

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1986

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

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



Copyright (c) Nations Unies

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<i>Pages</i>
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° 376 (6 novembre 1986) : Shatby c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	292
2. Jugement n° 377 (7 novembre 1986) : Jabri c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	293
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
1. Jugement n° 729 (17 mars 1986) : Ilomechina c. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.	296
2. Jugement n° 741 (17 mars 1986) : Farinetti, Porta et Tuzii c. Centre international de perfectionnement professionnel et technique.	297
3. Jugement n° 778 (12 décembre 1986) : Petric c. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.	301
C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	
Décision n° 28 (22 avril 1986) : Gyamfi c. Banque internationale pour la reconstruction et le développement	303
CHAPITRE VI. — CHOIX D'AVIS JURIDIQUES DES SECRÉTARIATS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES	
A. — AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (PUBLIÉS OU ÉTABLIS PAR LE BUREAU DES AFFAIRES JURIDIQUES)	
1. Demande d'un Etat Membre tendant à ce que le Secrétaire général prenne immédiatement des mesures pour ouvrir au public l'accès à tous les documents figurant dans les archives de la Commission des Nations Unies pour les crimes de guerre — Règles régissant l'accès aux archives de la Commission.	308
2. Politique régissant l'accès aux documents et dossiers de l'Organisation des Nations Unies.	310
3. Présentation des pouvoirs des nouveaux représentants permanents auprès de l'Organisation des Nations Unies pendant une absence temporaire du Secrétaire général	

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°376 (6 NOVEMBRE 1986) : SHATBY c. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES³

Argument du requérant selon lequel le défendeur l'avait nommé dans des conditions irrégulières — Jugements n^{os} 95 et 142 du Tribunal concernant la détermination des conditions d'emploi — Responsabilité de l'Administration pour les ambiguïtés entourant les conditions de travail du requérant

Le requérant, entré au service de l'UNICEF en janvier 1979, avait été recruté comme agent engagé au titre d'un projet en vertu des dispositions 200 et suivantes du règlement du personnel pour une période de durée déterminée de deux ans, et avait été affecté au Yémen en tant qu'administrateur de projets. Le dossier de l'affaire révélait qu'une fois recruté le requérant n'avait pas correctement compris la nature de sa mission et avait demandé des indications à cet égard. En décembre 1980, l'UNICEF avait accepté de renouveler l'engagement du requérant, « étant entendu que la définition d'emploi devrait être révisée de telle manière qu'elle indique clairement le rôle [du requérant] dans l'exécution du projet du FISE d'approvisionnement en eau au Yémen ». L'engagement du requérant a ainsi été renouvelé pour une nouvelle période de deux ans mais, lorsqu'il n'a pas été renouvelé lorsqu'elle a expiré, le 31 janvier 1983, le requérant a introduit une requête devant le Tribunal, faisant valoir que le défendeur ne l'avait pas correctement nommé, n'avait pas respecté ses conditions d'emploi, n'avait pas décrit clairement ses attributions et ses responsabilités dans sa définition d'emploi, avait délibérément ruiné sa carrière et avait mis fin abusivement à son engagement.

Le Tribunal a noté que la manière dont le requérant avait été engagé avait créé une ambiguïté et que le requérant s'était ainsi trouvé placé dans une position où il était difficile de définir exactement les limites de ses responsabilités. L'Administration avait recruté le requérant sur la base d'une définition d'emploi qui était clairement nettement plus étroite que ce que l'UNICEF avait offert au gouvernement. Le Tribunal a considéré que non seulement les tâches que devait accomplir le requérant semblaient être beaucoup plus vastes, mais encore que son statut était notablement différent.

Le Tribunal a rappelé que dans son jugement n°142 (Bhattacharyya de 1971) et dans son jugement n°95 (Sikand de 1965) il avait jugé qu'il résultait « de la jurisprudence du Tribunal que les clauses et conditions d'emploi d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies peuvent être expresse ou tacites et peuvent être déduites d'une correspondance ainsi que des faits et des circonstances ».

En l'espèce, et compte tenu des difficultés rencontrées ultérieurement par le requérant, le Tribunal a estimé que lorsqu'on examinait la lettre de nomination signée par celui-ci on ne pouvait faire abstraction du fait que l'Administration avait précédemment décrit les tâches devant être confiées au requérant comme beaucoup plus larges que celles décrites dans la définition d'emploi, et d'une nature sensiblement différente de celles-ci. Du fait de cette situation incertaine et mal définie, le requérant pourrait être considéré, d'une part, comme un fonctionnaire chargé d'exécuter ou d'élaborer un projet ou un ensemble de projets particuliers ou, d'autre part, comme un conseiller travaillant pour le Gouvernement du Yémen, en vertu d'un accord bilatéral.

Cette situation avait également influé sur le non-renouvellement de l'engagement du requérant étant donné que, lorsque son supérieur avait recommandé que l'engagement du requérant ne soit pas renouvelé, il s'était basé sur une interprétation de la nature des attributions de ce dernier, ce dont le requérant ne pouvait pas être tenu pour responsable.

En conséquence, le Tribunal a estimé que l'ambiguïté qui existait quant à son statut avait causé un préjudice considérable au requérant, non seulement pendant sa période de service, mais aussi lorsque le renouvellement de son contrat avait été examiné, et que l'Administration devrait être tenue pour responsable de ce préjudice.

En conséquence, le Tribunal est parvenu à la conclusion que le requérant avait droit à une indemnité correspondant à trois mois du traitement net de base qui était le sien à la date où son engagement était venu à expiration. Toutes les autres demandes du requérant ont été rejetées.

2. JUGEMENT N°377 (7 NOVEMBRE 1986) : JABRI c. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Requérant accusé d'avoir été l'instrument d'une communication non autorisée entre une délégation et le Secrétariat et de s'être employé à promouvoir la proposition de cette délégation — Obligations fondamentales des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, telles qu'énoncées au paragraphe 1 de l'Article 100 de la Charte des Nations Unies — Un blâme écrit en tant que mesure disciplinaire imposée au requérant en application de l'article 10.2 du Statut et de la disposition 110.3, b du Règlement du personnel pour ses actions considérées comme non appropriées et non conformes aux normes de conduite attendues d'un fonctionnaire des Nations Unies comme prévu au paragraphe 1 de l'Article 100 de la Charte — Pouvoir du

Secrétaire général de ne pas accepter la partie de la recommandation du Comité paritaire de discipline tendant à ce que la mesure disciplinaire soit rayée du dossier du requérant après une période probatoire de six mois de bonne conduite — Caractère consultatif des rapports du Comité paritaire de discipline et de la Commission paritaire de recours — Jugement n° 210 du Tribunal (Reid de 1976)

Le requérant était entré au service de l'Organisation des Nations Unies en 1969. Depuis 1976, à la classe P-4, il a été le chef du Groupe du Moyen-Orient et des Etats arabes de la Division de la radio et des moyens visuels du Département de l'information.

Le 1^{er} juillet 1983, le requérant a été informé que le Secrétaire général avait décidé de lui donner un blâme écrit à titre de mesure disciplinaire en application de l'article 10.2 du Statut et de la disposition 110.3, b du Règlement du personnel. Cette décision était fondée sur la conclusion du Secrétaire général qu'en distribuant à ses collègues une version préliminaire non officielle d'une proposition gouvernementale (le « plan du Yémen »), sans en indiquer la provenance et sans avoir au préalable informé ses supérieurs ou obtenu leur autorisation, le requérant avait été l'instrument d'une communication non autorisée entre une délégation du Secrétariat dont il avait suffisamment de raisons de penser qu'elle pourrait être sensiblement différente de la proposition du Secrétaire général et qu'il n'avait pas subordonné ses préférences, opinions et idées personnelles aux intérêts du Secrétariat définis par le Secrétaire général, comme l'exigeaient les articles 1.1, 1.3 et 1.4 du Statut du personnel.

Le 29 novembre 1985, le requérant a introduit une requête dans laquelle il demandait au Tribunal d'annuler le blâme écrit que lui avait décerné le Secrétaire général et d'ordonner que des dommages-intérêts lui soient versés en réparation du préjudice que lui avait causé une mauvaise administration de la justice et une application fautive des dispositions du Statut et du Règlement du personnel, dont il était résulté un préjudice irréparable pour sa carrière, une invalidité permanente et des souffrances sans nom pour sa famille, ainsi qu'une perte quantifiable importante de traitements et indemnités découlant de la violation de ses conditions d'emploi. Le requérant faisait valoir que la décision du Secrétaire général de lui adresser un blâme avait été viciée et injuste car elle n'avait pas été fondée exactement sur tous les faits pertinents.

Le Tribunal a constaté que les faits qui avaient motivé la sanction disciplinaire avaient été établis avec le plus grand soin par la Commission d'enquête et par le Comité paritaire de discipline et qu'ils avaient, en outre, été reconnus par le requérant.

Le Tribunal a constaté que le requérant avait effectivement distribué à ses collègues la version préliminaire du « plan du Yémen » et qu'il l'avait comparée aux projets préparés dans le Service et présenté des commentaires favorables. Le requérant avait reconnu les faits dans sa lettre du 7 juillet 1982 et au cours de son témoignage devant la Commission d'enquête. Toutefois, il n'admettait qu'indirectement avoir suggéré une action de propagande auprès des missions représentées au Comité de l'information. Le Tribunal a noté en outre que les faits sur lesquels le Secrétaire général s'était appuyé le 1^{er} juillet 1983 pour autoriser la mesure discipli-

naire du blâme écrit contre le requérant ne différaient pas sensiblement de ceux qui avaient été établis par la Commission d'enquête, par le Comité paritaire de discipline et, après décision du Secrétaire général, par la Commission paritaire de recours, ou de ceux qui avaient été reconnus par le requérant. Les faits portaient sur la distribution par le requérant parmi ses collègues d'une version préliminaire du « plan du Yémen », sans en indiquer la provenance et sans avoir demandé l'autorisation de ses supérieurs, et sur le fait d'avoir mené campagne en faveur de ce projet gouvernemental, comportant des critiques du rapport établi sur la demande de l'Organisation, et susceptible d'être en opposition avec les propositions du Secrétaire général. Ayant rappelé les obligations fondamentales des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies inscrites à l'Article 100, paragraphe 1 de la Charte, le Tribunal a déterminé que tous ces faits révélaient une « conduite qui ne donne pas satisfaction » de la part du requérant et autorisaient le Secrétaire général à appliquer les mesures disciplinaires prévues à l'Article 10.1 du Statut du personnel et à la disposition 110.3 du Règlement du personnel. De plus, le Tribunal a considéré que la mesure autorisée, qui était la moins grave de toutes celles prévues par la disposition 110.3, *b* du Règlement du personnel, telle qu'elle avait été recommandée par le Comité paritaire de discipline, n'avait aucun caractère arbitraire. Le Tribunal a noté que le Secrétaire général n'avait cru devoir accepter la recommandation du Comité paritaire de discipline de rayer la mesure disciplinaire du dossier du requérant après une période probatoire de six mois de bonne conduite, faisant valoir que le Statut et le Règlement du personnel ne contenaient aucune disposition prévoyant la possibilité de rayer une mesure disciplinaire du dossier d'un fonctionnaire. Le Tribunal a considéré que ce silence ne signifiait pas que le Secrétaire général n'eût pas le pouvoir de décider de rayer une mesure disciplinaire du dossier. Il a décidé néanmoins qu'il ne lui était pas nécessaire de se prononcer sur cette question. Le refus du Secrétaire général d'accepter cette recommandation du Comité paritaire de discipline était fondé sur le degré de gravité des faits reprochés au requérant et pour lesquels le Secrétaire général estimait qu'une mesure disciplinaire plus sévère que le blâme écrit aurait dû être prononcée. Le Tribunal a rappelé qu'il entraînait dans les pouvoirs du Secrétaire général de ne pas accepter cette partie de la recommandation du Comité paritaire de discipline. De plus, si la conduite du requérant donnait satisfaction dans l'avenir, le Secrétaire général disposait du pouvoir discrétionnaire de réexaminer la situation du requérant et de mettre fin aux conséquences que la mesure disciplinaire autorisée pourrait avoir sur sa carrière. La mesure disciplinaire prise contre le requérant montrait que l'Administration n'était pas disposée à accepter que soient ignorées les obligations fondamentales des fonctionnaires internationaux et constituait un avertissement pour tous. Dans son témoignage devant la Commission d'enquête, le requérant avait d'ailleurs regretté avoir distribué la version préliminaire du « plan du Yémen ».

