Extrait de :

NATIONS UNIES
ANNUAIRE JURIDIQUE

1994

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

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

Copyright (c) Nations Unies

TABLE DES MATIÈRES (*suite*)

Page

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° 636 (8 juillet 1994) : Noll-Wagenfeld contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 440

   Requête tendant à obtenir qu'une promotion à la classe P-5 prenne effet à une date antérieure à la date fixée — Question de savoir si le défendeur peut prendre en considération le comportement passé d'un ou d'une fonctionnaire, qu'il ait ou non été question de ce comportement dans une décision antérieure du Tribunal — Pouvoir discrétionnaire du Tribunal en la matière 440

2. Jugement n° 638 (13 juillet 1994) : Treggi contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies..... 442

   Requête portant sur le remboursement de frais de voyage — Autorisation requise pour effectuer un déplacement au nom de l'Organisation — Eventualité d'un enrichissement sans cause de l'Administration..... 442

3. Jugement n° 656 (21 juillet 1994) : Kremer et Gourdon contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies..... 444

   Requête portant sur le versement de la prime de rapatriement — Un important principe d'interprétation veut que l'effort d'élucidation porte sur l'ensemble du texte et non sur l'un seulement de ses passages — La recherche du but d'une disposition fait partie du processus d'interprétation — Une interprétation conduisant à un résultat raisonnable doit être préférée à une interprétation aboutissant au

Page

résultat inverse — Question sur l'égalité de traitement — Principe *stare decisis* 444

4. Jugement n° 671 (4 novembre 1994) : Grinblat contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 447

Non-inclusion du requérant dans la liste provisoire des candidats présélectionnés pour une promotion à la classe P-5 — