Extrait de :

NATIONS UNIES
ANNUAIRE JURIDIQUE

1992

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

Pages

11. Agence internationale de l'énergie atomique 314

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

TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES 331

1. Convention sur la protection et l'utilisation des cours d'eau transfrontières et des lacs internationaux. Faite à Helsinki le 17 mars 1992 331
2. Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels. Faite à Helsinki le 17 mars 1992 347
3. Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. Faite à New York le 9 mai 1992 375
4. Convention sur la diversité biologique. Faite à Rio de Janeiro le 5 juin 1992 395
5. Amendements aux articles 17 et 18 de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, adoptés par la Conférence des Etats parties le 8 septembre 1992 424

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° 551 (18 juin 1992) : Mohapi contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ... 427
2. Jugement n° 555 (26 juin 1992) : Selamawit Makonnen contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 429
3. Jugement n° 558 (30 juin 1992) : Faruq contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ... 430
4. Jugement n° 560 (30 juin 1992) : Claxton contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ... 432
5. Jugement n° 564 (2 juillet 1992) : Lavalle contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ... 434
6. Jugement n° 569 (6 novembre 1992) : Pearl contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 435

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

1. Jugement n° 1143 (29 janvier 1992) : Jones contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle .. 437

Pages

2. Jugement n° 1158 (29 janvier 1992) : Vianney contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel 438
3. Jugement n° 1177 (15 juillet 1992) : Der Hovsepian contre l'Union postale universelle (décision avant dire droit) 440
4. Jugement n° 1182 (15 juillet 1992) : Mirmand contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) 441
5. Jugement n° 1191 (15 juillet 1992) : Bhotlu et Mitroo contre l'Organisation mondiale de la santé 442
6. Jugement n° 1195 (15 juillet 1992) : Zayed (Najia) contre l'Union postale universelle 444
7. Jugement n° 1196 (15 juillet 1992) : Andrews, Bartels, Dondenne et Machado contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle 446

C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE

1. Décision n° 115 (13 novembre 1992) : David Moses contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement 447
2. Décision n° 118 (13 novembre 1992) : John Briscoe contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement 449

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

AVIS JURIDIQUES DU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES .....

1. Les organes de l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées peuvent-ils se doter de leur propre drapeau et l'arborer ? — Code du drapeau des Nations Unies — Utilisation par des organes des Nations Unies d'emblèmes distinctifs sur leurs documents et publications — Instruction administrative ST/AI/89/Add.21 — Considérations de politique générale militant contre l'adoption de drapeaux distincts 453
2. Utilisation du pavillon des Nations Unies par des navires — Précédents concernant l'utilisation du pavillon des Nations Unies dans le cadre des opérations de maintien de la paix — Cas spéciaux des navires battant le pavillon des Nations Unies 455
3. Demande d'autorisation concernant l'emploi du nom et de l'emblème des Nations Unies dans une page publi-

Chapitre V[1]

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

A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies[2]

1. JUGEMENT N° 551 (18 JUIN 1992) : MOHAPI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[3]

La requérante conteste des sanctions disciplinaires — Compétence du Tribunal pour connaître des affaires disciplinaires — Concept de procédure régulière en matière disciplinaire — Les décisions fondées sur des irrégularités financières étaient nulles et non avenues du fait qu'elles résultaient d'une procédure disciplinaire viciée

La requérante, qui était une fonctionnaire du PNUD, contestait la décision du Secrétaire général de la rétrograder de la classe G-5, échelon IX, à la classe 4, échelon I, et de recouvrer certaines sommes sur son traitement à titre de mesures disciplinaires en vertu des dispositions 110.3, *b* et 112.3 du Règlement du personnel.

Après enquête, le Représentant résident avait adressé au Siège une lettre, datée du 14 août 1987, dans laquelle il entérinait pleinement la recommandation du Représentant résident par intérim de mettre fin à l'engagement permanent de la requérante au motif qu'elle était responsable de la disparition de fonds manquant et ne pouvait expliquer ce qu'ils étaient devenus. Il déclarait en outre que la requérante « puisait dans la caisse pour accorder des prêts personnels à ceux qui le souhaitaient » et joignait également copie d'une note de l'assistant aux finances principal dans laquelle celui-ci critiquait le comportement de la requérante. Ni l'une ni l'autre de ces communications n'avaient été montrées à la requérante. L'affaire avait ensuite été examinée par le Comité de discipline PNUD/FNUAP, qui avait notamment conclu que la requérante s'était rendue coupable de négligence grave, mais non de fraude. La requérante avait été rétrogradée et affectée à d'autres fonctions en dehors de la Section des finances et une somme d'environ 170 dollars des Etats-Unis d'Amérique avait été recouvrée sur son traitement. La requérante avait formé un recours devant la Commission paritaire de recours qui avait recommandé que le montant litigieux qui avait été retenu sur le traitement de la requérante lui soit remboursé et que la décision de la rétrograder à un poste assorti de responsabilités moindres soit annulée. Toutefois, le Secrétaire général avait décidé de maintenir les décisions contestées.

Dans ses considérants, le Tribunal a rappelé son jugement n° 300, *Sheve,* (1982) dans lequel il ne s'est déclaré compétent pour connaître des décisions disciplinaires que « dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque le fonction-

naire concerné n'avait pas bénéficié au préalable des garanties d'une procédure régulière ». En outre, le Tribunal a déclaré que :

> « [L]e concept de procédure régulière, en matière disciplinaire, s'entend du respect d'importantes règles de procédure établies pour la protection des fonctionnaires. »

Le Tribunal a noté que la section 20902 du *Manuel d'administration du personnel* du PNUD exposait les procédures à suivre dans les affaires disciplinaires concernant le personnel recruté sur le plan local, lorsqu'une faute était imputée à un fonctionnaire.

Toutefois, le Tribunal a constaté que le défendeur avait examiné le cas de la requérante sans que toutes ces conditions aient été pleinement remplies. L'intéressée n'avait pas été informée de son droit de se faire assister d'un conseil. Elle avait simplement été mise au courant du fait qu'une enquête était en cours au sujet d'irrégularités financières liées à l'exercice de ses fonctions. Le Tribunal a exprimé l'avis que l'inobservation par le défendeur du *Manuel d'administration du personnel* du PNUD suffisait à vicier la décision à laquelle le Secrétaire général était arrivé d'infliger à la requérante une sanction disciplinaire.

En outre, la transmission par le Représentant résident au Directeur du personnel de la note confidentielle du 24 août 1987 contenant des observations défavorables à la requérante à l'insu de celle-ci avait été faite en contravention de l'instruction administrative ST/AI/292. A cet égard, le Tribunal a également fait observer que la note en question contenait des allégations nouvelles à l'encontre de la requérante et avait été communiquée au Comité de discipline saisi de l'affaire. Le Tribunal a estimé que ce non-respect des dispositions de l'instruction administrative susmentionnée avait été gravement préjudiciable à la requérante, ayant présent à l'esprit que celle-ci travaillait depuis douze ans au bureau du PNUD sans qu'aucune faute ne lui ait jamais été reprochée.

Le Tribunal a donc conclu que la mesure de rétrogradation prise à l'encontre de la requérante devait être considérée comme nulle et non avenue. De même, la décision de recouvrer sur le traitement de la requérante une somme de 170 dollars des Etats-Unis d'Amérique, dont la perte aurait été due à l'inobservation par la requérante des règles de gestion financières en vigueur, devait être considérée comme nulle et non avenue, puisque, là encore, elle résultait aussi de la procédure disciplinaire viciée.

Le Tribunal a estimé que la demande de réparation formulée par la requérante pour le retard avec lequel l'Administration s'était prononcée était injustifiée du fait que la nécessité de mener une enquête approfondie avait exigé du temps et que la requérante avait perçu son traitement pendant cette période.

---

2. JUGEMENT N° 555 (26 JUIN 1992) : SELAMAWIT MAKONNEN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[4]

Abandon de poste — Bases juridiques sur lesquelles repose le licenciement pour abandon de poste — L'octroi d'un congé spécial sans traitement pour raisons médicales n'est pas un droit, mais relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Circonstances particulières de l'espèce

La requérante était au service de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) depuis 1961 et était à la classe G-7 lorsqu'en mai 1987 le Directeur du Service médical de l'Organisation des Nations Unies, agissant sur la recommandation du chef du Service médical de la CEA, avait autorisé l'évacuation médicale de la requérante vers Nairobi pour y subir une série d'examens médicaux. Toutefois, le 24 août 1987, la requérante avait quitté Addis-Abeba et s'était rendue aux Etats-Unis d'Amérique pour y suivre un traitement médical, en prenant à sa charge la différence de prix du billet d'avion. Le 18 septembre 1987, la requérante s'était présentée au Directeur du Service médical de l'ONU à New York. Par la suite, un congé de maladie lui avait été accordé jusqu'au 4 novembre 1987. Elle avait demandé une prorogation du congé en question, ce qui lui avait été refusé, mais la CEA avait accepté, pour des raisons humanitaires, de prolonger le congé annuel de la requérante du 5 novembre au 28 décembre 1987, avec obligation pour elle de se présenter à son travail le 20 janvier 1988 au plus tard. La requérante n'ayant pas obtempéré, il avait été mis fin à son contrat pour abandon de poste avec effet au 28 décembre 1987.