En conclusion, le Tribunal a rappelé sa doctrine, telle qu'elle avait été exposée dans le jugement n°210 (Reid de 1976) :

« Le Tribunal observe que les rapports du Comité paritaire de discipline et de la Commission paritaire de recours ont un caractère consultatif et que le défendeur est en droit d'aboutir à une conclusion

différente de celle de ces organes après avoir examiné tous les faits et toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, le Tribunal est compétent pour réexaminer la décision du défendeur si cette décision est fondée sur une appréciation erronée des faits ou si elle est arbitraire ou motivée par un parti pris ou d'autres considérations étrangères. » (par. IV).

Le Tribunal a déclaré que ces règles avaient été pleinement respectées en l'espèce par le défendeur.

Pour ces motifs, le Tribunal a décidé de rejeter la demande d'annulation de la décision du Secrétaire général en date du 1^{er} juillet 1983 et de déclarer irrecevables toutes les autres demandes du requérant.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail⁵

1. JUGEMENT N°729 (17 MARS 1986) : ILOMECHINA c. ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE⁶

Demande du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne sa promotion à titre de réparation du préjudice causé par le fait que la FAO n'avait pas distribué régulièrement un avis de vacance de poste — Obligation de la FAO, en vertu de l'article 302.4102 du règlement du personnel, d'informer le personnel des vacances de poste visées par ledit article — Inexistence des conditions nécessaires pour que le Tribunal puisse faire droit à la demande de promotion du requérant — Droit du requérant à une réparation pécuniaire

Le requérant était entré au service de la FAO en 1967. Depuis 1976, il avait été employé au bureau de la FAO à Accra en qualité de fonctionnaire administratif régional, à la classe P-4. Le 28 décembre 1983, la FAO avait publié à Rome l'avis de vacance d'un poste P-5 de fonctionnaire principal du personnel au siège, la date de clôture de dépôt des candidatures étant fixée au 25 janvier 1984. Ce n'avait été que le 10 janvier que l'avis avait été envoyé au service de la valise diplomatique à Rome pour expédition aux bureaux régionaux. Le requérant était parti en mission le 5 février et n'avait regagné Accra que le 9 février pour y trouver le texte de l'avis, qui avait été distribué à une date contestée. Le 10 février, il avait adressé au Directeur de la Division du personnel à Rome un télex pour manifester son intérêt ainsi qu'une lettre de candidature. Cependant, le Directeur avait répondu par télex le 15 février que la Commission de sélection avait choisi son candidat le 8 février. La réclamation que le requérant avait présentée au Directeur général en alléguant l'inobservation de l'article 302.4102 du règlement du personnel concernant la publicité des vacances de poste avait été rejetée. Le requérant a fait valoir qu'il avait subi un préjudice du fait que la FAO n'avait pas distribué comme il convient l'avis de vacance de poste, et il avait demandé au Tribunal d'ordonner sa promotion à la classe P-5 en réparation du préjudice allégué.

Le Tribunal a noté que, selon l'article 302.4102 du règlement du personnel, la FAO avait l'obligation d'informer le personnel des vacances de poste visées par ledit article. Les termes « est portée à la connaissance des fonctionnaires » impliquait une obligation dont le mot « fonctionnaires » sous-entendait l'exécution en faveur de tout le personnel. Assurément, l'Organisation n'était pas contrainte de veiller à la remise effective des communications de vacances en main de chaque destinataire : il lui suffisait de les expédier dans des délais convenables par des moyens appropriés.

Le Tribunal a considéré que la FAO n'avait pas fait preuve de la diligence requise et avait donc manqué à ses obligations et, comme l'avis de vacance de poste n'avait quitté Rome que le 10 janvier 1984 et était parvenu à Accra à une date inconnue, le Tribunal est parvenu à la conclusion que la FAO pouvait être considérée comme ayant manqué à ses obligations.

Le Tribunal a fait observer que le requérant n'avait pas demandé une nouvelle mise au concours du poste mais à être promu à la classe P-5, et a déclaré que cette prétention n'aurait pu être accueillie favorablement que si le requérant eût vraisemblablement été nommé au poste vacant en cas de prise en compte de sa candidature ou si, à tout le moins, ses qualités justifiaient son accession à la classe P-5. Or, ni l'une ni l'autre de ces conditions ne pouvaient être tenues pour remplies : pour des raisons que le requérant ne discutait pas, son espoir d'obtenir l'emploi disponible semblait avoir été fragile. En outre, le Tribunal ne pouvait se prononcer sur les mérites du requérant. Toutefois, il ne s'en suivait pas que toute forme de réparation dût être refusée au requérant. Bien qu'elle fût aléatoire, la perspective dont il avait été privé n'était pas nécessairement négligeable. Deuxièmement, si sa candidature avait été examinée par un comité de sélection, ses chances de l'emporter lors d'une nouvelle mise au concours eussent peut-être augmenté. Troisièmement, le sentiment d'avoir été écarté à tort d'une compétition avait sans doute affecté moralement le requérant.

Le Tribunal a noté que peu importait que le requérant n'eût pas réclamé expressément une somme d'argent. La conclusion tendant à la promotion à la classe P-5 était partiellement de nature pécuniaire et impliquait par conséquent une demande d'indemnité. Aussi la décision d'accorder au requérant un montant déterminé ne sortait-elle pas du cadre de la requête.

Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné à la FAO de payer au requérant 2 000 dollars à titre d'indemnité.

2. JUGEMENT N°741 (17 MARS 1986) : FARINETTI, PORTA ET TUZII c. CENTRE INTERNATIONAL DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE⁷

Emploi des requérants, ressortissants italiens, en vertu de l'article 17 du statut du personnel du Centre, qui excluait alors la participation des ressortissants italiens à la Caisse commune des pensions du person-

nel des Nations Unies — Les fonctionnaires de nationalité italienne avaient été tenus de s'affilier au régime national italien des pensions, dont les prestations baissaient constamment de valeur par rapport à celles versées par la Caisse — Après que les requérants eurent été autorisés à s'affilier à la Caisse, leur demande de validation d'une période de service antérieure avait été subordonnée à l'autorisation par le Comité mixte de la Caisse des pensions du rachat des services antérieurs, chaque fonctionnaire devant verser la valeur actuarielle de sa participation pour les périodes antérieures à l'affiliation — Coût du rachat bien supérieur à la validation — L'Accord conclu en 1980 entre le Gouvernement italien et l'Organisation internationale du Travail prévoyait que les cotisations versées au titre du régime italien devaient être remboursées par l'INPS — Divergence de vues entre le Centre et certains de ses fonctionnaires quant à l'application de l'Accord — Interprétation de l'Accord par le Tribunal — Décision du Gouvernement italien selon laquelle l'INPS devait rembourser les cotisations à leur valeur nominale et sans intérêts — Impossibilité pour le Tribunal de statuer sur une telle décision d'un Etat souverain

Les trois requérants étaient des ressortissants italiens au service du Centre. Lorsque celui-ci avait commencé ses activités en 1965, les membres italiens du personnel étaient tenus de s'affilier au régime national italien des pensions (INPS), en raison notamment de l'avenir incertain du Centre qui ne permettait pas de garantir une longue carrière. Les autres membres du personnel étaient affiliés, faute d'une autre solution, à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (la « Caisse »). L'article 17 du statut du personnel du Centre en vigueur à ce moment-là excluait l'affiliation à la Caisse du personnel italien. Au départ, les prestations étaient à peu près semblables dans l'un et l'autre régime. Mais les pensions de l'INPS ont commencé à perdre régulièrement du terrain et à être bien moins intéressantes pour les membres du personnel italien que celles qu'ils auraient reçues s'ils avaient été affiliés à la Caisse, comme les fonctionnaires non italiens. En mars 1970, un nouveau statut du personnel a été approuvé, dont l'article 9.2, *a* prescrivait l'affiliation à la Caisse de tous les membres du personnel, sauf ceux dont le contrat d'engagement l'excluait. Les contrats de deux des requérants avaient été renouvelés chaque année jusqu'en 1970, date à laquelle ils avaient été convertis en contrats de durée indéterminée, qui maintenaient la clause d'exclusion de la participation à la Caisse. Le troisième requérant avait été engagé en septembre 1970 sur la base d'un contrat d'un an, converti en 1971 en contrat de durée indéterminée. Il était dit dans ces contrats qu'il serait assuré à l'INPS et que l'affiliation à la Caisse était exclue.

Le Centre n'était pas resté indifférent devant la détérioration de la situation des requérants au regard des pensions et avait examiné plusieurs expédients. En définitive, le seul qui s'était avéré possible avait été de négocier la question avec le Gouvernement italien et, finalement, le 29 juillet 1980, il a été conclu un accord de sécurité sociale pour le personnel du Centre signé entre l'Organisation internationale du Travail et le

Gouvernement italien. L'Accord est entré en vigueur le 1^{er} mars 1984. Néanmoins, des difficultés n'ont pas tardé à surgir entre le Centre et certains membres de son personnel, y compris les trois requérants, en ce qui concerne l'application de l'Accord. Le paragraphe 2 de l'article 2 de l'Accord prévoyait que « les cotisations versées à l'assurance italienne d'invalidité, vieillesse et décès, qui n'ont pas encore donné au droit au versement de prestations, seront remboursées par l'Institut national de la prévoyance sociale (INPS). Le remboursement sera fait au Centre pour le compte des intéressés selon des modalités établies directement par l'INPS et le Directeur du Centre. » Après les discussions qui avaient eu lieu entre le Gouvernement italien et le Centre au sujet des arrangements à prendre en vue du remboursement des cotisations à l'INPS, le gouvernement avait finalement décidé que l'INPS rembourserait les cotisations sans intérêts. Les membres du personnel en question, mécontents de cette décision, avaient demandé au Centre de prendre à sa charge le rachat des cotisations pour les années de service accompli.

Dans leur réclamation interne, les trois requérants se disaient mécontents de la décision de ne rembourser les cotisations versées à l'INPS qu'à leur valeur nominale et sans intérêts, les sommes étant bien trop faibles pour couvrir le rachat. Ils soutenaient que l'Accord avait pour but de remédier à l'erreur commise par le Centre en les affiliant à l'INPS et non pas à la Caisse. Ils demandaient au Centre de payer le coût actuariel complet de leur affiliation rétroactive à la Caisse dès leur nomination, moins les montants remboursés par l'INPS, et de revoir les modalités de rachat conformément à la façon dont ils interprétaient l'Accord. Les décisions par lesquelles le Directeur du Centre, le 24 octobre 1984, avait rejeté les réclamations des trois requérants étaient les décisions attaquées par ces derniers.

