir à des règles confidentielles qui restreindraient la portée des dispositions par lesquelles elle entendait se lier. Avant de prendre une décision qui relevait de son pouvoir d'appréciation, l'Administration devait comparer les mérites de tous les agents remplissant les conditions prévues par les textes et c'est alors seulement qu'elle pouvait user de sa faculté de choix, sous réserve que ses appréciations ne soient pas entachées d'erreur manifeste.

Le Tribunal a relevé que l'Organisation avait varié dans sa présentation des raisons qui l'avaient conduite à refuser aux requérants le bénéfice d'une promotion hors carrière et a jugé qu'elle avait commis une double erreur de droit : d'une part, elle avait appliqué aux requérants des règles qui n'avaient fait l'objet d'aucune publication et par lesquelles elle se considérait liée, et, d'autre part, elle avait tenté de justifier sa position après coup en prétendant avoir écarté les propositions de promotion concernant les intéressés pour des raisons tenant aux mérites de ces derniers alors que rien dans le dossier n'indiquait que leur comportement professionnel eût fait l'objet des appréciations circonstanciées et comparatives auxquelles avaient droit les fonctionnaires internationaux.

Le Tribunal a en conséquence annulé les décisions contestées et ordonné que les droits à promotion des requérants soient examinés dans le cadre d'une procédure régulière.

2. JUGEMENT N° 1212 (10 FÉVRIER 1993) : SCHICKEL-ZUBER CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE (CERN)⁹

Licenciement au cours d'une période probatoire — Limites du pouvoir d'appréciation de l'Organisation en cette matière — Droit à être entendu préalablement à un licenciement

La requérante, entrée au service du CERN en qualité de secrétaire au cabinet du Directeur général, avait, le 1^{er} mars 1991, obtenu un contrat à terme fixe de trois ans comportant une période probatoire de six mois. Le 26 avril 1991, elle a été victime d'un malaise au bureau et hospitalisée. Elle a par la suite été mise en congé de maladie pour une durée indéterminée. Le 2 juillet 1991, elle a reçu un rapport sur sa période probatoire et été informée que ses nouvelles fonctions lui seraient précisées dès son retour de congé de maladie et que sa période probatoire était prolongée jusqu'au 31 janvier 1992, date à laquelle une décision serait prise quant à son avenir dans l'Organisation. Le 15 novembre 1991, alors qu'elle était encore en congé de maladie, elle a été avisée, par une lettre datée du 12 novembre, de son licenciement pour incompétence et insuffisance professionnelles à compter du 31 janvier 1992 et de la décision de la placer jusqu'à cette date en congé spécial rémunéré.

Le Tribunal a souligné que, puisque le Directeur général disposait d'un pouvoir d'appréciation en la matière, la décision attaquée ne serait censurée que si elle émanait d'un organe incompétent, violait une règle de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir, ou encore tirait du dossier des conclusions manifestement inexacts et si, dans le cas d'un licenciement intervenu pendant une période probatoire, l'erreur ou l'irrégularité était particulièrement grave et manifeste.

Le Tribunal a relevé que, lorsqu'il avait, le 12 novembre 1991, licencié la requérante, le CERN ne lui avait pas indiqué les raisons pour lesquelles il était revenu sur sa lettre du 2 juillet 1991 lui annonçant qu'elle serait affectée à de nouvelles fonctions. Il a estimé que, de ce fait, le droit de la requérante, consacré par de nombreux précédents, de faire valoir son point de vue préalablement à une décision de licenciement avait été méconnu. De l'avis du Tribunal, l'Organisation avait, en modifiant sans raison apparente sa décision initiale, fait preuve d'un manque de bonne foi et d'égards pour les droits de la requérante.

Le Tribunal a en conséquence ordonné que la requérante soit rétablie dans ses droits contractuels et mise à même de terminer sa période probatoire dans une nouvelle affectation et que, si elle ne pouvait reprendre ses fonctions, la procédure prévue pour déterminer si sa maladie était imputable au service soit suivie en vue de son éventuel licenciement pour incapacité médicalement constatée. Le Tribunal a en outre ordonné le versement à la requérante de 10 000 francs suisses à titre de réparation du dommage moral et de 4 000 francs suisses à titre de dépens.

3. JUGEMENT N° 1223 (10 FÉVRIER 1993) : KIRSTETTER (N° 2) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE (AGENCE EUROCONTROL)¹⁰

Requête fondée sur l'échec d'une candidature à un poste — Question de la recevabilité d'une telle requête — Disposition de l'article 30 du Statut administratif du personnel exigeant l'intervention d'un organe de promotion indépendant — L'Organisation est liée par les termes des avis de vacance tant qu'ils ne sont pas périmés — Obligation de motiver une décision refusant une promotion conformément à l'article 25 du Statut administratif du personnel

Le requérant, fonctionnaire de grade A4 à Eurocontrol a, le 23 août 1990, posé sa candidature à un poste de chef de division, de grade A3, pour lequel un « avis de vacance d'emploi/avis de concours » avait été publié en vue de pourvoir le poste par promotion sur la base de l'article 30 du Statut administratif du personnel. Le 6 février 1991, il a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue et, le 2 avril 1991, l'Agence a nommé au poste un candidat de l'extérieur. Le requérant a attaqué, d'une part, la décision rejetant sa candidature et, d'autre part, la décision de nommer le candidat de l'extérieur.

Le Tribunal a tout d'abord rejeté l'exception d'irrecevabilité soulevée par l'Organisation, à l'égard tant de la procédure administrative que de la procédure contentieuse. Tout en reconnaissant qu'un fonctionnaire ne pouvait invoquer un droit à promotion et que le choix des candidats aux postes à pourvoir relevait du pouvoir d'appréciation de l'Administration, il a souligné que l'exercice de ce pouvoir restait soumis à certaines limites juridiques. Le fonctionnaire avait donc le droit de présenter une réclamation ou d'introduire une requête lorsqu'il estimait qu'un poste auquel il avait posé sa candidature avait été pourvu dans des conditions irrégulières.