Après avoir fait observer que le licenciement pour abandon de poste n'était pas explicitement prévu dans le Règlement du personnel, le Tribunal a cité les termes du paragraphe *d* de l'annexe III du Statut du personnel et de la disposition 109.5, *i* du Règlement du personnel et a rappelé la jurisprudence découlant de son jugement n° 174, Dupuy (1973) où il avait énoncé ce qui suit :

> « L'interdiction de verser à un fonctionnaire qui abandonne son poste une indemnité de licenciement n'aurait aucun sens si l'abandon de poste n'était pas un motif distinct et indépendant de licenciement. »

En outre, dans son jugement n° 380, *Adam* (1987), le Tribunal avait déterminé que l'abandon de poste procède, indépendamment de l'intention exprimée ou non de l'intéressé, de la conduite de celui-ci et que la notion d'abandon de poste est donc objective. Dans l'affaire *Adam,* le Tribunal avait déclaré que plusieurs refus de regagner son poste à la suite d'injonctions de l'Administration constitueraient un abandon de poste justifiant qu'il soit mis fin au contrat du fonctionnaire. De même dans son jugement n° 265, *Kennedy* (1980), le Tribunal avait jugé qu'à la suite d'un ordre de reprendre son travail à une certaine date le Secrétaire général pouvait décider de considérer la conduite de l'intéressé comme une rupture de son contrat. Dans la présente affaire, la requérante avait bénéficié, en plus de son congé annuel, d'un congé de maladie accordé rétroactivement pour régulariser son absence de son lieu d'affectation; toutefois, un nouveau congé médical ne lui ayant pas été accordé, son absence avait été non autorisée à partir du 28 décembre 1987. Il était établi que la requérante n'était pas retournée à Addis-Abeba en dépit de reports successifs de la date à laquelle elle était tenue de regagner son poste et d'avertissements aux termes desquels elle avait été informée que la prolongation de son absence entraînerait son licenciement sur la base d'un abandon de poste.

Dans ces conditions, le Tribunal a jugé que l'absence non autorisée de la requérante malgré de nombreux avertissements constituait en droit une rupture unilatérale de son contrat d'emploi et un abandon de poste justifiant une cessation de service.

La requérante avait sollicité un congé spécial sans traitement, qui ne lui avait pas été accordé. Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence dans une affaire d'où il résultait que l'octroi d'un congé spécial sans traitement pour raisons médicales n'était pas un droit du fonctionnaire, mais relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et a jugé qu'il n'apparaissait pas dans les circonstances de l'espèce que le refus d'accorder à la requérante un congé spécial sans traitement ait été motivé par des considérations discriminatoires ou étrangères aux exigences du service. Le Tribunal a estimé toutefois que la décision de ne pas accorder à l'intéressée un congé spécial sans traitement était regrettable compte tenu de l'état de santé de la requérante et du fait qu'elle avait été au service de l'Organisation pendant vingt-six ans, et qu'il apparaissait que la demande d'un congé spécial sans traitement était fondée sur un conseil qui lui avait été donné par le Directeur du Service médical au Siège de l'Organisation des Nations Unies.

Tout en rejetant la requête, le Tribunal a en outre exprimé le vœu, compte tenu des circonstances particulières, que si la requérante retournait à Addis-Abeba et soumettait, dans un délai de 45 jours à partir de la notification du jugement, une demande d'emploi pour un poste pour lequel elle serait pleinement qualifiée, l'Administration s'attacherait à prendre équitablement sa demande en considération.

---

3. JUGEMENT N° 558 (30 JUIN 1992) : FARUQ CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[5]

Cessation de service pour faute — Compétence du Secrétaire général en matière disciplinaire — Un fonctionnaire accusé de faute a droit à la protection de procédure régulière — Nécessité spéciale de veiller à la protection des droits des fonctionnaires dans les lieux éloignés du Siège — Vu ses fonctions, le fonctionnaire devait avoir conscience de la portée de l'acte consistant à accepter des pots-de-vin — Large marge d'appréciation du Secrétaire général en matière disciplinaire

Le requérant qui exerçait les fonctions d'assistant principal aux expéditions, à la classe G5-6, dans l'un des bureaux locaux de l'UNICEF, lorsqu'il avait été licencié pour faute, se plaignait que la procédure ayant abouti à la décision mettant fin à ses services était entachée d'un vice. Il soutenait que la conclusion du Comité paritaire de discipline spécial, selon laquelle il était « très probable » qu'il [le requérant] avait reçu des pots-de-vin des fournisseurs ne constituait pas une accusation suffisante pour justifier son renvoi. Le Comité paritaire de discipline spécial n'avait pas recommandé le renvoi du requérant. Celui-ci prétendait en outre qu'il n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière, en ce sens qu'il n'avait pas pu interroger les fournisseurs qui l'avaient accusé et que le Comité spécial avait pu rencontrer.

Le Tribunal a fait observer que, selon l'article 10.2 du Statut du personnel, le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction. La disposition 110.3 du Règlement du personnel présente comme l'une de ces mesures « la cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 109.3 ». En vertu de la disposition 109.3 du Règlement, un fonctionnaire « doit recevoir s'il est mis fin à son engagement, un préavis d'au moins trois mois ». Le Tribunal a ajouté qu'il y avait d'autres dispositions régissant la procédure à suivre à l'égard des fonctionnaires concernant, par exemple, les garanties d'une procédure régulière, la composition du Comité paritaire de discipline et la procédure devant ce comité.

Le Tribunal a toujours été d'avis que toutes les décisions administratives, spécialement en matière disciplinaire, « doivent être prises en dehors de tout parti pris, de toute prévention personnelle et de tout facteur nuisible et dans le respect de la légalité ». Un fonctionnaire accusé d'un acte illicite doit connaître avec précision les accusations formulées contre lui; il a droit à se faire assister d'un conseil et toutes les déclarations importantes le concernant doivent être consignées et il doit pouvoir les consulter. En l'espèce, le Tribunal a estimé que le requérant avait bénéficié des garanties de bonne justice.

S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il n'avait pas été confronté avec les personnes qui l'avaient accusé d'actes illicites et n'avait pas pu les interroger lui-même, le Tribunal a estimé, comme le défendeur, que le Comité paritaire de discipline spécial n'était pas un tribunal national, qu'il n'avait pas le droit de citer à comparaître et qu'il devait s'appuyer sur les éléments de preuve dont il disposait. Néanmoins, le Tribunal a considéré qu'étant donné la difficulté mentionnée par le défendeur et les limitations imposées aux organismes paritaires de discipline fonctionnant dans des lieux éloignés du Siège — par exemple l'absence éventuelle d'une assistance juridique appropriée — il fallait tout particulièrement veiller à assurer la protection de tous les droits des fonctionnaires.

Quant à l'argument du requérant qui soutenait que la décision du défendeur de mettre fin à ses services était excessivement sévère et, par suite, totalement injuste, dans la mesure où le Comité paritaire de discipline spécial avait conclu que, selon toute probabilité, il [le requérant] avait obtenu de petites sommes d'argent sans se rendre pleinement compte de la portée de son acte vu ses conséquences, le Tribunal n'a pas admis que le requérant ait obtenu de l'argent sans se rendre pleinement compte de la portée de son acte ou de ses conséquences, étant donné ses fonctions et ses bons états de service.

Sur la question du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en matière disciplinaire, le Tribunal a affirmé une fois encore que le défendeur jouit d'une grande latitude dans ce domaine :

> « Si le Secrétaire général conclut, après un examen approprié, que la conduite d'un fonctionnaire ne donne pas satisfaction, comme le dit l'article 10.2 du Statut, il peut infliger l'une quelconque des mesures disciplinaires énumérées dans la disposition 110.3 du Règlement du personnel. Les recommandations du Comité paritaire de discipline et des organes subsidiaires ont un caractère consultatif et le Secrétaire général peut aller au-delà si, après un examen approprié et impartial, il décide qu'une sanction plus sévère s'impose, soit dans l'intérêt de l'Organisation des Nations

Unies, soit parce que le fonctionnaire n'a pas observé "les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international". »

Vu ce qui précède et compte tenu de tous les faits de la cause, le Tribunal a conclu qu'en dépit d'irrégularités mineures le défendeur a examiné avec soin et sans parti pris tous les aspects de l'affaire et qu'il a utilisé de façon appropriée son pouvoir discrétionnaire.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

---

4. JUGEMENT N° 560 (30 JUIN 1992) : CLAXTON CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[6]

Mise en cause d'un classement de poste — Compétence du Tribunal en la matière — Question des délais — Allégation de harcèlement sexuel

Le 16 octobre 1986, la requérante avait contesté le classement de son poste d'assistante chargée du recrutement, classé G-7 conformément à la circulaire ST/IC/84/45, introduisant son recours devant la Section de classement des emplois après la date limite fixée par la circulaire ST/IC/86/27, à savoir le 16 juin 1986. Elle faisait valoir que les attributions inhérentes à son poste étaient des « attributions de fond » qui relevaient « plutôt du niveau inférieur de la catégorie des administrateurs que du niveau supérieur de la catégorie des services généraux ». Elle avait de nouveau écrit, le 31 décembre 1986, pour expliquer pourquoi elle avait présenté son recours hors délais et, le 7 janvier 1987, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel l'avait informée que sa communication du 16 octobre 1986 avait été transmise à la Section de classement des emplois, qui l'avait à son tour envoyée au Comité de recours en matière de classement des emplois d'agent des services généraux à New York (ci-après dénommé le Comité de recours). Le 1er mai 1987, la requérante avait écrit une fois de plus et, le 18 août 1987, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel lui avait fait savoir que sa demande de réexamen de son poste n'était pas recevable parce qu'elle avait présenté son recours après la date limite du 16 juin 1986.

Ultérieurement, dans un mémorandum du 12 juin 1989, le chef du Service administratif du Département de l'administration et de la gestion avait demandé au chef du Service du classement des emplois si ledit Service pouvait préciser la proportion des fonctions de la requérante décrites par la requérante dans sa définition d'emploi et analogues aux fonctions remplies par les administrateurs, justifiait le classement de son poste au niveau professionnel. Il notait que le cas de la requérante n'avait « pas été inclus dans l'examen des cas de disparité malgré les observations du Département à cet effet... » Cet « examen de disparité » avait été effectué par un groupe de travail créé par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel en application de la circulaire ST/IC/87/24 du 4 mai 1987, avec pour mandat principal de « s'intéresser essentiellement aux problèmes de gestion et d'organisation qu'a pu entraîner l'opération de classement ». En réponse, le Service du classement des emplois avait informé la requérante que les fonctions de son poste n'étaient pas comparables en substance à celles des postes cités par le Département comme points de comparaison et qu'il n'y aurait pas de changement dans le classement de son emploi à la suite de l'examen de disparité.