Les trois principaux moyens invoqués par les requérants étaient que le Centre n'avait pas observé : a) les dispositions de leurs conditions d'emploi parce qu'il avait violé l'Accord, lequel faisait partie intégrante du contrat et avait eu pour effet de modifier leurs rapports contractuels avec le Centre; b) le principe de l'égalité de traitement; et c) la bonne foi. En conséquence, les requérants demandaient au Tribunal d'annuler les décisions contestées et d'ordonner au Centre de leur payer un complément de prestations (périodiques et/ou converties en capital), de telle sorte que le montant des sommes qui seraient payées aux requérants par la Caisse et par le Centre soit égal à l'intégralité des sommes qui auraient été versées par la Caisse si les requérants avaient été affiliés à celle-ci dès le début de leur période de service au Centre, sous réserve, le cas échéant, que les requérants acquittent la différence, plus les intérêts composés au taux de 3,25 % par an, entre le total des cotisations versées à l'INPS et le total des cotisations qui auraient dû être versées à la Caisse pendant la partie de la période de service au Centre pendant laquelle les requérants avaient été exclus de celle-ci; à défaut, et sous la même réserve, la valeur actuarielle, au jour du prononcé du jugement, du rachat (parts afférentes aux participants et à l'Organisation cumulées) de la partie de la période de service au Centre pendant laquelle les requérants avaient été exclus de la Caisse ou toute autre somme qu'ils laissaient au Tribunal le soin de fixer, le paie-

ment devant être accompagné du versement d'intérêts composés calculés, à compter du jour du prononcé, sur la base d'un taux égal à celui retenu par le Centre pour l'accord de rachat, soit 14 % par an.

Quant au premier moyen invoqué par les requérants, le Tribunal a fait observer que l'article premier de l'Accord posait le principe que les membres du personnel du Centre « sont soumis, en matière de sécurité sociale, aux régimes spéciaux qui leur sont applicables en vertu du statut du personnel du Centre et, par conséquent, ne sont pas soumis à la législation italienne concernant la sécurité sociale » et qu'il n'appuyait donc pas l'argumentation des requérants. La méthode traditionnelle d'interprétation des textes conduisait à admettre que les mesures qu'ils prévoyaient étaient d'application immédiate. L'effet rétroactif ne se présumait pas. L'article 2 stipulait seulement que l'INPS rembourserait les cotisations qu'il avait perçues. Mais les auteurs de l'Accord s'étaient bornés à poser un principe et avaient renvoyé à des conversations ultérieures le soin de fixer les modalités d'application. Or, les autorités italiennes avaient refusé de tenir compte de la modification des circonstances économiques intervenues depuis 1966 et même de verser des intérêts, et le Tribunal n'était pas compétent pour apprécier une telle décision, qui émanait d'un Etat souverain. En revanche, l'article 2 ne comportait aucune obligation à la charge du Centre au sujet du rachat des cotisations. Le Tribunal est donc parvenu à la conclusion que l'on ne pouvait raisonnablement soutenir que l'article 2 de l'Accord avait eu pour effet d'obliger le Centre à prendre les dispositions qui permettraient aux fonctionnaires de nationalité italienne d'être regardés comme affiliés à part entière à la Caisse depuis leur entrée en fonctions.

En ce qui concerne le second moyen des requérants, le Tribunal a noté que les requérants n'avaient manifestement contesté leur affiliation à l'INPS qu'à une époque où les délais de recours contre les décisions prenant parti expressément ou implicitement sur ce point étaient depuis longtemps expirés. Le Tribunal a considéré que les requérants ne pouvaient donc soutenir que les décisions dont il s'agissait avaient violé le principe de l'égalité, ni invoquer la violation du principe d'égalité résultant des stipulations de l'Accord et des décisions postérieures : à cette époque, il n'était pas dans la même situation que leurs collègues qui avaient toujours adhéré à la Caisse.

S'agissant du troisième moyen des requérants concernant la mauvaise foi dont le défendeur aurait fait preuve, le Tribunal a noté que, si certains fonctionnaires d'autorité du Centre avaient fait des déclarations optimistes que l'expérience n'avait pas confirmées, cela ne suffisait pas à faire admettre le reproche de mauvaise foi.

Le Tribunal est parvenu à la conclusion que le Centre n'avait violé aucune de ses obligations. La question avait exigé des négociations difficiles et le Centre s'était efforcé de tenir compte des intérêts légitimes de ses agents tout en préservant ses propres intérêts. En tout cas, ce n'était pas sur le terrain contentieux que cette affaire pouvait se régler.

Pour ces motifs, le Tribunal a rejeté les requêtes.

3. JUGEMENT N°778 (12 DÉCEMBRE 1986) : PETRIC c. ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE⁸

Demandes du requérant tendant à obtenir le versement de son traitement du fait que le refus par l'Organisation d'ordonner un examen médical complet signifiait qu'il demeurerait fonctionnaire en activité, d'une indemnité en raison de la prolongation de son affectation sans l'agrément préalable du service médical et une indemnité pour préjudice moral — Irrecevabilité de la demande tendant à obtenir le versement du traitement étant donné que le requérant n'avait pas épuisé les recours internes — Absence de preuves que la maladie du requérant était imputable à la prolongation de son affectation — Droit du requérant à une indemnité pour préjudice moral en raison de l'attitude non appropriée de l'Organisation