Sur le fond, le Tribunal a noté que l'avis de vacance d'emploi ne cadrait pas avec l'article 30 du Statut administratif du personnel en ce qu'il ne prévoyait pas l'établissement d'un « jury de concours » pour la phase de mutation/promotion. Le Tribunal a souligné à cet égard que le Directeur général avait pris sa décision

dans un secret total, à la suite de consultations avec certains de ses proches collaborateurs et sans qu'aucun organe indépendant n'intervienne.

Le Tribunal a également jugé que le requérant était fondé à se plaindre de ce que l'Organisation eût modifié les conditions de recrutement postérieurement à la publication de l'avis de vacance, privant ainsi les candidatures internes, y compris celle du requérant, de toute chance d'aboutir. De l'avis du Tribunal, l'Organisation était, tant que courait l'avis de vacance, liée par les termes qu'elle avait publiés et ne pouvait les modifier en secret même si elle était animée par le désir d'agir au mieux de son intérêt. La seule manière légitime de procéder eût été de retirer l'avis de vacance et d'ouvrir une nouvelle procédure en imposant des conditions mieux accordées aux besoins réels.

L'Organisation soutenait que le fait de préférer un candidat à un autre n'était pas une « décision » et que le choix opéré n'avait donc pas à être motivé. Le Tribunal a toutefois relevé qu'aux termes de l'article 25 du Statut « toute décision faisant grief doit être motivée ». Il s'est rangé à l'avis du requérant selon lequel le refus d'une promotion à un fonctionnaire qui avait posé régulièrement sa candidature comme suite à un avis de vacance était une « décision faisant grief » au sens de l'article 25 du Statut. Tout en notant que l'étendue de l'obligation prévue à l'article 25 pouvait varier selon la nature de l'acte en cause et que la communication d'un refus de promotion posait des problèmes spéciaux, il a affirmé que l'Organisation avait le devoir de motiver sa décision vu que le fonctionnaire en cause ne pouvait sans cela défendre ses droits comme il convenait. Constatant en outre que l'Organisation avait avisé le requérant tardivement et en termes laconiques, le Tribunal a conclu qu'elle ne s'était pas convenablement acquittée de son obligation de communiquer sa décision à l'intéressé et de la motiver.

Le Tribunal a jugé en conséquence que la procédure administrative suivie pour pourvoir le poste vacant de chef de division était viciée et qu'il y avait lieu d'annuler tant la décision prise à l'égard du requérant que la nomination d'une tierce personne. Il a ordonné à l'Organisation de s'employer à pourvoir le poste vacant dans des conditions régulières en faisant en sorte que le candidat nommé à ce poste soit tenu indemne de tout dommage éventuel.

4. JUGEMENT N° 1230 (10 FÉVRIER 1993) : FILATKINE CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE¹¹

Requête dirigée contre une décision refusant de prolonger un engagement de durée déterminée jusqu'à l'âge de la retraite — Question de la recevabilité d'une telle requête — Bien que relevant du pouvoir discrétionnaire, une décision du type considéré doit reposer sur des faits matériellement exacts

Le requérant, ressortissant de l'ex-Union soviétique, était employé à l'Agence internationale de l'énergie atomique sur la base d'un contrat de durée déterminée. Le 20 juin 1990, il a été informé qu'il avait été décidé de prolonger son contrat de six mois, soit jusqu'au 30 juin 1991. Le 31 mai 1991, il a demandé que cette décision soit reconsidérée et son engagement soit prolongé jusqu'à la date de son départ à la retraite, soit le 31 janvier 1994, prolongation qui lui a été refusée.

L'AIEA soutenait que la requête était irrecevable car le requérant n'avait demandé le réexamen de la décision du 20 juin 1990 que le 31 mai 1991, c'est-à-dire bien après l'expiration du délai de deux mois prescrit par le Statut et le Règlement provisoires du personnel et qu'il n'avait pas épuisé les moyens internes

de recours. Le Tribunal a toutefois constaté que la Commission paritaire de recours avait décidé de déroger à ce délai et que cette décision s'imposait à l'Agence. Il a souligné que c'était seulement au cas où l'appréciation des circonstances exceptionnelles relevées par la Commission serait manifestement erronée ou reposerait sur des faits manifestement inexacts que le Directeur général pourrait s'y soustraire et ce, sous le contrôle du juge. En l'espèce, la Commission avait relevé que, si le requérant avait tardé à agir, c'était parce qu'il n'avait découvert qu'en mai 1991 que la non-reconduction de son contrat était due à une erreur quant à ses intentions.

Sur le fond, le Tribunal, tout en reconnaissant que, lorsqu'une organisation internationale décidait de ne pas renouveler un contrat ou accordait un renouvellement limité, elle usait d'un pouvoir discrétionnaire, a souligné qu'une telle décision devait être basée sur des faits matériellement exacts. A cet égard, le Tribunal a constaté que, d'après les pièces du dossier, la décision limitant la prolongation du contrat avait été prise en partant de l'idée que le requérant n'était, selon ses dires, « disponible que jusqu'à la fin de juin 1991 ». Or, par un mémorandum du 28 mai 1990, l'intéressé avait informé le Directeur du personnel qu'il pouvait rester aussi longtemps que le souhaiterait l'Agence. Le Tribunal a conclu que la décision contestée reposait sur une erreur de fait. Il a ajouté que le principe de l'indépendance de la fonction publique internationale faisait à l'Agence un devoir tout particulier de s'assurer des intentions du requérant puisqu'elle savait, suite aux contacts pris par certains de ses fonctionnaires, que le voeu des autorités soviétiques était de voir revenir l'intéressé dans son pays d'origine.

Le Tribunal a donc jugé que la décision attaquée devait être annulée mais que, comme le requérant n'avait pas de droit à la prolongation de son engagement, il appartenait à l'Agence de réexaminer, sur la base du jugement du Tribunal, la décision prorogeant le contrat de l'intéressé jusqu'au 31 janvier 1994. Il a en outre ordonné le versement à l'intéressé de 2 000 francs français à titre de réparation du préjudice moral et de 20 000 francs français à titre de dépens.