Le Tribunal a noté que, le 28 février 1990, la requérante avait adressé à la Commission paritaire de recours un exposé introductif de recours dans lequel elle contestait, d'une part, la décision de l'Administration rejetant son recours contre le classement de son poste sous prétexte qu'il n'avait pas été formé dans les délais prescrits et, d'autre part, la position du Service de la rémunération et du classement des emplois qui affirmait qu'il n'existait pas de disparité dans le classement de son poste par rapport à d'autres postes prétendument analogues.

Le Tribunal a également noté que le Président en exercice de la Commission paritaire de recours avait, de sa propre autorité, informé à tort la requérante que, puisqu'elle contestait dans son recours les décisions du Comité de recours et que les fonctions de celui-ci étaient parallèles à celles de la Commission de recours, lesdites décisions devaient être directement portées devant le Tribunal administratif des Nations Unies. Toutefois, ainsi que le Tribunal l'a souligné, la requérante avait également contesté la décision du groupe de travail créé pour examiner les questions de disparité. Ce groupe de travail était par sa nature, tout a fait différent du Comité de recours, de sorte qu'il ne pouvait être considéré comme étant parallèle à la Commission parallèle de recours. Par conséquent, ses décisions ne pouvaient pas être directement contestées devant le Tribunal administratif, sinon dans le cadre de la procédure prévue à l'article 7.1 du Statut du Tribunal.

Par la suite, le 5 juin 1992, conformément au paragraphe 1 de l'article 18 de son Règlement, le Tribunal a informé les Parties qu'il avait découvert une faute de procédure qui justifierait le renvoi de l'affaire à la Commission paritaire de recours en vertu du paragraphe 2 de l'article 9 du Statut du Tribunal et il a demandé au défendeur s'il désirait que le recours relatif à l'« examen de disparité » soit renvoyé à la Commission paritaire de recours ou s'il souhaitait que le Tribunal statue sur cette question. Conformément aux désirs du défendeur, le Tribunal a considéré que les conditions de l'article 7.1 de son Statut étaient remplies.

S'agissant de la question des dates limites, le Tribunal a estimé, avec le défendeur, que la requérante était forclose dans son recours. Pour expliquer pourquoi elle avait tardé à présenter son recours contre les décisions relatives au reclassement de son poste, la requérante avait fait valoir qu'elle avait dû « éclaircir avec [ses] supérieurs les perspectives de la situation globale et les impressions qui s'en dégageaient avant de poursuivre la question ». Toutefois, selon la circulaire ST/IC/86/27, seuls étaient exemptés, « à titre exceptionnel », de l'application de la règle de la forclusion, « les fonctionnaires absents du Siège ». D'autres recours avaient été présentés pour lesquels il avait été dérogé à la date limite du 16 juin 1986; cependant, le Tribunal a constaté que la situation de la requérante était tout à fait différente de celle des fonctionnaires ayant bénéficié d'une dérogation en matière de forclusion.

Quant aux allégations de la requérante contestant les résultats de l'examen de disparité aux motifs qu'ils étaient la conséquence d'irrégularités de procédure commises par l'Administration et qu'ils étaient entachés de parti pris, du fait principalement du prétendu harcèlement sexuel de la requérante par un de ses supérieurs, le Tribunal a conclu que cet examen avait été mené en toute équité et que les raisons des conclusions énoncées dans le cas de la requérante avaient été adéquatement expliquées. A cet égard, le Tribunal a noté que le nom de la personne mise en cause par l'accusation de harcèlement sexuel ne figurait pas dans la liste de tous les fonctionnaires de l'ONU qui avaient joué un rôle dans l'un

quelconque des recours présentés par la requérante. Par conséquent, le Tribunal n'a pas examiné la question de savoir si le prétendu harcèlement sexuel s'était produit, mais il a déclaré qu'il comptait qu'une enquête complète, « qui lui paraissait essentielle, serait menée en ce qui concerne les allégations extrêmement troublantes faites par la requérante et par d'autres personnes ».

Sur le sujet du harcèlement sexuel, le Tribunal a en outre dit que bien qu'il ne fasse habituellement pas d'observation sur des questions dont il n'était pas directement saisi, il notait néanmoins que les préoccupations concernant le harcèlement sexuel revêtaient « une importance toute spéciale » non seulement pour les fonctionnaires, mais aussi pour l'Organisation elle-même. Dans ses délibérations sur la question, le Tribunal a déclaré que « [l']Article 8 de la Charte des Nations Unies, l'action menée par l'Assemblée générale et la jurisprudence du Tribunal faisaient apparaître très clairement que les conditions d'emploi de tous les membres du personnel comportaient le droit d'être à l'abri de toute discrimination illicite fondée sur le sexe de la part d'un responsable de l'Organisation » et que chaque fois qu'il y aurait allégation de harcèlement sexuel dans une affaire, les faits et les circonstances devaient être examinés de manière approfondie.

Le Tribunal a rejeté la requête dans sa totalité.

---

5. JUGEMENT N° 564 (2 JUILLET 1992) : LAVALLE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[7]

Le requérant demande que le rapport d'appréciation du comportement professionnel le concernant soit retiré de son dossier administratif et le versement d'une indemnité en raison du préjudice que ce rapport lui a causé — L'inexactitude d'un rapport résultant de doutes quant à la validité des pouvoirs des notateurs n'équivaut pas à la constatation du caractère erroné du rapport Conditions d'application des articles 11 et 12 du Statut du Tribunal

Comme les requêtes soumises par le requérant dans les affaires n° 580 et n° 520 étaient l'une et l'autre consécutives au jugement n° 501 et étaient liées, le Tribunal a ordonné leur jonction.

Dans l'affaire n° 580, la requête soulevait deux questions distinctes : 1) y avait-il lieu d'ordonner que le rapport concernant les services du requérant du 1er juillet 1980 au 14 février 1983 soit retiré de son dossier ?; et 2) y avait-il lieu d'allouer au requérant une indemnité en raison du préjudice que ce rapport lui avait causé ? Sur le premier point, le Tribunal a rappelé qu'il avait dit, dans son jugement n° 501, que si l'exactitude du rapport d'appréciation du comportement professionnel était mis en doute parce que les pouvoirs des notateurs étaient contestés, ce doute n'équivalait pas à la constatation du caractère erroné du rapport. Le Tribunal a donc estimé que le rapport devait rester dans le dossier du requérant et qu'il y avait lieu d'y placer le jugement analysé ici au côté du jugement n° 501. Sur le second point, le Tribunal a constaté que le préjudice allégué par le requérant avait d'ores et déjà été indemnisé en vertu du jugement n° 501 et que l'allocation d'une nouvelle indemnité serait dépourvue de fondement juridique.

Dans l'affaire n° 520, la requête tendait à faire rectifier en différents endroits le texte du jugement n° 501, en date du 9 novembre 1990, qui avait été rendu sur une requête précédente du requérant relative à la cessation de ses services.

Le Tribunal a rappelé qu'en vertu de l'article 12 de son statut, il pouvait rectifier « dans ses jugements, toute erreur matérielle ou erreur de calcul, ou toute erreur résultant d'une inadvertance ou d'une omission ». Le Tribunal a, en outre, déclaré que cette disposition devait être interprétée strictement dès lors que l'article 11 de son Statut ouvrait à la personne qui avait été l'objet d'un jugement le droit de le contester en saisissant le Comité prévu au paragraphe 4 de cet article en alléguant que le Tribunal « a outrepassé sa juridiction ou sa compétence ou... n'a pas exercé sa juridiction ou a commis une erreur de droit concernant les dispositions de la Charte des Nations Unies ou a commis, dans la procédure, une erreur essentielle qui a provoqué un mal-jugé ». Il en résultait, selon le Tribunal, que toute demande tendant à des changements de rédaction dans des jugements antérieurs, qui allaient au-delà de ceux que les termes de l'article 12 autorisaient devait être rejetée.

Dans la présente affaire, le Tribunal, tout en ayant des doutes sur l'intérêt du requérant à la rectification, en différents endroits, de la rédaction du jugement n° 501, a, dans l'intérêt de la bonne administration de la justice administrative, tenu compte des demandes du requérant pour autant que les rectifications qu'il sollicitait fussent compatibles avec les termes de l'article 12 de son Statut. Par exemple, le Tribunal a décidé de remplacer les mots « supprimer son poste », à la page 4 du jugement n° 501, par les mots « mettre fin à son engagement », car il s'agissait d'une erreur matérielle.

Le Tribunal a rejeté toutes les autres demandes.

---

6. JUGEMENT N° 569 (6 NOVEMBRE 1992) : PEAR CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[8]

Non-sélection pour un poste D-1 — Question des remarques défavorables auxquelles le requérant n'a pas répondu par écrit — Les pétitions de fonctionnaires apparentées à des campagnes perturbent les processus d'évaluation du comportement professionnel et de sélection — Le Tribunal n'a pas compétence pour examiner les mérites respectifs de candidats rivaux — Question de la présentation d'excuses écrites

Le requérant, qui était chef de la Section anglaise d'interprétation, à la classe P-5, avait posé sa candidature au poste D-1 de chef du Service d'interprétation, laquelle n'avait pas été retenue. A la suite de quoi, il avait introduit un recours devant la Commission paritaire de recours qui a conclu que les exigences du système de gestion des vacances des postes, qui régissait alors le régime des nominations et des promotions, avaient été satisfaites. Cependant, la Commission avait constaté que « des facteurs non pertinents [avaient] entaché » la décision du Département de rejeter la candidature du requérant, cette décision ayant été influencé par une remarque négative touchant l'aptitude du requérant à travailler harmonieusement avec d'autres fonctionnaires. Cette remarque figurait

sur une fiche d'évaluation du 5 novembre 1990 établie par le Directeur de la Division de l'interprétation et des séances du Département et soumise au Comité des nominations et des promotions. La Commission paritaire de recours avait considéré que cette remarque allait à l'encontre des rapports d'appréciation du comportement professionnel du requérant, qui donnaient tous au requérant la note « très bien » pour ce qui est de la « faculté d'entretenir des relations harmonieuses dans le travail » et constaté que ces rapports avaient été contresignés sans réserve par le Directeur de la Division de l'interprétation et des séances. La Commission avait recommandé, à titre de réparation, que le défendeur s'excuse pour avoir introduit des facteurs non pertinents et que le requérant soit pris pleinement et équitablement en considération, avec d'autres candidats, pour des postes D-1 correspondant à ses qualifications.