De juillet 1966 à février 1976, le requérant, né en 1920, avait exercé les fonctions d'expert de la FAO dans plusieurs pays, où il était affecté à des projets du PNUD. Pendant son affectation au Sénégal, le requérant avait contracté une colite et avait passé trois semaines dans l'hôpital principal de Dakar en décembre 1973. Toutefois, à la suite d'un examen médical subi à Rome en juin 1974, il s'était vu attribuer, pour ce qui était de sa santé, la classe 1A, qui était la plus élevée. Le 9 janvier 1975, toujours au Sénégal, il avait été frappé d'un infarctus du myocarde et avait passé sept semaines dans le même hôpital. Le 9 juin 1975, le service médical de la FAO l'avait fait passer en classe 1B et l'avait déclaré apte à réintégrer son poste au Sénégal avec le commentaire suivant : « Pas d'inconvénients à ce qu'il rejoigne son poste actuel. Mutation ou prolongation soumise à certification médicale d'aptitude physique ». A plusieurs reprises, le représentant résident du PNUD au Sénégal avait fait savoir à la FAO qu'il doutait que le requérant puisse supporter les fatigues de son travail et que ce dernier devrait à son avis subir un examen médical complet à Rome. Dans un télex du 14 août 1975, toutefois, le service médical de l'Organisation avait jugé cet examen médical inutile. Le requérant était resté au Sénégal jusqu'au 26 janvier 1976, date à laquelle il s'était rendu à Rome pour y subir un examen médical — sur la portée duquel les parties n'étaient pas d'accord — qui s'était traduit par son maintien en classe 1B. La FAO ne lui avait pas trouvé d'emploi remplissant les conditions voulues et, à sa demande, avait mis le requérant en congé sans traitement du 1^{er} au 31 octobre 1976.

Faisant valoir qu'en refusant de le soumettre à un examen médical l'Organisation avait commis une faute grave et qu'en conséquence il était encore fonctionnaire en activité, le requérant réclamait le paiement de son salaire depuis le 1^{er} novembre 1976, date d'expiration de son congé sans traitement, jusqu'au jour où l'Organisation aurait accompli les formalités de fin de contrat. Le Tribunal est cependant parvenu à la conclusion que, faute d'avoir épuisé les recours internes, la demande du requérant était irrecevable en vertu de l'article 7, paragraphe 1, du statut du Tribunal.

Par ailleurs, le requérant soutenait qu'en l'invitant à continuer aussi longtemps d'occuper son poste au Sénégal l'Organisation était coupable

d'une faute grave et n'avait pas tenu compte le 14 août 1975 que, le 9 juin 1975, toute extension de contrat avait été subordonnée à l'autorisation préalable du service médical, et demandait à ce titre une indemnité.

Le Tribunal a considéré que point n'était besoin de se prononcer sur la demande d'indemnité basée sur la prolongation de l'affectation du requérant. Pour valables que puissent être les griefs du requérant, ils ne justifiaient pas l'octroi d'une indemnité. Il n'était pas établi que l'état de santé du requérant s'était altéré entre juin ou août 1975 et janvier 1977. S'il était vrai que le requérant avait été soigné dans un hôpital parisien du 12 janvier au 25 février 1977, rien ne prouvait que la maladie dont il souffrait alors fût imputable aux décisions prises en 1975 par le service médical de l'Organisation.

La demande d'indemnité pour préjudice moral présentée par le requérant était basée sur la pression morale constante à laquelle l'Organisation l'avait exposé durant dix ans. Le requérant se plaignait notamment de forfaiture, d'erreurs, de faux, de pièges, de mauvaise foi, de machinations, de coups bas, de contrevérités, soit d'actes qui l'avaient paralysé dans l'exercice de ses droits. Le Tribunal a déclaré que, contrairement à l'opinion de la FAO, les expressions sans doute outrancières du requérant n'étaient pas dépourvues de tout fondement, compte tenu de la manière dont avaient été traités les électrocardiogrammes du requérant et sa demande de pension d'invalidité. L'impression de laisser-aller qui se dégageait de cet ensemble de fait s'accroissait au vu des tergiversations de la FAO quant à la demande d'indemnité du requérant pour maladies imputables au service.

Le Tribunal a noté que le comportement des services de la FAO prêtait d'autant plus à la critique qu'il avait été jugé sévèrement par le Comité de recours dans chacun de ses avis touchant l'affaire du requérant.

Le Tribunal a considéré que l'attitude de la FAO était de nature à porter gravement atteinte aux intérêts personnels du requérant. Tombé malade pendant l'exercice de ses fonctions au Sénégal, le requérant avait présenté plusieurs demandes qui, justifiées ou non, méritaient d'être examinées avec attention et célérité. Par conséquent, il était compréhensible que le requérant, se heurtant au silence de l'Organisation, renvoyé d'un service à un autre, irrité par une passivité qu'il ne parvenait pas à vaincre, ait souffert psychologiquement. Le Tribunal a considéré que le requérant avait donc droit à une indemnité pour préjudice moral, d'un montant fixé *ex aequo et bono*. Le montant de l'indemnité tenait compte du fait que, de son côté, le requérant aurait pu accélérer le cours des procédures dans une certaine mesure, et en outre se soumettre de son propre chef à un électrocardiogramme à Dakar en 1975.

Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné à la FAO de payer au requérant la somme de 20 000 dollars à titre d'indemnité pour préjudice moral et la somme de 5 000 dollars à titre de dépens. La requête a été rejetée pour le surplus.