5. JUGEMENT N° 1231 (10 FÉVRIER 1993) : RICHARD CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DE POLICE CRIMINELLE (INTERPOL)¹²

Licenciement pour abolition de poste — Irrégularités entachant la procédure administrative — L'abolition d'un poste doit être dictée par des raisons objectives et non par des contingences d'ordre personnel — Détournement de pouvoir

Le requérant, entré au service d'Interpol en 1975, a été nommé en 1986 au poste de chef du groupe chargé, dans le cadre de la sous-division compétente pour les questions de criminalité économique et financière, de la rédaction et de la diffusion d'une revue intitulée *Contrefaçons et falsifications*, ci-après *Revue C et F* — éditée par Interpol. Au début de 1989, il a découvert des erreurs dans la liste des faux dollars réactualisée de mois en mois dans la *Revue C et F*; erreur dont il a imputé la responsabilité à l'une de ses collègues qui n'était autre que l'épouse du Secrétaire général d'Interpol. Il a proposé des mesures de réorganisation administrative et pris contact avec l'éditeur de la revue pour rectifier les erreurs commises. Le chef de la sous-division et le chef de division ont jugé qu'il avait agi de façon intempestive et regretté en particulier qu'il soit intervenu auprès de tiers extérieurs à l'Organisation sans avertir ses supérieurs. Le 6 novembre 1989, le Secrétaire général a averti le requérant de la suppression de son

poste et de la création d'un poste de grade équivalent de « chef du groupe administratif » en le mettant en demeure d'accepter le nouveau poste, faute de quoi il serait mis fin à ses services sur la base du paragraphe 3, e, de l'article 36 du Statut du personnel. Malgré ses réticences, le requérant a accepté la mutation.

Le fonctionnement de la nouvelle subdivision administrative ne semble avoir satisfait personne et notamment pas le requérant. En effet, le 10 juin 1991, il a posé sa candidature à un autre poste, sans succès. Le 19 juin 1991, le requérant a écrit au Secrétaire général une lettre dans laquelle il se plaignait du retard mis à lui accorder une « indemnité de formation » pour l'encourager dans son étude de la langue anglaise; évoquait la pression psychologique à laquelle il était soumis dans son service; et faisait allusion à la possibilité de négocier son départ conformément à l'article 50 du Statut du personnel. Le 15 juillet 1991, il a envoyé au Secrétaire général un mémoire dans lequel il récapitulait et développait ses doléances. Le 17 juillet, il a eu avec un administrateur du personnel un entretien au cours duquel il semble avoir exprimé le désir d'être affecté ailleurs. Le 19 août 1991, le Secrétaire général a déclaré ne pouvoir donner une suite favorable à la demande de réparation du requérant au titre du préjudice moral et professionnel qu'il prétendait avoir subi au cours des trois années écoulées et a supprimé le poste. Il a en même temps offert à l'intéressé un poste d'opérateur de saisie, en l'invitant à faire connaître sa réaction dans un délai d'un mois, faute de quoi il serait mis fin à ses services. Le 16 septembre 1993, le requérant a protesté au motif, notamment, qu'il était menacé de rétrogradation; par décision du 13 septembre 1991, il a été mis fin à ses services à compter du 31 mars 1992.

Cette décision a fait l'objet de la part du requérant d'un recours dont la Commission paritaire de recours a, le moment venu, unanimement recommandé le rejet. Le 19 mars 1992, le Secrétaire général a accepté la recommandation de la Commission.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a jugé que le Secrétaire général avait suivi, pour aboutir à l'éviction du requérant, une procédure qui était viciée à plusieurs égards. La critique essentielle à lui adresser était d'avoir donné à son avertissement du 19 août 1991 et à ses décisions des 13 septembre 1991 et 19 mars 1992 le caractère de réponse à des réclamations du requérant (portant sur l'octroi d'une indemnité pour suivre des cours d'anglais et l'obtention de meilleures conditions de travail) qui n'avaient rien à voir avec l'objectif finalement atteint, à savoir la suppression du poste de l'intéressé. Le Tribunal a relevé d'autres irrégularités de procédure qui avaient leur importance pour l'examen du grief de détournement de pouvoir. Il a noté en particulier le caractère comminatoire des décisions successives du Secrétaire général alors même que l'intéressé ne faisait pas, à l'époque, mises à part quelques remarques modérées dans ses rapports d'appréciation, l'objet de critiques d'ordre professionnel et qu'il n'avait de toute façon pas été mis à même de répondre à de telles critiques. En usant des procédés décrits plus haut, on voulait manifestement non pas tenter de résoudre les problèmes soulevés par le requérant, mais l'éloigner le plus rapidement possible du service.

Le Tribunal a d'autre part noté qu'il n'avait pas été avancé de motif à l'appui de la suppression du poste du requérant et de son licenciement et que l'intérêt de l'Organisation n'était pas un argument passe-partout susceptible d'être invoqué pour justifier n'importe quelle mesure administrative, surtout s'il s'agissait d'une suppression de poste suivie de licenciement. Se référant à son jugement n° 269 (affaire *Garcia de Muñiz*), le Tribunal a déclaré que, si la suppression d'un poste relevait du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, il appartenait au

juge d'exercer son contrôle habituel afin de vérifier si les intérêts légitimes des fonctionnaires étaient sauvegardés. A cet égard, il a souligné que les suppressions de postes devaient se justifier par des raisons objectives et que l'Administration ne pouvait user de ce moyen pour écarter du service des fonctionnaires indésirables. Évoquant dans ce contexte son jugement n° 1207 (affaire *Boungou*), il a déclaré qu'il convenait de distinguer entre le poste, dont les caractéristiques étaient fonction de la structure et des besoins du service, et la position individuelle du fonctionnaire comme titulaire du poste et que l'Organisation ne pouvait faire dépendre la création et la suppression des postes de contingences d'ordre personnel. Il a ajouté que ces principes étaient d'ailleurs consacrés dans le Statut et le Règlement du personnel d'Interpol.

De l'avis du Tribunal, il était patent, en l'occurrence, que la création, puis la suppression, du poste attribué au requérant ne répondaient à aucune donnée objective et avaient été motivées exclusivement par le désir de trouver une issue à la situation d'un fonctionnaire dont le maintien en service paraissait de plus en plus difficile, compte tenu des problèmes auxquels sa présence avait donné naissance.

Le Tribunal a conclu que, si Interpol souhaitait se séparer du requérant pour des motifs professionnels ou lui assigner des tâches, éventuellement plus modestes, qui correspondent mieux à ses capacités, elle aurait dû s'appuyer sur l'article 23 relatif aux mutations ou l'article 36 qui prévoyait diverses hypothèses de cessation de fonctions, au lieu de quoi le Secrétaire général avait détourné de leurs fins les pouvoirs qu'il tirait du paragraphe 3, *d*, et *e*, de l'article 36 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a en conséquence annulé les décisions contestées parce qu'entachées de vice de procédure et de détournement de pouvoir et ordonné que soit versée au requérant, s'il n'était pas réintégré, une somme équivalente à deux années de salaire brut plus 30 000 francs suisses à titre de dépens.

6. JUGEMENT N° 1232 (10 FÉVRIER 1993) : STULZ CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE¹³

Requête relative à une demande de mise à la retraite anticipée suivie de rétractation — Question de la recevabilité d'une telle requête — Mise à la retraite anticipée demandée sous la contrainte

Le requérant, entré au service de l'UNESCO en tant que ressortissant de ce qui était alors la République démocratique allemande, avait été arrêté le 8 mars 1980 à Berlin-Est où il s'était rendu sur l'invitation du Président de la Commission nationale pour l'UNESCO de son pays et avait, à l'issue d'un procès secret, été condamné par un tribunal militaire à trois ans de prison. Durant sa détention, il avait, à plusieurs reprises, fait part au Directeur général de son intention de démissionner mais le Directeur général n'avait pas donné suite à ces velléités dont la sincérité lui paraissait sérieusement sujette à caution. Le requérant a été libéré le 17 novembre 1981 mais n'a pas été autorisé à quitter le pays et n'a donc pu reprendre son poste. Le 20 juin 1984, il a sollicité sa mise à la retraite anticipée, laquelle lui a été accordée avec effet au 31 novembre 1984. Autorisé à quitter le pays en juillet 1989, il a repris contact avec l'UNESCO qui lui a offert un contrat d'une durée déterminée de six mois. Le 29 avril 1990, il a adressé au Directeur général une lettre, demeurée sans réponse, dans laquelle il évoquait certains problèmes concernant l'acceptation de sa demande de mise à la retraite anticipée et

s'enquérât des conditions dans lesquelles son traitement avait été versé à son ex-épouse jusqu'en août 1982. Il a de nouveau écrit les 28 août et 6 novembre et finalement introduit un recours devant la Commission paritaire de recours le 27 décembre 1990.

S'agissant de la recevabilité de la requête, l'Organisation soutenait que les lettres du requérant ne demandaient pas au Directeur général de trancher un litige et que l'absence de réponse à ces lettres n'emportait pas décision implicite de rejet. Au surplus, la décision de 1980 concernant le versement du traitement du requérant à son épouse et la décision de 1985 de mise à la retraite anticipée ne pouvaient plus être contestées et, en admettant même que le requérant n'eût pas été libre de prendre en temps utile les mesures voulues pour défendre ses intérêts, il avait cessé d'en être ainsi à partir du moment où il avait quitté la RDA en juillet 1989. Le Tribunal a toutefois jugé que, si la lettre du 29 avril restait certes assez vague sur le type de mesures souhaité, il en ressortait clairement que le requérant attendait une réparation au titre du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait de l'Organisation. Le silence gardé par l'UNESCO avait donc donné naissance à une décision implicite de rejet des demandes de l'intéressé. Le Tribunal a en outre estimé que le retard mis par le requérant à former sa réclamation après son départ de la République démocratique allemande était compréhensible dans les circonstances particulières de l'affaire. Il a donc jugé la requête recevable.

Sur le fond, le Tribunal a estimé établi que la demande de mise à la retraite anticipée présentée par le requérant avait été rédigée et signée sous la contrainte, ayant d'ailleurs été acheminée au mépris de la règle selon laquelle les demandes de cette nature doivent être envoyées depuis le lieu d'affectation et par l'entremise du supérieur hiérarchique. Il était du devoir de l'Organisation, dès le moment où le fonctionnaire était à même d'apporter la preuve du vice qui avait affecté son consentement, de le rétablir dans sa situation ou de l'indemniser en application des principes généraux garantissant l'indépendance des fonctionnaires internationaux. En l'espèce, des indications précises et concordantes confirmaient que le requérant avait agi sous la contrainte. Même une fois libéré de prison, il était resté soumis à un strict contrôle de la part des autorités alors en place et s'était vu interdire de quitter le pays. Sa mise à la retraite anticipée était d'ailleurs désavantageuse pour lui puisque ces mêmes autorités l'avaient contraint à opter pour un versement en capital et à leur remettre les sommes correspondantes. Au surplus, sa demande n'avait pas été soumise par la voie hiérarchique et l'Organisation, après en avoir elle-même mis sérieusement en doute la sincérité, avait reconnu y avoir fait droit dans son propre intérêt.

Constatant que le requérant était, d'après le dossier, un bon fonctionnaire et que son engagement avait été régulièrement reconduit depuis la date de sa mise en détention jusqu'à l'acceptation de sa demande de mise à la retraite anticipée, le Tribunal a jugé qu'il pouvait légitimement compter sur le renouvellement de son contrat jusqu'à la limite d'âge qui lui était applicable et ordonné à l'Organisation de reconstituer sa carrière pour la période allant du 1^{er} novembre 1984 au 22 juillet 1988, en rétablissant ses droits à pension et ses droits au régime d'assurance maladie pour lui-même et pour ses ayants droit et de lui verser en outre 50 000 francs français à titre de réparation du préjudice moral vu les circonstances particulières de l'affaire, plus 20 000 francs français à titre de dépens.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal n'a pas fait droit aux conclusions concernant des fautes qu'aurait commises l'Organisation en mettant le trai-

tement du requérant et les indemnités s'y rapportant à la disposition de son épouse.