Le Tribunal a noté, sur la base des éléments de preuve qui lui avaient été soumis et dont la Commission paritaire de recours n'avait pas été saisie, que la remarque négative — selon laquelle le requérant « pourrait avoir une certaine difficulté à maintenir des relations harmonieuses avec ses collègues dans un poste de gestion soumis à de fortes tensions où l'art des relations humaines est d'une importance capitale » — figurant sur la fiche d'évaluation était tirée d'une déclaration, datée du 12 octobre 1990 et signée par 37 membres du Service, s'opposant au choix du requérant comme chef du service d'interprétation. Ladite déclaration avait été adressée au Directeur, auteur de la remarque figurant sur la fiche d'évaluation, et des copies avaient été envoyées à deux des trois autres fonctionnaires qui avaient participé à la sélection finale du candidat retenu. Le Directeur en avait montré une copie au requérant sans la lui donner et celui-ci n'y avait pas répondu par écrit. Des fonctionnaires hors classe du Service d'interprétation avaient riposté par une déclaration dans laquelle ils ont fermement appuyé le requérant.

Le Tribunal, tout en notant qu'aucune enquête n'avait apparemment été faite pour établir si les déclarations défavorables étaient fondées en fait, a dit qu'il était impossible de déterminer si l'une quelconque de ces déclarations avait pu effectivement influencer la décision finale de ne pas choisir le requérant pour le poste en question. Toutefois, le Tribunal a estimé que le système d'appréciation du comportement professionnel ainsi que la mission des fonctionnaires chargés de sélectionner les candidats à une promotion étaient perturbés si l'on permettait que des campagnes pour ou contre certains candidats interviennent dans le processus. Le Tribunal a émis l'opinion que les pétitions de ce genre de la part de fonctionnaires, non seulement ne devraient pas être encouragées, mais devraient être retournées ou jetées promptement dès réception. Par contre, le Tribunal a été d'avis que, si des fonctionnaires faisaient l'objet de plaintes légitimes dont pouvaient dépendre des décisions de promotion, ces plaintes devraient être portées sans délai à l'attention d'un fonctionnaire responsable ainsi que des fonctionnaires visés pour qu'elles fassent l'objet d'une enquête et d'un règlement dans le cadre du système d'évaluation du comportement professionnel en vigueur, dont le but était d'offrir d'importantes garanties à tous les fonctionnaires.

Quant à l'allégation du requérant que ses mérites étaient supérieurs à ceux du candidat choisi pour le poste, le Tribunal n'a pas cru devoir examiner les mérites respectifs de candidats rivaux et n'a pas pu conclure avec certitude que, sans l'irrégularité de la procédure, le requérant aurait été choisi pour le poste.

Cependant, le Tribunal a jugé que le droit du requérant à être pris équitablement en considération ayant été méconnu, la responsabilité de l'Organisation était engagée à raison du préjudice subi par le requérant. Quant au grief du requérant selon laquelle la réparation recommandée par la Commission paritaire de recours, à savoir des excuses écrites, n'avait pas été mise en œuvre par le défendeur dans sa lettre du 25 juin 1991, le Tribunal a rappelé une prétention assez analogue formulée dans une affaire qui avait donné lieu au jugement n° 476, *Valters* (1990); dans ce jugement, le Tribunal avait noté, au paragraphe XIV, qu'une lettre dans laquelle le défendeur exprimait ses regrets équivalait « à des excuses aux fins de la recommandation de la Commission paritaire de recours ».

En ce qui concerne les irrégularités susmentionnées, le Tribunal a accordé une somme de 35 000 dollars des Etats-Unis d'Amérique au requérant à titre d'indemnité pour le préjudice qu'il avait subi.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail[9]

1. JUGEMENT N° 1143 (29 JANVIER 1992) : JONES CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE[10]

Prolongation d'un engagement au-delà de l'âge de la retraite sur la base de l'article 9.8, a *du Statut du personnel et du Règlement du personnel — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal à l'égard des décisions relevant du pouvoir discrétionnaire — Portée du pouvoir du Directeur général et fondement du jugement n° 358 (affaire Landi)*

La requérante, après avoir travaillé dans l'administration française, puis pour divers organismes des Nations Unies, est entrée au service de l'OMPI le 25 mai 1981 et est finalement devenue membre de la Caisse commune des pensions des Nations Unies. Elle a été mise à la retraite en octobre 1990, mois au cours duquel elle a atteint l'âge de 60 ans. Elle se plaignait toutefois qu'une suite favorable n'avait pas été donnée à la demande qu'elle avait formulée en vue d'obtenir une prolongation de cinq ans de son engagement sur la base de l'article 9.8, *a* du Statut du personnel en invoquant l'excessive modicité de la pension à laquelle son ancienneté à l'OMPI lui donnait droit.

l'article 9.8, *a* se lisait comme suit :

> « Les fonctionnaires dont la nomination a pris effet le 1er novembre 1977, ou après cette date, ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 60 ans, sous réserve que le Directeur général peut, dans des cas d'espèce, autoriser la prorogation de cette limite jusqu'à l'âge de 65 ans s'il estime que cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation. »

Le Tribunal, tout en rappelant que la détermination de ce qui était l'intérêt de l'Organisation relevait par excellence de la liberté d'appréciation du Directeur général, a noté que lui-même avait un pouvoir de contrôle limité sur ce genre de décisions et qu'il n'en userait que si la décision

> « n'émane pas de l'autorité compétente, viole une règle de forme ou de procédure, omet de tenir compte de faits essentiels, tire des faits des déductions manifestement inexactes ou est entachée de détournement de pouvoir ».

Le Tribunal a noté que, dans sa réponse au recours, le Directeur général avait cité un paragraphe du jugement n° 358 (affaire *Landi*) à l'appui de la thèse

selon laquelle il n'était pas tenu d'exercer son pouvoir « dans l'intérêt exclusif de l'intéressé ». De l'avis du Tribunal, le Directeur général s'était mépris quant à la portée de son pouvoir d'appréciation et quant à la philosophie du jugement n° 358 en refusant de prendre une décision positive pour le seul motif que la requérante avait invoqué sa situation financière à l'appui de sa demande. A cet égard, le Tribunal a noté que, dans son rapport, le Comité d'appel s'était référé non seulement à la modicité de la pension que recevrait la requérante qui avait sa mère âgée à sa charge, mais aussi au fait que les rapports sur la qualité de ses services étaient bons et que son chef de section avait fortement appuyé sa demande de prorogation pour de multiples raisons.

Le Tribunal a conclu que le Directeur général avait commis une erreur de droit du fait que sa décision n'était pas conforme à l'article 9.8, *a* du Statut; il aurait en effet pu prendre en considération la situation financière de la requérante à condition de ne pas en faire le critère exclusif et de tenir également compte de l'intérêt du service. En conséquence, le Tribunal a jugé que la décision contestée ne pouvait être maintenue et que, vu son caractère discriminatoire, elle devait être renvoyée à l'Organisation pour qu'elle en prenne une nouvelle.

---

2. JUGEMENT N° 1158 (29 JANVIER 1992) : VIANNEY CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL[11]

Non-sélection d'un fonctionnaire pour un poste P-5 — Question de la recevabilité de demandes de réparation en espèces n'ayant pas fait l'objet d'un examen de la part de la Commission paritaire de recours — Application des articles 4.2 et 3.3 du Statut du personnel de l'ONUDI dans le processus de sélection — L'Organisation pouvait-elle, au cours du processus de sélection, redéfinir les exigences du poste qu'elle avait déjà publiées ?

Le poste P-5 de chef de la Section des relations publiques et de l'information du Département des relations extérieures, services de l'information publique, de la terminologie et de la documentation à Vienne étant devenu vacant, le requérant l'avait occupé en qualité de chef par intérim du 1er août 1984 au 15 janvier 1989 et avait perçu, à ce titre, une indemnité spéciale de fonctions. Par la suite, l'Organisation avait diffusé deux avis de concours l'un interne, l'autre externe, en janvier et en février 1988 respectivement. Le requérant avait présenté sa candidature, mais un autre candidat avait été choisi.

Le Tribunal a d'abord examiné la question de savoir si les demandes du requérant de réparation en espèces étaient recevables bien qu'elles n'aient pas été formulées au début de la procédure devant la Commission paritaire de recours. Le Tribunal a déclaré que, même si les autres demandes n'avaient pas été soumises à la Commission paritaire de recours, cela ne l'empêcherait pas de les examiner. Sinon, s'il acceptait la demande principale qui visait à faire annuler la décision nommant un autre candidat au poste en question, mais écartait la demande de réparation en espèces, son jugement serait dépourvu de tout effet pratique.