C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale⁹

DÉCISION N°28 (22 AVRIL 1986) : GYAMFI c. BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT¹⁰

Révocation du requérant de son poste de chef de division et réaffectation de l'intéressé à un poste sans responsabilité d'encadrement, à un grade inférieur, en raison de ses insuffisances sur le plan de l'administration du personnel — Interprétation donnée par le Tribunal du « comportement professionnel » comme comprenant différents aspects non techniques — Décisions n°s 7 (Buranavichkit) et 12 (Matta) du Tribunal — Le principe 8.1 des Principes régissant l'emploi du personnel classe la rétrogradation au nombre des mesures disciplinaires — Les enquêtes qui avaient mené à la rétrogradation du requérant souffraient de nombreux vices de procédure d'une telle gravité que la conclusion s'imposait que toute décision prise sur cette base était nulle et dépourvue d'effet

Le requérant était entré au service de la Banque en juin 1971. Après avoir été affecté à différents postes, il avait été nommé, en juillet 1979, chef de la Division des transports, en Afrique de l'Est. A la fin janvier 1984, le requérant avait reçu du Directeur du Département de la gestion du personnel un mémorandum en date du 1^{er} février 1984 l'informant qu'il avait été décidé, avec effet immédiat, de le suspendre de ses fonctions avec traitement, sous réserve de la suite qui serait donnée à l'enquête. Dans ce mémorandum, le requérant était également informé que la Banque avait ouvert une enquête sur un certain nombre de problèmes liés aux marchés passés au Burundi, pays dont le requérant était responsable en sa qualité de chef de division, ainsi qu'au sujet de la façon dont il avait administré son personnel, y compris des prétendues menaces physiques qu'il aurait faites au Secrétaire administratif.

A la suite de l'enquête menée sur ces allégations, le requérant a été muté, avec effet à compter du 1^{er} avril 1984, à un poste sans responsabilité d'encadrement.

Dans sa requête, le requérant avait fait valoir que les décisions prises par le défendeur de le révoquer de son poste de chef de division et de le réaffecter à un poste sans responsabilité d'encadrement à un grade inférieur constituaient une inobservation de son contrat d'emploi et des conditions de sa nomination. Il faisait valoir essentiellement des moyens : a) les décisions ne reposaient pas sur une base factuelle étant donné que les appréciations portées par ceux qui les avaient adoptées avaient été fondées sur des informations matériellement inexactes; et b) la façon dont le défendeur avait traité l'affaire du requérant et les procédures suivies pour parvenir auxdites décisions avaient violé les exigences fondamentales d'une procédure régulière. Le Tribunal a relevé que le défendeur n'avait pas contesté la compétence technique du requérant, ni sous-estimé ses nombreux points forts et les aspects positifs de son comportement professionnel. Ces éléments avaient systématiquement été reflétés dans les rap-

ports périodiques annuels du requérant depuis le début de sa carrière, et ce jusqu'au dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel, précédant immédiatement les décisions prises à son encontre. Le Tribunal a souligné toutefois que, lorsqu'il évaluait le comportement professionnel d'un fonctionnaire, l'on ne pouvait pas attendre du défendeur qu'il limite son analyse aux aspects professionnels et techniques étroits de ce comportement professionnel, et il a rappelé que le Tribunal avait, à plusieurs reprises, interprété le « comportement professionnel » comme englobant différents aspects non techniques liés à la personnalité de l'intéressé, à ses rapports de travail avec les collègues, subordonnés et supérieurs, et à son impact sur l'atmosphère de travail en général et sur l'image d'ensemble de l'institution [décision n°7, Buranavanichkit (1982), et décision n°12, Matta (1983)]. L'évaluation desdits aspects était particulièrement importante dans le cas de fonctionnaires occupant des postes de responsabilité. Le Tribunal devait par conséquent examiner les aspects non techniques du comportement professionnel du requérant pour déterminer si les décisions prises par le défendeur sur la base d'une appréciation desdits aspects avaient été — comme le soutenait le requérant — dépourvues de toute base factuelle. L'analyse à laquelle il avait procédé de l'ensemble du dossier touchant les différentes accusations portées contre le requérant avait amené le Tribunal à conclure que : a) la façon dont le requérant avait traité l'affaire des marchés au Burundi avait fait apparaître, pour ce qui était de son style de gestion, de nombreuses insuffisances et avait montré que le requérant n'avait pas observé les règles établies suivies par la Banque dans des situations semblables; b) le requérant n'avait pas établi de système efficace de contrôle des appels téléphoniques de la Division, encore qu'aucun abus de la part du requérant lui-même n'ait été établi; et c) les relations du requérant avec ses subordonnés, ses collègues et ses supérieurs avaient été difficiles, encore que l'allégation selon laquelle ses subordonnés avaient craint des attaques physiques de sa part n'avait pas pu être confirmée.

En outre, le Tribunal a rappelé qu'à plusieurs occasions précédentes il avait décidé que l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires était une question relevant de l'administration pour autant que, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, celle-ci n'ait pas fait preuve d'arbitraire ou de discrimination ou que sa décision n'ait pas été viciée par d'autres formes d'abus de pouvoir. Pour déterminer la validité des décisions prises par le défendeur, le Tribunal a noté que ces décisions comportaient deux éléments distincts : a) révocation du poste de chef de division; et b) rétrogradation d'un poste de classe N à un poste de classe M. Si la révocation était une décision administrative de nature purement organisationnelle liée au bon fonctionnement de l'institution, la rétrogradation, en revanche, était une mesure disciplinaire qui affectait directement les droits du fonctionnaire. Le principe 8.1 des Principes applicables à l'emploi du personnel de la Banque rangeait la rétrogradation au nombre des mesures disciplinaires; ce principe ne mentionnait aucunement les mutations ou les révocations d'un poste de responsabilité. L'on pouvait supposer que les conclusions auxquelles étaient parvenues les enquêtes ouvertes sur l'affaire avaient convaincu le défendeur qu'il était dans l'intérêt de l'institution de retirer le requérant de son poste de chef

de division étant donné que son comportement professionnel, en tant que responsable, n'avait pas répondu à ce que l'on attendait d'un chef de division. La mutation n'était pas une mesure disciplinaire qui aurait affecté les droits du requérant conformément à son contrat d'emploi. La décision finale à cet égard relevait du défendeur, pour autant que, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, ce dernier ne fasse pas l'objet de discrimination et que sa décision ne repose pas sur des motifs irréguliers, ne soit pas basée sur une erreur de fait ou ne soit pas, à d'autres égards, viciée par un abus de pouvoir. Le Tribunal est parvenu à la conclusion que les décisions prises en l'occurrence n'étaient pas ainsi viciées. D'un autre côté, la décision de réduire la classe du requérant était une rétrogradation, et par conséquent une mesure disciplinaire. Il fallait par conséquent pour le Tribunal déterminer si le défendeur avait satisfait aux exigences fondamentales de la régularité de la procédure lorsqu'il avait appliqué cette sanction au requérant.