7. JUGEMENT N° 1245 (10 FÉVRIER 1993) : MUELLER
CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE¹⁴

Requête tendant à faire rétablir des droits en matière de participation à la Caisse des pensions — Question de la recevabilité d'une telle requête — Devoir de l'Agence de veiller à ce qu'un membre du personnel remplissant les conditions requises acquière la qualité de participant à la Caisse

La requérante, ressortissante autrichienne, avait commencé par travailler à l'AIEA comme fonctionnaire à temps complet et avait acquis à compter de 1958 la qualité de membre affilié à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Au 1^{er} janvier 1967, son emploi a été converti, par dérogation au Statut et au Règlement du personnel alors en vigueur, en un emploi à temps partiel. Travaillant désormais à temps partiel, elle ne remplissait plus les conditions requises pour continuer à participer à la Caisse des pensions et a, en conséquence, été affiliée au régime autrichien d'assurance pension. A compter du 1^{er} janvier 1975, les statuts de la Caisse ont été modifiés pour permettre la participation des fonctionnaires travaillant au moins à mi-temps. Les services à temps partiel antérieurs à cette date ne pouvaient pas être validés, mais les services à temps complet pouvaient l'être dans l'année suivant la réaffiliation. En 1978 et 1979, l'Administration a entrepris une révision de la couverture de sécurité sociale des fonctionnaires, à l'issue de laquelle il a été décidé que la requérante resterait assujettie au régime autrichien d'assurance pension. Le 28 août 1978 et le 20 septembre 1979, l'intéressée a été informée, sans autre explication, qu'elle était exclue de la Caisse des pensions de l'Agence alors même qu'elle était, à sa connaissance, exclue de la Caisse depuis 1967.

Ce n'est qu'à la fin de 1988 ou en 1989 que la requérante a appris que les fonctionnaires à temps partiel avaient le droit de participer à la Caisse. Elle a alors, le 25 avril 1991, adressé au Directeur du personnel un mémorandum dans lequel elle demandait que le nécessaire soit fait pour lui permettre de recevoir une pension de la Caisse. Le Directeur lui a répondu que la décision de l'affilier au régime autrichien remontait à décembre 1967 et la décision de l'y maintenir à septembre 1979 et que, les deux décisions lui ayant été régulièrement communiquées, il y avait forclusion.

Le Tribunal a jugé que les communications en cause étaient tout à fait insuffisantes pour alerter la requérante quant à l'objet et à la teneur de la décision administrative qui avait été prise. Comme l'intéressée ne pouvait pas être considérée comme ayant reçu la notification appropriée prescrite à la disposition 12.01.1, D, 1, du Règlement, le délai n'avait pas commencé à courir et son recours était donc recevable.

Sur le fond, le Tribunal a déclaré que l'Agence était tenue de veiller à ce que tout membre du personnel remplissant les conditions requises acquière la qualité de participant à la Caisse et que lorsque l'Administration avait, en 1979, décidé d'exclure la requérante de la participation à la Caisse elle avait, en déterminant si l'intéressée pouvait prétendre à sa réaffiliation, commis plusieurs erreurs de fait ou de droit : l'Agence ne s'était pas acquittée de son obligation de faire réinscrire la requérante à la Caisse dès le moment où elle remplissait les conditions requises. Le Tribunal a conclu que l'Agence devait faire réadmettre la requérante à la

Caisse ou, si cela s'avérait impossible, lui verser la différence entre les prestations prévues par le régime autrichien de pension et celles auxquelles elle aurait eu droit si elle avait été affiliée à la Caisse à la première occasion qui s'était présentée.

8. JUGEMENT N° 1249 (10 FÉVRIER 1993) :
REZNIKOV CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ¹⁵

Non-renouvellement d'un engagement — Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation en matière de renouvellement d'un contrat, le Directeur général doit se conformer aux principes généraux qui régissent la fonction publique internationale et garantissent l'indépendance de l'Organisation et de son personnel — Question de savoir si le requérant était en situation de détachement — Un fonctionnaire ne doit pas avoir à souffrir de la méconnaissance par l'Organisation des règles qui la régissent

Le requérant, de nationalité russe, avait été engagé par l'Organisation mondiale de la santé comme traducteur en 1984, sur la base d'un contrat de durée déterminée de deux ans qui devait par la suite être prolongé de deux ans à deux reprises, soit jusqu'au 30 novembre 1990. Après consultation avec la Mission soviétique, l'OMS a prorogé le contrat de six mois supplémentaires, soit jusqu'au 31 mai 1991, date à laquelle l'intéressé quitterait le service de l'Organisation pour être remplacé par un autre traducteur choisi par le Ministère de la santé de l'URSS. Mécontent de n'avoir obtenu qu'une prolongation de six mois, le requérant a attaqué la décision en invoquant l'article 37 de la Constitution de l'OMS qui stipule que le Directeur général et son personnel ne doivent solliciter d'instruction d'aucun gouvernement, des dispositions analogues figurant aux articles 1.10 et 1.11 du Règlement du personnel. Dans sa réponse, le Directeur de la Division du personnel a indiqué au requérant que son engagement prendrait fin le 31 mai parce que le Gouvernement de l'URSS considérait tous les ressortissants soviétiques employés par l'OMS comme étant détachés de la fonction publique et ne renouvellerait pas sa mise en disponibilité au-delà de cette date. Le requérant a rétorqué qu'il n'était pas détaché de la fonction publique de son pays et a en outre protesté contre une remarque du chef de la Section russe de traduction selon laquelle « son rendement a[vait] baissé ces derniers temps ».

Saisi de l'affaire, le Tribunal a jugé que le Directeur général avait commis une erreur de droit du fait qu'en se croyant lié par les vœux des autorités soviétiques il avait mésestimé l'étendue de son pouvoir d'appréciation. Se référant à son jugement n° 15 (affaire *Leff*), il a déclaré que le Directeur général devait exercer ce pouvoir dans le respect des principes généraux de la fonction publique internationale qui garantissaient l'indépendance des organisations internationales et de leurs fonctionnaires. Le Tribunal a en outre noté que le Directeur général avait, par surcroît, commis une erreur de fait en considérant à tort le requérant comme détaché de la fonction publique soviétique, erreur que l'OMS avait elle-même admise en disant que la nomination de l'intéressé ne pouvait être considérée comme « un vrai détachement ».

L'Organisation soutenait également que le requérant avait été avantagé par son statut de fonctionnaire détaché puisqu'il n'avait pas eu à se soumettre aux procédures ordinaires de concours et que, conformément au principe de l'« estoppel », il ne devait pas être admis à contester la manière dont il avait été recruté

pour obtenir quelque autre avantage. Le Tribunal a toutefois relevé que la renonciation à la procédure ordinaire de sélection découlait d'un accord avec l'Union soviétique et que l'Organisation ne pouvait se prévaloir à l'encontre du requérant des conséquences de sa propre méconnaissance des règles qui la régissaient.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision attaquée. Considérant toutefois qu'il ne lui appartenait pas de substituer sa propre appréciation à celle du Directeur général pour ce qui est du renouvellement du contrat du requérant, il a ordonné à l'Organisation de statuer régulièrement sur la demande de renouvellement. Le Tribunal a en outre alloué au requérant 10 000 francs suisses à titre de dépens et rejeté le reste de ses conclusions.

9. JUGEMENT N° 1250 (10 FÉVRIER 1993) : PEÑA-MONTENEGRO CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE¹⁶

Licenciement d'un fonctionnaire consécutif à son refus d'accepter une mutation — Article 301.012 du Règlement du personnel — Prise en compte de la situation familiale d'un fonctionnaire dans la perspective d'une mutation — Assimilation du refus d'accepter une mutation à une faute lourde — Principe de la proportionnalité dans le choix de la sanction disciplinaire à appliquer

Le requérant est entré au service de la FAO en 1974. En 1989, sa mutation est devenue nécessaire du fait que l'unité dont il était le chef devait être réorganisée. Il s'est vu offrir le poste de représentant de la FAO, d'abord en République dominicaine, puis au Bénin ou à El Salvador, mais a rejeté ces offres, préférant rester au siège à Rome pour des raisons familiales. La FAO s'est employée sans succès à lui trouver une affectation au siège. Après qu'il eut refusé la mutation à El Salvador que la FAO lui demandait d'accepter, il a été informé par un mémorandum du 26 juillet 1990 qu'il serait, faute de réponse de sa part, licencié pour faute grave. Dans un mémorandum du 3 août, il a nié qu'il y eût faute grave; le Directeur du personnel ayant, le 7 septembre, confirmé la décision de mutation, il a formé un recours le 12 septembre. Le 25 septembre 1990, il a été licencié pour refus d'accepter une mutation.

Devant le Tribunal, le requérant contestait à la fois la décision de mutation et la décision de licenciement. Pour ce qui est de la mutation, il faisait valoir qu'un fonctionnaire principal chargé de liaison avait été affecté à son ancienne unité et que le nouveau poste comportait des tâches similaires à celles dont il s'acquittait précédemment. Le Tribunal a toutefois estimé que ce nouveau poste, bien qu'étant comparable sur certains points, et en particulier par son niveau, à l'ancien poste du requérant, était essentiellement différent : ses attributions incluaient la mise au point d'un nouveau programme de coopération avec les organisations non gouvernementales et la rationalisation et la répartition des tâches des unités qui traitaient habituellement avec elles. Le Tribunal a conclu que le requérant n'était pas parvenu à établir de correspondance entre les tâches afférentes au nouveau poste et celles qui lui incombaient précédemment mais que, y eût-il réussi, la création du poste n'aurait pas pour autant rendu sa mutation rétroactivement illégale. Selon le Tribunal, le Directeur général, placé devant la nécessité de pourvoir les postes de représentant de la FAO qui avaient été offerts au requérant, avait agi correctement, sur la base de la disposition 301.012 du Règle-

ment du personnel et du paragraphe 311.422 du *Manuel de la FAO* en cherchant à affecter à l'un d'eux le requérant, qui avait les qualifications requises.

Pour expliquer sa réticence à quitter le siège de la FAO, le requérant invoquait des « exigences familiales » qui sortaient de l'ordinaire. Le Tribunal a toutefois considéré qu'il n'y avait rien d'extraordinaire à ce que des conjoints aient chacun un emploi dans le même lieu d'affectation et répugnent l'un et l'autre à y renoncer. L'éducation des enfants n'était pas non plus un problème insurmontable. Le Tribunal a en outre noté que l'Organisation avait donné au requérant 14 mois de répit par égard pour sa situation familiale; il a jugé qu'au regard des intérêts de l'Organisation, qui avait à pourvoir le poste important de représentant dans un Etat Membre, la situation familiale susvisée ne justifiait pas un nouveau report. Si, d'autre part, le requérant n'avait pu être affecté à un nouveau poste au siège, c'était parce que ses qualifications et son expérience ne correspondaient pas aux exigences des postes de son grade qui étaient à pourvoir et parce que les postes auxquels il avait posé sa candidature avaient été attribués à des candidats plus qualifiés.

Le requérant prétendait en outre que, en admettant même que la décision de le muter fût juridiquement correcte, son licenciement était irrégulier. Il soutenait que l'Organisation ne lui avait jamais enjoint de se rendre à El Salvador et l'avait seulement invité à répondre à diverses offres. Le Tribunal a toutefois jugé, sur la base de l'ensemble du dossier, qu'il n'aurait dû y avoir aucun doute dans l'esprit du requérant qu'une décision de mutation avait été prise. Seule la date de mise en œuvre restait à déterminer. Le Tribunal a en outre considéré que le refus du requérant d'acquiescer à une mutation à El Salvador constituait une violation de son obligation envers l'Organisation d'accepter une mutation aux termes de la disposition 301.012 du Règlement du personnel et que, compte tenu des responsabilités inhérentes au poste de représentant, ce refus avait entravé la bonne administration de l'Organisation, selon les termes employés au paragraphe 330.152, iv, du *Manuel*, et était assimilable à une faute grave. Le Tribunal a également relevé que le requérant n'avait pas contesté la validité de la décision de mutation mais avait cherché à la tourner ou à la retarder en soulevant une série de questions et en éludant une réponse directe.

Le requérant alléguait d'autre part que le fait de lui infliger la sanction de licenciement sans préavis était incompatible avec le principe de proportionnalité. Le Tribunal a toutefois noté qu'à plusieurs reprises à partir du 22 février 1990 l'attention de l'intéressé avait été appelée sur les conséquences probables du refus d'accepter une mutation hors siège et que, si le requérant avait accepté le poste à El Salvador même après la mise en mouvement de la procédure disciplinaire, l'Organisation aurait été disposée à abandonner cette procédure et à le muter à El Salvador. De l'avis du Tribunal, l'Organisation, en se montrant prête à accepter son repentir de dernière minute, avait témoigné de sa bonne foi et non d'une méconnaissance du principe de la proportionnalité.

Le requérant faisait encore valoir que l'Organisation n'avait pas envisagé la solution d'une résiliation d'engagement par accord mutuel en lieu et place de licenciement. Le Tribunal a constaté que le Comité de recours avait suggéré, compte notamment tenu de l'âge du requérant et de ses perspectives de carrière, d'examiner la possibilité de convertir le licenciement pour faute grave en une résiliation de contrat sur la base de la disposition 301.0911 du Règlement du personnel et que c'était le requérant lui-même qui avait refusé cette option.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté la requête.

10. JUGEMENT N° 1278 (14 JUILLET 1993) :
ROGATKO CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ¹⁷

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Valeur juridique d'une promesse effective d'une organisation internationale et conditions auxquelles le Tribunal en impose le respect [jugement n° 782 (affaire Gieser)]

Le requérant, ressortissant brésilien et résident permanent des Etats-Unis, travaillait en qualité de biostatisticien adjoint dans un centre de recherche sur le cancer aux Etats-Unis lorsqu'il a accepté un engagement d'une durée déterminée de deux ans (1^{er} juillet 1990-30 juin 1992) au Centre international de recherche sur le cancer sis en France pour s'occuper d'un programme d'épidémiologie génétique. Il alléguait que, lorsqu'il avait accepté l'offre de l'OMS, la promesse lui avait été faite que son engagement serait prolongé au-delà de deux ans et qu'il avait obtenu du chef de son unité une attestation en ce sens datée du 17 décembre 1991 après avoir été averti, en novembre 1991, que le programme d'épidémiologie génétique serait abandonné en raison de la « situation financière » du Centre. Par lettre du 7 janvier 1992, le requérant a été informé que son contrat prendrait fin le 30 juin 1992.

Pour contester la décision de non-renouvellement de son contrat, le requérant faisait valoir qu'on lui avait donné à entendre que le Centre s'était engagé dans un programme de longue durée visant à développer la recherche en épidémiologie génétique et que c'était fort de cette assurance qu'il avait renoncé à son emploi au Centre Sloan-Kettering, à une subvention de cinq ans du National Institute of General Medical Sciences de Bethesda et à son statut de résident permanent aux Etats-Unis et qu'il avait déraciné sa famille parce qu'il s'attendait à faire carrière au Centre.

L'Organisation rétorquait qu'aux termes de l'article 420.3 du Règlement du personnel le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas en droit de compter sur un renouvellement automatique de son contrat lorsqu'il vient à expiration et que le chef de l'unité n'était pas compétent pour établir l'attestation du 17 décembre 1991 qui, au demeurant, ne contenait aucune promesse.

Le Tribunal, se référant au jugement n° 782 (affaire *Gieser*), a indiqué les conditions qui devaient être réunies pour qu'il impose à une organisation internationale le respect d'une promesse faite par elle : il fallait que la promesse soit effective, c'est-à-dire consiste dans une promesse de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte; qu'elle émane d'une personne compétente ou réputée compétente; que sa méconnaissance cause un préjudice à son bénéficiaire; et que l'état de droit n'ait pas changé entre la date de la promesse et le moment de son exécution. Peu importait que la promesse fût écrite ou verbale, expresse ou implicite. A cet égard, le Tribunal a estimé que la déclaration du chef de l'unité exposait clairement les faits et était corroborée par une demande de subvention signée du Directeur du Centre, où le requérant était désigné comme chercheur principal dans le cadre d'un projet qui devrait prendre fin le 31 mars 1996. Tant le Directeur que le chef de l'unité étaient, selon le Tribunal, compétents pour confirmer la décision de mener des recherches de longue durée.

Le Tribunal a en outre estimé que l'OMS ne pouvait s'affranchir de l'obligation de tenir une promesse en faisant valoir que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas en droit de compter sur un renouvellement. A cet égard, le Tribunal a souligné que, si le Centre avait respecté son engagement de poursuivre des recherches, engagement qui avait pesé d'un grand poids dans la décision du requérant d'aller à Lyon, il n'y aurait eu aucune difficulté à renouveler le contrat. Comme la situation de droit n'avait pas changé depuis la date de la promesse, toutes les conditions requises dans le jugement n° 782 pour que le Tribunal impose le respect de cette promesse étaient réunies en l'espèce. Le Tribunal a conclu que l'Organisation avait l'obligation de tenir la promesse faite au requérant et que, si elle n'était pas en mesure de le faire, il lui appartenait d'indemniser l'intéressé pour le préjudice subi.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision du Directeur général et accordé au requérant le montant qu'il réclamait pour la période de trois ans, diminuée de l'équivalent de son revenu professionnel effectif au jour du jugement et de son revenu professionnel escompté pour le reste de la période. Il a en outre alloué au requérant la somme de 7 000 dollars correspondant au coût estimatif des formalités nécessaires à l'obtention, pour lui et sa famille, du statut de résident permanent des Etats-Unis, plus 700 dollars à titre de dépenses.