Le requérant, qui était déjà fonctionnaire de l'ONUDI quand il s'est porté candidat au poste en question, faisait valoir que le choix de l'autre candidat cons-

tituait une violation des dispositions de l'article 4.2 du Statut du personnel de l'ONUDI, qui déclarait notamment : « Il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder les personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. » Le Tribunal s'est non seulement rangé à l'avis de l'ONUDI qui soutenait que, selon l'article 4.2 du Statut, les fonctionnaires des autres organisations de la famille des Nations Unies devaient être placés sur un pied d'égalité avec ceux de l'ONUDI, mais il a en outre déclaré que les dispositions dudit article s'inscrivaient dans le cadre plus large de celles concernant la sélection, en particulier celles de l'article 3.3 qui se lisent comme suit :

> « Les fonctionnaires sont choisis parmi les candidats qui présentent les qualifications requises, sans distinction tenant à leur race, à leur sexe, leur religion ou leur invalidité. Dans la mesure du possible, le choix doit se faire après mise en compétition. »

Le Tribunal a de plus fait observer que l'ONUDI n'était pas tenue d'organiser un concours pour chaque poste à pourvoir, mais que si elle le faisait elle devait se conformer aux conditions qu'elle avait elle-même fixées à cet effet. Faute de quoi, sa décision serait viciée et ne pourrait produire d'effet juridique. A cet égard, le Tribunal a noté que les avis de concours diffusés par l'ONUDI mentionnaient parmi les qualifications requises : « Maîtrise de l'anglais, du français et de l'allemand. Connaissance d'autres langues officielles des Nations Unies souhaitable ». Toutefois, le Tribunal a observé que, lors de l'examen des candidatures, l'Organisation avait renoncé à exiger la maîtrise de l'allemand, condition que la candidate choisie ne remplissait pas. Cette dérogation ayant donné lieu à des objections de la part du requérant, l'Organisation a répondu qu'elle l'avait appliquée de façon uniforme à tous les candidats. De l'avis du Tribunal, les conditions dans lesquelles la dérogation avait été appliquée importaient peu; le problème était de savoir si l'Organisation était en droit de modifier, au cours du processus de sélection, les exigences du poste telles qu'elle les avait elle-même publiées; le Tribunal a jugé qu'elle avait eu tort de le faire. Si la maîtrise de l'allemand n'avait pas été exigée, il est hors de doute, selon le Tribunal, que d'autres candidats auraient postulé.

Le Tribunal a donc conclu que l'ONUDI n'avait pas respecté les conditions qu'elle avait elle-même fixées dans l'avis de concours en cause, lesquelles faisaient de la « maîtrise » de l'allemand une des qualifications essentielles exigées. L'une des conditions fondamentales de participation au concours avait été abandonnée au cours du processus d'évaluation, ce qui avait compromis la régularité et la légalité des opérations de sélection.

Le requérant avait demandé une réparation en espèces calculée de manière à amener son traitement et ses droits aux niveaux qui auraient été les leurs s'il avait été nommé au poste en question. A cet égard, le Tribunal a jugé que bien que le concours ait été faussé, rien ne prouvait que l'intéressé eût été choisi si le processus de sélection s'était déroulé dans les règles. Sa demande a donc été rejetée. Pour ces motifs, le Tribunal a annulé la décision contestée et accordé au requérant une indemnité de 3 000 dollars des Etats-Unis d'Amérique en réparation du préjudice matériel et moral qu'il avait subi et 2 000 dollars à titre de dépens.

---

3. JUGEMENT N° 1177 (15 JUILLET 1992) : DER HOVSEPIAN CONTRE L'UNION POSTALE UNIVERSELLE (DÉCISION AVANT DIRE DROIT)[12]

Non-sélection d'un candidat pour un poste P-5 de chef de section — Le Directeur général a de larges pouvoirs d'appréciation pour promouvoir un fonctionnaire en l'absence d'examen — Un organe de sélection garantit que les demandes de nomination et de promotion seront examinées avec impartialité et sur la base du mérite — Le rapport de l'organe de sélection permet au Tribunal de déterminer si une décision de nomination est entachée d'un vice quelconque — Le Tribunal ordonne à l'UPU de lui communiquer les rapports du Comité des nominations et des promotions et du Comité paritaire de recours, vu qu'ils font partie de la décision et ne peuvent échapper au contrôle du Tribunal

Le requérant, de nationalité libanaise, qui occupait à la classe P-4 le poste de chef adjoint de la section s'occupant des services des transport, avait présenté sa candidature au poste vacant de chef de la section de grade P-5. Le Comité des nominations et des promotions avait recommandé le requérant comme le candidat classé premier pour le poste, mais le Directeur général avait annoncé la nomination d'un candidat extérieur, ressortissant camerounais, classé troisième, pour pourvoir le poste vacant. Le requérant demandait au Tribunal d'annuler la décision.

Le Directeur général avait expliqué au requérant son choix du Camerounais en invoquant principalement le nombre insuffisant de ressortissants du Cameroun au service de l'UPU. Le requérant, faisant valoir que le Liban n'était pas mieux représenté que le Cameroun au sein du personnel, avait demandé par écrit, le 19 août 1991, le réexamen de la décision. Dans sa réponse du 13 septembre 1991, le Directeur général avait fait état non plus du nombre insuffisant des Camerounais parmi les fonctionnaires de l'UPU, mais du comportement non satisfaisant du requérant depuis de nombreuses années. Le requérant avait introduit un recours interne. Le Comité paritaire de recours avait fait rapport le 26 novembre 1991, mais seules ses recommandations avaient été communiquées au Tribunal, mais non son rapport. Le Comité, considérant que la décision était entachée de vices de forme, de procédure et d'appréciation, avait notamment recommandé de procéder à un nouveau choix et, si cela n'était pas possible, d'accorder au requérant réparation du tort subi.

Ainsi que le Tribunal l'a expliqué, lorsque la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire n'était pas effectuée sur la base des résultats d'un examen, le Directeur général avait un large pouvoir d'appréciation pour exercer son choix. En outre, même si le Directeur général n'était pas lié par la recommandation d'un organe consultatif, il ne devait pas exercer son pouvoir de manière à rendre illusoire le recours à de tels organes. En effet, un comité de sélection garantissait que toutes les demandes de nomination ou de promotion seraient examinées impartialement et sur la base du mérite; son rapport permettait au juge de mieux apprécier les éléments qui avaient concouru à la décision contestée et de déterminer si celle-ci était entachée d'un vice quelconque.

Toutefois, l'UPU, invoquant le caractère confidentiel des délibérations du Comité des nominations et des promotions, avait refusé de produire un tableau reflétant les notes attribuées au requérant par ledit Comité, empêchant ainsi le Tribunal d'exercer son contrôle dans la présente affaire. Le Tribunal a déclaré

qu'il « ne peut admettre que certains documents qui font partie intégrante de la procédure ayant débouché sur la décision attaquée échappent à son contrôle » et il a ajouté que cette observation valait également pour le rapport du Comité paritaire de recours. En conséquence, il a ordonné à l'UPU de produire les rapports du Comité des nominations et des promotions et du Comité paritaire de recours. Il lui a également enjoint de verser au requérant la somme de 1 000 francs suisses en raison du retard dans l'instruction.

---

4. JUGEMENT N° 1182 (15 JUILLET 1992) : MIRMAND CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE (CERN)[13]

Demande de remboursement de sommes retenues sur l'impôt dû par le requérant au titre de l'impôt français sur le revenu en ce qui concerne son traitement — Le Tribunal n'est pas compétent pour prendre une décision concernant les rapports existant entre un Etat et l'un de ses ressortissants — Le Tribunal ne peut pas interpréter l'accord de siège ou les conventions passées entre un Etat et l'Organisation en vue de l'application de cet accord — Le Tribunal a compétence pour déterminer si le CERN s'est conformé aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel — Principe de l'égalité de traitement entre tous les fonctionnaires de l'Organisation

Le CERN est installé sur le territoire de la France et sur celui de la Suisse et, en vertu d'un accord conclu avec la France, si ses fonctionnaires sont exonérés dans ce pays de tout impôt direct sur les traitements et émoluments versés par l'Organisation, le Gouvernement français n'est pas tenu d'accorder ce privilège à ses ressortissants travaillant pour le CERN. Toutefois, en vertu d'un échange de lettres avec le Gouvernement français, la France rétrocède au CERN les impôts perçus sur les traitements des personnes concernées. En contrepartie, le Règlement du personnel de l'Organisation prévoit que les impôts directs obligatoires sur les rémunérations et prestations perçues par un fonctionnaire lui sont remboursés sur preuve du paiement.

Le requérant, qui était de nationalité française et était fonctionnaire du CERN, était soumis aux règles exposées ci-dessus. Pour les années 1987, 1988 et 1989, le montant des impôts qu'il avait versé aux autorités fiscales françaises sur sa rémunération était supérieur aux sommes remboursées par l'Organisation. La différence s'élevait à 1 122 francs français pour 1987, 1 305 francs pour 1988 et 423 francs pour 1989. Cette différence s'expliquait par une particularité du droit fiscal français. Le requérant qui possédait un portefeuille de valeurs mobilières bénéficiait en France d'un avoir fiscal, c'est-à-dire d'une exonération d'impôts destinée à favoriser l'investissement mobilier et constituant une sorte de remboursement aux détenteurs d'actions ou d'obligations d'une société d'une partie de l'impôt sur les sociétés. Le fisc français avait retranché de l'impôt dû par le requérant sur les émoluments qui lui étaient versés par le CERN le montant de son avoir fiscal. Chaque année, l'Organisation lui avait remboursé le montant de l'impôt dû au Gouvernement français, diminué de la fraction de l'impôt payée par compensation de la créance fiscale qu'il détenait vis-à-vis de l'Etat.

Le requérant s'était adressé à l'administration fiscale pour demander un compte détaillé, mais cette demande avait été rejetée. Il allait de soi que le Tribunal ne pouvait rien faire à ce sujet, car il n'était pas compétent pour se prononcer sur une question mettant enjeu les rapports existant entre un Etat et l'un de ses ressortissants.

Le requérant demandait au Tribunal d'ordonner au CERN de lui rembourser les sommes indûment retenues par le CERN sur le montant des impôts dus par lui au fisc français au titre du traitement que le CERN lui avait versé en 1987, 1988 et 1989. De son côté, le CERN faisait valoir que, comme le Statut du personnel l'exigeait, il avait remboursé au requérant le montant des impôts perçus par les autorités fiscales françaises sur son revenu salarial, selon la déclaration officielle de ces dernières. Par contre, il avait refusé de lui rembourser le montant de l'avoir fiscal qui était étranger à son traitement.