Le Tribunal a constaté que la décision prise de suspendre le requérant de ses fonctions comportait de nombreux vices de procédure, dans la mesure où le défendeur n'avait pas révélé au requérant le nom de ses accusateurs, n'avait pas informé comme il convenait le requérant des accusations portées contre lui en ce qui concerne la gestion de son personnel et lui avait refusé le droit d'être confronté avec ses accusateurs ou de procéder à leur contre-interrogatoire; les vices de procédure concernaient également la composition du Comité d'enquête et le fait que le défendeur avait désigné les témoins qui seraient appelés à déposer devant le Comité de recours.

Le Tribunal a rappelé que, dans certaines affaires précédentes, il avait exprimé sa grave préoccupation devant certaines irrégularités de procédure et autres pratiques qui n'avaient pas été conformes aux exigences d'une procédure régulière. Il n'avait cependant jamais considéré ces irrégularités comme suffisamment graves pour conclure que les décisions prises sur cette base étaient nulles ou dépourvues d'effet. En l'occurrence, la situation était différente. La décision de rétrograder le requérant avait été basée sur les conclusions de trois enquêtes différentes. La plus grave des accusations à propos desquelles il avait été fait enquête avait été la prétendue menace de sévices physiques que le requérant aurait faite contre certains de ses subordonnés. C'était l'enquête sur cette allégation qui avait fait apparaître les vices de procédure et carences les plus graves. Le Tribunal ne pouvait pas être certain que, si les exigences d'une procédure régulière avaient été observées, l'enquête serait parvenue au même résultat. Le Tribunal ne pouvait pas être certain non plus qu'en l'absence de la conclusion à laquelle l'on était parvenu au sujet des menaces de sévices physiques le défendeur aurait néanmoins décidé de rétrograder le requérant. Cela étant, le Tribunal a considéré que la décision de rétrograder le requérant devait être annulée et que le défendeur devait réaffecter le requérant à un poste de même classe que celui qu'il occupait avant sa rétrogradation.

Pour ces motifs, le Tribunal a décidé : a) d'annuler la décision de rétrograder le requérant; b) d'ordonner au défendeur, au cas où il ne réaffecterait pas le requérant à un poste de même classe, de verser à l'intéressé

une somme représentant l'équivalent d'une année de traitement de base net; et c) d'ordonner au défendeur, en tout état de cause, de verser au requérant une indemnité d'un montant de 60 000 dollars.

NOTES

¹ En raison du nombre exceptionnellement important de jugements qui ont été rendus en 1986 par les tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la totalité des jugements rendus par les trois tribunaux, à savoir les jugements n^{os} 361 à 379 du Tribunal administratif des Nations Unies, n^{os} 721 à 799 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les décisions n^{os} 28 à 30 du Tribunal administratif de la Banque mondiale, voir respectivement : *Jugements du Tribunal administratif des Nations Unies*, n^{os} 301 à 370 (1983-1986) [publication des Nations Unies, n^o de vente : F91.X.1] et documents AT/DEC/371 à 379; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail* : 58^e, 59 et 60^e sessions ordinaires; et *World Bank Administrative Tribunal Reports*, 1986, décisions n^{os} 28 à 30.

² Aux termes de l'article 2 de son statut, le Tribunal administratif des Nations Unies est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation du contrat d'engagement des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou des conditions d'emploi de ces fonctionnaires et pour statuer sur lesdites requêtes.

Le Tribunal est ouvert : a) à tout fonctionnaire du Secrétariat de l'ONU, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits de ce fonctionnaire; et b) à toute autre personne pouvant justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, y compris les dispositions du statut et du règlement du personnel que le fonctionnaire aurait pu invoquer.

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

³ M. Herbert Reis, deuxième Vice-Président, président; M. Luis M. de Posadas Montero et M. Ahmed Osman, membres.

⁴ M. Samar Sen, Président; M. Arnold Kean, Vice-Président; et M. Roger Pinto, membre.

⁵ Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions pertinentes du statut du personnel du Bureau international du Travail et de toutes organisations internationales qui reconnaissent la compétence du Tribunal, à savoir, au 31 décembre 1986 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO)], l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation météorologique mondiale,

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 et la navigation aérienne, l'Union postale universelle, l'Organisation européenne des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de formation et de recherche administrative pour le développement, l'Office central des transports internationaux par chemins de fer, le Centre international d'enregistrement des publications en série, l'Office internationale 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 *mor-tis 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.

⁶ M. André Grisel, Président; M. Jacques Ducoux, Vice-Président; et lord Devlin, juge.

⁷ M. André Grisel, Président; M. Jacques Ducoux, Vice-Président; et lord Devlin, juge.

⁸ M. André Grisel, Président; M. Jacques Ducoux, Vice-Président; et Tun Mohamed Suffian, juge.

⁹ 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.

¹⁰ M. E. Jiménez de Aréchaga, Président; M. A. K. Abdul-Magd et M. P. Weil, Vice-Présidents; et M. R. A. Gorman, M. E. Lauterpacht, M. C. D. Onyema et Tun M. Suffian, juges.