C. — Décision du Tribunal administratif de la Banque mondiale¹⁸

DÉCISION N° 131 (10 DÉCEMBRE 1993) : JOHN LAVERNE KING, III CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT¹⁹

Annulation de sanctions disciplinaires — Article 8.01 du Statut du personnel — Principes fondamentaux régissant la conduite d'une procédure régulière en matière disciplinaire — Question de la preuve de la faute lourde

Ayant été informé le 1^{er} mai 1991 par un de ses subordonnés que certains fonctionnaires avaient récupéré sur le chantier d'une entreprise de démolition de la mitraille de cuivre qui appartenait soit à la Banque soit à l'entreprise et l'avait revendue à un marchand de ferraille de Washington, le requérant, chef de la Section des opérations industrielles, a enjoint aux fonctionnaires en question de cesser leurs agissements et a averti son supérieur, M. B, qui en a référé à son supérieur, M. C, lequel a lui-même donné pour instruction à M. B de ne rien faire jusqu'à nouvel ordre. Après enquête, le requérant a été l'objet de sanctions disciplinaires pour n'avoir pas essayé de prendre des mesures correctives dès qu'il avait eu vent de l'opération de récupération et de vente du cuivre, opération dont il aurait prétendument eu connaissance bien avant mai 1991. Il s'est notamment vu, à titre disciplinaire, relever de ses fonctions de supervision à compter du 1^{er} janvier 1992, priver de la promotion à l'échelon supérieur sur laquelle il comptait, appliquer une réduction de 5 % de son traitement net, priver d'augmentation de traitement en 1992 et infliger une réprimande écrite. Le requérant a alors saisi le Tribunal d'une plainte dans laquelle il accusait le défendeur d'avoir violé les dispositions de l'article 8.01 du Statut du personnel et d'avoir méconnu les garanties d'une procédure régulière.

Le Tribunal a noté que l'article 8.01 avait pour objet de définir les principes fondamentaux d'une procédure régulière en matière disciplinaire, laquelle exigeait que les charges soient formulées avec précision, que l'intéressé se voie

communiquer l'énoncé précis des charges et qu'il ait la possibilité d'en contester en détail les divers éléments et d'invoquer toutes les circonstances pertinentes. Le Tribunal a relevé qu'aucune de ces conditions n'était remplie par la procédure suivie par le défendeur. Il ne suffisait pas, pour satisfaire aux exigences d'une procédure régulière, de dire au requérant que le fonctionnaire chargé de veiller à la morale administrative procédait à une enquête, que l'enquête pourrait aboutir à l'application de mesures disciplinaires et que l'intéressé était invité à prendre connaissance de l'article 8.01 du Statut du personnel. Le Tribunal a souligné qu'il y avait une différence entre procéder à une enquête et accuser un fonctionnaire.

Ayant établi que la procédure suivie en l'espèce était viciée au point d'invalidier la décision prise à l'encontre du requérant, le Tribunal est en outre parvenu à la conclusion que le requérant ne pouvait se voir reprocher d'être resté dans l'inaction jusqu'au 1^{er} mai 1991 : en effet, rien n'indiquait qu'il ait eu connaissance des faits en cause avant cette date, mais il était en revanche établi qu'il les avait quasi immédiatement portés à la connaissance de son supérieur, M. B, et que certains indices donnaient en outre à penser que M. C avait vraisemblablement eu vent de l'affaire dès avant le 1^{er} mai, soit une semaine ou 10 jours avant le 2 mai, et avait donné pour instruction au superviseur de ne rien faire jusqu'à nouvel ordre.

Le Tribunal a en outre estimé que la Banque aurait dû vérifier si la mitraille de cuivre appartenait à la Banque ou à l'entreprise ou était un bien sans maître avant de prendre des sanctions disciplinaires contre le requérant et les autres fonctionnaires puisque, dans la dernière de ces hypothèses, elle n'aurait eu aucune raison d'entamer une instance disciplinaire contre aucun des intéressés.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision de la Banque en date du 26 novembre 1991 et rétabli le requérant dans la situation administrative (traitement, augmentation de traitement, droits en matière de pension et appréciation du comportement professionnel) qui aurait été la sienne si la décision en question n'avait jamais été prise. Il a en outre ordonné que toutes les références à l'incident relatif à la récupération du cuivre soient éliminées du rapport du requérant pour 1992 et que la Banque lui verse 50 000 dollars.

NOTES

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1993 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 n^{os} 587 à 633 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 1204 à 1300 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les décisions n^{os} 127 à 135 du Tribunal administratif de la Banque mondiale, voir respectivement : documents AT/DEC/587 à 633; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail*, soixante-quatorzième et soixante-quinzième sessions ordinaires; et *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 1993*.

² Aux termes de l'article 2 de son Statut, le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engage-

ment 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.

³ M. Jerome Ackerman, président; M. Ioan Voicu et M. Francis Spain, membres.

⁴ M. Samar Sen, premier vice-président, assurant la présidence; M. Luis de Posadas Montero, deuxième vice-président; et M. Francis Spain, membre.

⁵ M. Luis de Posadas Montero, vice-président, assurant la présidence; M. Hubert Thierry et M. Francis Spain, membres.

⁶ M. Luis de Posadas Montero, vice-président, assurant la présidence; M. Ioan Voicu et M. Francis Spain, membres.

⁷ 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 1993 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation panaméricaine de la santé (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, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle, le Fonds international de développement agricole et l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats 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 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.

⁸ Sir William Douglas, vice-président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Michel Gentot, juges.

⁹ Sir William Douglas, vice-président; Mlle Mella Carroll et M. Edilbert Razafindralambo, juges.

¹⁰ Mlle Mella Carroll, M. Pierre Pescatore et M. Michel Gentot, juges.

¹¹ Mlle Mella Carroll, M. Pierre Pescatore et M. Michel Gentot, juges.

¹² M. José Maria Ruda, président; M. Pierre Pescatore et M. Michel Gentot, juges.

¹³ Mlle Mella Carroll, M. Pierre Pescatore et M. Michel Gentot, juges.

¹⁴ Mlle Mella Carroll, M. Pierre Pescatore et M. Michel Gentot, juges.

¹⁵ M. José Maria Ruda, président; M. Pierre Pescatore et M. Mark Fernando, juges.

¹⁶ Sir Williams Douglas, vice-président; Mlle Mella Carroll et M. Mark Fernando, juges.

¹⁷ M. José Maria Ruda, président; Mlle Mella Carroll et M. Mark Fernando, juges.

¹⁸ 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.

¹⁹ M. A. Kamal Abul-Magd, président; M. Elihu Lauterpacht et M. Robert A. Gorman, vice-présidents; et M. Fred K. Apaloo, M. Francisco Orrego Vicuña, Tun Mohamed Suffian et M. Prosper Weil, juges.