Le Tribunal, tout en notant qu'il n'était pas compétent pour interpréter l'accord de siège ou les conventions passées entre la France et le CERN en vue de l'application de cet accord, a estimé que la demande du requérant pouvait être examinée sous l'angle du droit interne de l'Organisation. A cet égard, il a rappelé que les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel étaient claires. Une fois que l'Etat avait fixé le montant de l'impôt d'un fonctionnaire, le CERN lui remboursait le montant de l'impôt dû au titre du traitement qu'il lui avait versé au cours de l'année. Le CERN n'avait pas à intervenir en ce qui concerne la manière dont l'administration fiscale déterminait, dans ses rapports avec le contribuable, les modalités de paiement.

Le Tribunal a rappelé qu'il n'était pas contesté que le montant des impôts dus par le requérant au titre de la rémunération qu'il avait perçue du CERN était de 28 430 francs français pour 1987, 27 398 francs pour 1988 et 29 355 francs pour 1989 et que les modalités de paiement étaient sans pertinence. Une partie avait été payée directement et une autre en vertu de la compensation des créances que le requérant avait sur l'Etat français pour des raisons étrangères à son emploi au CERN. La preuve du paiement résultait des documents fournis par l'administration fiscale française. En conséquence, le Tribunal a jugé que les prescriptions du Statut et du Règlement du personnel avaient été respectées. De l'avis du Tribunal, toute autre solution aurait des conséquences injustes car elle serait contraire au principe d'égalité entre les fonctionnaires d'une même organisation. Le Tribunal a ordonné au CERN de rembourser au requérant les sommes qu'il lui avait indûment retenues et de lui verser 8 000 francs français à titre de dépens.

---

5. JUGEMENT N° 1191 (15 JUILLET 1992) : BHOTLU ET MITROO CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[14]

Les requérants contestent les modifications apportées à l'augmentation des traitements qui ramène de 9.2 % à 8.9 % ladite augmentation — Question de la violation des droits acquis — Question de la violation de la méthodologie appliquée aux fins de la révision des traitements

Le siège de l'OMS avait approuvé les conclusions du Comité d'enquête sur les traitements locaux; à la suite de quoi, se fondant sur les résultats d'une mini-

enquête sur les traitements, le Bureau régional pour l'Asie du Sud-Est (SEARO), à New Delhi, avait annoncé, par mémorandum, de nouvelles échelles des traitements intitulées « révision 29 » qui comportaient une augmentation moyenne de 9,2 % pour les traitements des grades ND.1 à ND.6, à partir du 1er avril 1988. Dans un nouveau mémorandum adressé le 1er février 1989 au personnel de la catégorie des services généraux, l'Organisation avait annoncé des échelles modifiées, dénommées « révision 29, amendement 1 » qui devaient également être appliquées à partir du 1er avril 1988. Bien que l'augmentation moyenne ait été maintenue à 9,2 %, les différentiels entre les grades, c'est-à-dire la différence en pourcentage entre les grades étaient modifiés. Les traitements étaient relevés de 8,9 % pour les grades ND.1 à ND.6 et de 14 à 16 %, sous réserve de l'indexation négative, pour les grades plus élevés. Le nombre des échelons dans les grades ND.5 à ND.8 était porté à 18. Les requérants qui étaient respectivement aux grades ND.6 et ND.5 contestaient la modification comme illégale.

S'agissant des allégations des requérants selon lesquelles les droits acquis avaient été violés lorsque l'amendement avait ramené l'augmentation de 9,2 % à 8,9 %, le Tribunal les a retenues au motif qu'aux termes de la révision 29 une augmentation inconditionnelle de traitement avait été annoncée au personnel et que les sommes dues avaient été versées. A cet égard, le Tribunal a rappelé que dans son jugement n° 323 (affaire *Connolly-Battisti* n° 5), il avait déclaré : « Lorsque l'Organisation a calculé et notifié le montant qui sera versé, les fonctionnaires qui doivent recevoir le salaire, acquièrent un droit que l'Organisation n'est pas habilitée à supprimer. »

Les requérants prétendaient également que l'Organisation avait fait une application irrégulière de la méthodologie approuvée par la Commission de la fonction publique internationale et des règles énoncées dans le *Manuel du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires* lorsqu'elle avait élaboré la révision 29 car il était prévu, dans ce système, que chaque grade devait normalement comporter de neuf à douze échelons, compte non tenu des échelons de longévité, et que le nombre des échelons ne pouvait pas être modifié durant l'intervalle séparant deux enquêtes générales. En outre, selon la méthodologie et les prescriptions du *Manuel,* le « différentiel entre les grades » devait se situer entre 15 et 35 %, alors que les nouvelles échelles se situaient entre 10 % et un peu plus de 18 %. De plus, la méthodologie stipulait que le « différentiel entre les échelons » devait se situer entre 3 et 5 % de l'échelon 1 du grade et devait être uniforme tout le long de celui-ci; or, les nouveaux différentiels diminuaient en pourcentage d'un échelon à l'autre et se situaient en dessous de 3 % dans les échelons les plus élevés. Toutefois, le Tribunal n'a pas examiné la demande des requérants visant à restructurer la révision 29, amendement 1; il a déclaré à cet égard que rien ne prouvait que l'accroissement de 17 à 18 du nombre des échelons dans les grades ND.5 et ND.6 ait porté un tort quelconque aux requérants, ajoutant que les différentiels entre les échelons de leurs grades étaient constants d'un bout à l'autre et n'avaient pas été réduits et qu'il n'y avait pas eu non plus de changement dans les différentiels entre les grades les concernant.

Par ces motifs, le Tribunal a annulé la décision du Directeur général pour autant qu'elle avait ramené de 9,2 % à 8,9 % l'augmentation de traitement des requérants et a ordonné que les sommes dues aux requérants, en vertu de la révision 29, amendement 1, soient recalculées de façon à leur accorder une augmen-

tation de 9,2 % au lieu de 8,9 % et que l'Organisation verse à chacun d'eux 250 dollars des Etats-Unis d'Amérique à titre de dépens.

---

6. JUGEMENT N° 1195 (15 JUILLET 1992) : ZAYED (NAJIA) CONTRE L'UNION POSTALE UNIVERSELLE[15]

La requérante conteste la déduction de son traitement de l'allocation pour personnes à charge — Principe général de droit qui veut que toute somme versée par erreur soit recouvrée — Il ne s'était pas écoulé un laps de temps suffisant au moment de la demande de recouvrement pour que l'obligation de rembourser le trop-perçu s'en trouve éteint — L'UPU a-t-elle manqué à la bonne foi en exigeant le remboursement susmentionné ?

A partir du 30 septembre 1986, date à laquelle son conjoint avait été licencié du Service arabe de traduction de l'UPU, la requérante déclarait qu'il était à sa charge et touchait donc son propre traitement au taux plus élevé dénommé « taux pour charges de famille ». Par la suite, son mari a présenté une requête auprès du Tribunal contre son licenciement; par jugement n° 868, le Tribunal a annulé la décision de licenciement concernant le conjoint et a renvoyé l'affaire devant l'Union aux fins d'une nouvelle décision. Par jugement n° 922 du 8 décembre 1988, le Tribunal a annulé une nouvelle décision du Groupe linguistique arabe confirmant le licenciement antérieur dudit conjoint et lui avait accordé à titre de dommages-intérêts les sommes qu'il aurait dû percevoir depuis le jour où il avait été révoqué. Le 18 mai 1990, le Service arabe de traduction et le conjoint de la requérante ont conclu un accord aux termes duquel ce dernier était réintégré dans le Service jusqu'au 30 novembre 1990, avec paiement de son traitement pour la période allant du 9 décembre 1988 au 31 août 1990 et était placé en congé sans traitement du 1er septembre au 30 novembre 1990, date à laquelle il avait pris sa retraite.

En conséquence, la requérante a été avisée le 11 février 1991 que, son mari ayant perçu d'octobre 1986 à mai 1990 un revenu professionnel dépassant la limite prévue à l'article 3.1.3 du Statut du personnel de l'UPU (« traitement correspondant au premier échelon du grade G-1 de la catégorie des services généraux »), elle n'était pas en droit de percevoir son propre traitement au taux pour charges de famille pendant ladite période et qu'elle était redevable à l'Union d'une somme de 5 940,80 francs suisses.

Le Tribunal, notant que, selon l'article 3.1.3 du Statut du personnel, un fonctionnaire de la catégorie professionnelle ayant un « conjoint à charge » avait droit au versement du traitement de base au taux plus élevé dénommé « pour charges de famille », a estimé qu'ayant obtenu l'octroi de dommages-intérêts et le paiement rétroactif de son traitement, le mari de la requérante ne pouvait pas être considéré comme ayant été le « conjoint à charge » de cette dernière, au sens de l'article 3.1.3 entre le 1er octobre 1986 et le 30 novembre 1990. Le Tribunal a en outre déclaré que c'était un principe général du droit que toute somme versée par erreur pouvait être recouvrée. En conséquence, comme la requérante avait reçu des versements du fait que son mari était présumé être à sa charge, ce qui

s'était par la suite révélé erroné, les sommes qu'elle avait perçues étaient susceptibles de recouvrement.

La requérante refusait de rembourser les sommes en question; elle soutenait que l'UPU avait agi de mauvaise foi du fait que, avant de conclure l'accord du 18 mai 1990, elle avait omis de signaler à son mari qu'elle demanderait à la requérante de rembourser lesdites sommes. Le Tribunal a estimé que l'accord entre l'UPU et le mari de la requérante n'avait rien à voir avec les relations entre l'Union et la requérante et que celle-ci devait être considérée à cet égard comme une tierce partie.

La requérante refusait également de rembourser en prétendant que la dette n'était plus exigible pour cause de prescription, car il s'était écoulé une longue période avant que son mari ne perçoive le traitement et les prestations qui lui étaient dus. Le Tribunal a déclaré que s'il était bien établi que le passage du temps pouvait éteindre une obligation, la difficulté dans le cas d'espèce découlait du fait que les dispositions réglementaires de l'Union ne fixaient aucun délai pour une telle prescription. La requérante soutenait que le délai devrait être d'un an car la communication de service n° 106 du 5 décembre 1990 disposait qu'aucun versement rétroactif d'allocation pour personne à charge ne pourrait être fait à un fonctionnaire au titre d'une période antérieure au 1er janvier 1990; mais à cela, le Tribunal a répondu que l'analogie n'était pas fondée : en effet, l'objet de la communication était de rappeler aux fonctionnaires qui devaient présenter chaque année une demande d'allocation pour personne à charge, qu'il leur incombait de la justifier en déclarant tout fait pertinent pour l'année en question dont ils avaient déjà connaissance. Toutefois, en l'occurrence, il n'avait pas été question pour l'Union d'exiger de la requérante un remboursement avant la publication du jugement n° 922 et la conclusion de l'accord avec son mari.

Le Tribunal a aussi examiné la question de savoir su l'UPU avait fait preuve de mauvaise foi en exigeant, dans sa lettre du 11 février 1991, le remboursement des sommes susmentionnées. Il a distingué deux périodes : la première allant du 1er octobre 1986 au 8 décembre 1988, qui avait fait l'objet du jugement n° 922, et la seconde comprise entre le 9 décembre 1988 et le 30 novembre 1990, qui était couverte par l'accord conclu le 18 mai 1990. Le Tribunal a noté qu'en ce qui concerne la dernière période, le laps de temps écoulé entre le 18 mai 1990 et le 11 février 1991, date de la demande de remboursement formulée par l'UPU, était inférieur à un an et que, pour ce qui était de la première période, les sommes dues au mari de la requérante en vertu du jugement n° 922 lui avaient été versées en janvier 1989, soit un peu plus de deux ans avant ladite demande. De l'avis du Tribunal, ce laps de temps n'était pas suffisant pour éteindre l'obligation de rembourser le trop-perçu. Le Tribunal a aussi noté non seulement que la période de prescription résolutoire était beaucoup plus longue que dans la plupart des systèmes juridiques nationaux, mais également que la requérante n'alléguait pas de difficulté personnelle ou autre pour effectuer le remboursement, qui devait s'étaler sur 18 mois.

Le Tribunal a conclu que la requérante devait rembourser à l'Union les montants que celle-ci avait exigés dans sa lettre du 1er février 1991.

---

7. JUGEMENT N° 1196 (15 JUILLET 1992) : ANDREWS, BARTELS, DONDENNE ET MACHADO CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE[16]

Les requérants contestent la suppression du « différentiel » destiné à compenser la dévaluation du dollar des Etats-Unis d'Amérique par rapport au franc suisse — Article 9.7 de la Convention instituant l'OMPI — Principes généraux de la fonction publique internationale

Les requérants contestaient la décision de l'OMPI supprimant l'article 3.1, *bis* du Statut du personnel qui leur assurait le versement d'un « différentiel » destiné à compenser la dévaluation du dollar des Etats-Unis d'Amérique, monnaie de compte dans laquelle leurs traitements étaient exprimés par rapport au franc suisse, monnaie légale dans le pays hôte de l'OMPI. Plus précisément, ils soulevaient deux moyens tirés de l'irrégularité de la procédure qui avait conduit à la modification statutaire contestée et de la violation de certains principes de la fonction publique internationale, en particulier d'une atteinte aux droits acquis et à la stabilité du régime de rémunération.

S'agissant du moyen tiré de l'irrégularité de la procédure ayant abouti à la décision contestée, les requérants invoquaient l'article 9.7 de la Convention instituant l'OMPI aux termes duquel :

> « Les conditions d'emploi sont fixées par le Statut du personnel qui doit être approuvé par le Comité de coordination, sur proposition du Directeur général. »

Les requérants prétendaient que la suppression des dispositions en cause était le résultat d'une initiative du Comité de coordination et était donc contraire à l'article susmentionné de la Convention. Le Tribunal, quant à lui, a fait observer que le Directeur général avait été assez tôt associé à cette procédure, mais que sa proposition n'avait pas été acceptée par le Comité. Le Tribunal a noté que le Comité n'approuvait pas toujours les propositions du Directeur général tendant à modifier le Statut du personnel et il a déclaré qu'en l'occurrence, on ne pouvait conclure que le droit de proposition du Directeur général avait été méconnu.

Sur le moyen tiré par les requérants d'une atteinte, consécutive à la suppression de l'article 3.1, *bis* du Statut du personnel, aux droits acquis et à la stabilité du régime de rémunération garantis par l'article 12.1 dudit Statut, le Tribunal a déclaré qu'une garantie, telle que celle qui résultait de l'article 3.1, *bis,* qui avait pour but légitime de protéger les fonctionnaires contre une détérioration de leur rémunération par suite de fluctuations monétaires étrangères à leurs conditions d'emploi ne pouvait pas être unilatéralement supprimée une fois qu'elle avait été accordée.

Toutefois, après avoir examiné les conclusions des Parties, le Tribunal a estimé que la suppression de l'article 3.1, *bis* se justifiait objectivement parce que cette disposition ne déclenchait une adaptation des rémunérations qu'en cas de baisse du dollar sur les marchés des changes, mais ne prévoyait pas d'ajustement correspondant en cas de réévaluation du dollar au-dessus d'un certain niveau. En d'autres termes, il pouvait en résulter une hausse indue des rémunérations et par voie de conséquence un impact négatif sur le budget de l'OMPI aussi peu justifiée que le serait l'économie que l'Organisation réaliserait en cas de baisse du dollar. Le Tribunal a donc conclu que le Comité de coordination était fondé à

supprimer la règle ancienne en raison de ses effets pervers. En outre, cette suppression n'avait pas lésé les droits acquis du personnel vu que la nouvelle disposition sauvegardait pleinement ses intérêts légitimes en maintenant le « différentiel » en cas de baisse du dollar, mais en prévoyant, en cas de hausse, un plafonnement des rémunérations au niveau atteint le 1er octobre 1988, date de la suppression de l'ancienne règle.

Quant à l'argument des requérants selon lequel la suppression de l'article 3.1, *bis* les avait placés dans une situation défavorable par rapport au personnel local dont les rémunérations étaient fixées en francs suisses et étaient de ce fait protégées des fluctuations des taux de changes, le Tribunal a déclaré que, conformément à une jurisprudence constante, la distinction faite entre le personnel international et le personnel local était une distinction fondamentale inhérente à la nature même des organisations internationales, les perspectives de carrière et les conditions de recrutement et de rémunération variant d'une catégorie de personnel à l'autre en raison des impératifs particuliers de chacune d'elles. En conséquence, l'application d'un traitement différent selon qu'un fonctionnaire appartenait à une catégorie ou à une autre ne pouvait être considérée comme un manquement au principe de l'égalité de traitement.

Par ces motifs, le Tribunal a rejeté la requête.

C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale[17]

1. DÉCISION N° 115 (13 NOVEMBRE 1992) : DAVID MOSES CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT[18]

Licenciement du titulaire d'un poste devenu superflu — Validité et effets des accords de désistement conclus entre la Banque et les fonctionnaires sur la renonciation à leurs demandes — Application de la disposition 7.01 du Règlement du personnel de la Banque mondiale concernant le congé spécial

En février 1986, le poste du requérant, qui avait été engagé par la Banque en 1975, avait été déclaré superflu et l'intéressé avait été placé en congé spécial du 18 octobre 1986 au 17 octobre 1987. Alors qu'il était en congé spécial, le requérant avait accepté un emploi au Département des facilités technologiques dans l'espoir de trouver un poste établi lui permettant de continuer de travailler à la Banque jusqu'à l'âge de 55 ans.

Dans l'entre-temps, le requérant avait introduit un recours contre la décision qui mettait fin à ses services du fait que son poste était devenu superflu; lorsqu'il s'était vu refuser la formule du licenciement avec avantages spéciaux, dont il avait demandé à bénéficier vu qu'il n'avait pas été sélectionné durant la première phase du processus de réorganisation générale de la Banque, il avait formé un second recours.

Par la suite, le requérant avait accepté une offre d'affectation dans le cadre du Département des facilités technologiques pour une période allant du 17 décembre 1987 au 31 octobre 1989, date à laquelle il prendrait une retraite anticipée et quitterait la Banque. Cet accord comportait une clause de désistement aux termes de laquelle le requérant acceptait de renoncer aux deux recours qu'il avait intentés et de tenir la Banque quitte de toutes réclamations « découlant de faits survenus ou de décisions prises à la date de votre acceptation de la présente offre

ou à une date antérieure ou ayant un rapport avec les conditions et stipulation de cette offre ».

En vertu d'un autre accord, la date de la mise à la retraite anticipée du requérant avait été reportée du 31 octobre 1989 au 30 juin 1990, de manière qu'il puisse prendre sa retraite après quinze ans de service, mais la requête qu'il avait formulée pour pouvoir bénéficier des avantages liés au licenciement amiable ayant été rejetée, il a formé un recours. Il a pris une retraite anticipée le 30 juin 1990.

Le requérant s'est d'abord plaint d'avoir été licencié à tort par la Banque en ce sens que lorsque son poste avait été déclaré superflu du fait que ses qualifications ne correspondaient pas aux exigences dudit poste, rien n'avait été fait pour lui permettre d'acquérir la formation voulue. En outre, la Banque n'avait pas fait de bonne foi tous les efforts nécessaires pour lui trouver un autre emploi.

S'agissant de l'argument du défendeur selon lequel les réclamations du requérant avaient été réglées du fait qu'elles avaient été retirées en vertu des accords qu'il avait signés, le Tribunal a rappelé que, dans des espèces précédentes, il avait donné effet à des accords de désistement entre la Banque et des fonctionnaires. Toutefois, l'acceptation par le Tribunal de la validité et des effets de ces accords de désistement n'était pas inconditionnelle. Ainsi qu'il est dit dans l'affaire *Kirk*, Décision n° 29 (1986), paragraphe 37, cette acceptation :

> « ne signifie pas que le requérant s'est engagé à renoncer à tout recours devant les instances administratives et judiciaires crées par la Banque... Un engagement de cette nature, si large qu'en soit la formulation, n'aboutit pas à dépouiller ni à priver les intéressés de leur droit à former des recours administratifs ou judiciaires puisque, ainsi qu'il ressort de la présente espèce, la Commission de recours et le Tribunal leur sont et leur demeurent ouverts pour examiner les questions d'interprétation et de validité soulevées par les clauses de désistement dans chaque cas d'espèce. »

Quant à l'accord de désistement du 23 décembre 1987, le Tribunal, constatant que le requérant déclarait l'avoir conclu sous la contrainte et pour rester au service de la Banque, en a confirmé les effets et la validité. Comme le Tribunal l'a déclaré dans l'affaire *M.Y*, Décision n° 25 (1985), paragraphe 33 :

> « Même si le requérant a pu avoir l'impression qu'il ne pouvait guère se dérober à la signature du désistement... il semble qu'il ait considéré que ces avantages supplémentaires faisaient plus que contrebalancer sa renonciation à ses réclamations contre le défendeur. Toutefois, tout règlement implique la nécessité de peser le pour et le contre, ce qui ne saurait être vraiment assimilé à la contrainte. »

Le Tribunal n'a donc pas examiné les réclamations liées à la question du licenciement du fait qu'elles avaient été réglées et abandonnées.

Par ailleurs, les réclamations relatives au congé spécial n'étaient pas visées dans les accords de 1987 et de 1989. Le requérant faisait valoir que, pendant toute la durée de son congé spécial jusqu'à la fin de 1987, il avait continué de travailler comme un fonctionnaire ordinaire au Département des facilités technologiques et qu'après avoir accepté ses services et en avoir tiré profit pendant ladite période, le défendeur ne pouvait en toute justice prétendre que le statut du requérant était celui d'un fonctionnaire en congé spécial. Le Tribunal a rappelé que le paragraphe 13.02, *b* du Règlement du personnel se lisait comme suit :

« Un fonctionnaire en congé spécial n'est pas tenu d'observer les heures normales de travail ni de se soumettre aux contraintes inhérentes à la situation d'employé. Il peut toutefois être chargé de certaines tâches spécifiques pour le compte de la Banque ou de la Société financière internationale à la demande du Directeur du Département de la gestion du personnel ou d'un fonctionnaire agissant en son nom... »

A cet égard, le Tribunal a noté qu'il n'était pas contesté que le requérant ne s'était pas simplement vu demander d'exécuter certaines taches spécifiques durant les 14 mois de son congé spécial mais qu'il avait observé les heures normales de travail et s'était soumis aux contraintes inhérentes à la situation d'employé. En réponse à l'argument du défendeur selon lequel c'était le requérant lui-même qui avait décidé d'effectuer certaines tâches au Département des facilités technologiques, le Tribunal a fait valoir qu'un fonctionnaire qui travaillait dans un bureau de la Banque, jour après jour, à des heures régulières, presque quatorze mois durant, devait être considéré comme exerçant son activité normale avec le consentement tacite de ses supérieurs.

Le Tribunal a conclu que les dispositions précitées du Règlement du personnel définissant les droits et obligations d'un fonctionnaire en congé spécial n'avaient pas été appliquées au requérant. En conséquence, le travail fait par celui-ci d'octobre 1986 à décembre 1987 ne pouvait pas être considéré comme ayant été effectué dans le cadre du régime régissant le congé spécial et devait être rémunéré par le défendeur. En conséquence, le Tribunal a décidé d'accorder au requérant une indemnité d'un montant équivalent au traitement qu'il aurait perçu pendant les 14 mois de son congé spécial, déduction faite de la somme qu'il avait reçue en paiement à titre gracieux sur avis de la Commission de recours, plus 5 000 dollars des Etats-Unis d'Amérique en remboursement de ses frais. Pour le surplus, la requête a été rejetée.

---

2. DÉCISION N° 118 (13 NOVEMBRE 1992) : JOHN BRISCOE CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT[19]

Le requérant conteste la règle de la Banque qui veut que les fonctionnaires avant le statut de résident permanent ou de citoyen des Etats-Unis d'Amérique n'aient pas droit aux avantages liés à l'expatriation — Question de la compétence du Tribunal — Paragraphe 1 de l'article II du Statut du Tribunal — Tout recours invoquant l'inobservation du contrat de travail ou des conditions d'emploi d'un fonctionnaire doit être dirigé contre une décision spécifique et non contre la promulgation par l'Organisation d'une règle ou d'une politique générale

En janvier 1985, la Banque a adressé à tous les fonctionnaires une lettre les informant que sa politique relative aux avantages liés à l'expatriation avait été modifiée à partir du 29 janvier 1985 : tous les « nouveaux fonctionnaires qui ont eu le statut de résident permanent ou de citoyen des Etats-Unis d'Amérique à un moment quelconque au cours des 12 mois précédant leur engagement par la Banque sont exclus du bénéfice des avantages liés à l'expatriation ». Le requé-

rant avait été recruté par la Banque le 8 janvier 1988. Il avait le statut de résident permanent des Etats-Unis d'Amérique depuis 1980. Sa lettre de nomination indiquait qu'en raison de son statut, il n'avait pas droit aux avantages liés à l'expatriation, tels que le congé dans les foyers et les indemnités pour frais d'étude. Par la suite, le requérant avait contesté la règle établie par la Banque, évoquant une communication écrite, en date du 24 août 1990, dans laquelle le Vice-Président du personnel déclarait à l'Association du personnel que la Banque avait décidé de ne pas modifier sa politique à cet égard.

Le Tribunal a fait observer que le paragraphe 1 de l'article II de son Statut l'habilitait à se prononcer « sur toute requête dans laquelle un membre du personnel du Groupe de la Banque allègue l'inobservation de son contrat de travail ou de ses conditions d'emploi ». En outre, le Tribunal a déclaré qu'avec d'autres tribunaux administratifs internationaux il avait constamment soutenu qu'un recours pour inobservation du contrat de travail ou des conditions d'emploi d'un fonctionnaire devait être dirigé non contre la promulgation par l'Organisation d'une règle ou d'une politique générale mais contre la règle ou la politique qui affectait directement ou défavorablement les droits dudit fonctionnaire en matière d'emploi.

A cet égard, le Tribunal a noté que le requérant, dans son recours, ne contestait pas directement une décision spécifique du défendeur lui refusant le bénéfice des avantages liés à l'expatriation. De plus, les dispositions régissant les avantages liés à l'expatriation avaient été promulgués en 1985, c'est-à-dire avant l'engagement du requérant et elles étaient d'application générale. Le Tribunal a également considéré que la lettre d'engagement, à laquelle le requérant avait souscrit, ne pouvait pas être considérée comme une application d'une règle ou d'une politique généralisée pouvant servir de base à un recours en vertu du Statut du Tribunal. De même, la déclaration du Vice-Président du personnel figurant dans sa communication écrite du 24 août 1990 aux termes de laquelle ledit Vice-Président annonçait qu'il ne recommanderait pas de modification de la règle susmentionnée n'était autre qu'un rappel général de la règle en question et ne pouvait être considérée comme son application directe à un fonctionnaire particulier.

Pour ces raisons, le Tribunal a décidé qu'il n'avait pas compétence pour examiner la requête.

NOTES

[1] En raison du nombre important des jugements qui ont été rendus en 1992 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°s 547 à 586 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n°s 1132 à 1195 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les décisions n°s 106 à 126 du Tribunal administratif de la Banque mondiale, voir respectivement : documents AT/deC/547 à 586; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail administratif de l'Organisation internationale du Travail,* soixante-douzième et soixante-treizième sessions ordinaires; et *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale,* 1992.

[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 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 autre personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut et du Règlement du personnel dont le fonctionnaire aurait pu se prévaloir.

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 spécial 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. Samar Sen, membre; et M. Hubert Thierry, membre.

[4] M. Jerome Ackerman, président; M. Mikuin Leliel Balanda, membre; et M. Hubert Thierry, membre.

[5] M. Jerome Ackerman, président; M. Samar Sen, membre; et M. Mikuin Leliel Balanda, membre.

[6] M. Jerome Ackerman, président; M. Luis de Posadas Montero, vice-président; et M. Hubert Thierry, membre.

[7] M. Jerome Ackerman, président; M. Ioan Voicu, membre; et M. Hubert Thierry, membre.

[8] M. Jerome Ackerman, président; M. Arnold Kean, membre; et M. Hubert Thierry, membre.

[9] 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 1992 : l'Organisation mondiale de la santé (y compris l'Organisation sanitaire panaméricaine), 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 les 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, l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires, 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 conclus par l'Organisation interna-

tionale du Travail ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

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

[10] Tun Mohamed Suffian, vice-président, assurant la présidence; Mlle Mella Carroll, juge; et Sir William Douglas, juge suppléant.

[11] M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; et M. José Maria Ruda, juge suppléant.

[12] M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; et M. Edilbert Razafindralambo, juge suppléant.

[13] M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; et Mlle Mella Carroll, juge.

[14] M. Jacques Ducoux, président; Tun Mohamed Suffian, vice-président; et Mlle Mella Carroll, juge.

[15] M. Jacques Ducoux, président; Mlle Mella Carroll, juge; et M. José Maria Ruda, juge suppléant.

[16] M. Jacques Ducoux, président; Mlle Mella Carroll, juge; et M. Pierre Pescatore, juge suppléant.

[17] 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.

[18] Prosper Weil, président; A. Kamal Abul-Magd et Elihu Lauterpacht, vice-présidents; et Fred K. Apaloo, Robert A. Gorman, Eduardo Jiménez de Aréchaga et Tun Mohamed Suffian, juges.

[19] Prosper Weil, président; A. Kamal Abul-Magd et Elihu Lauterpacht, vice-présidents; et Fred K. Apaloo, Robert A. Gorman, Eduardo Jiménez de Aréchaga et Tun Mohamed Suffian, juges.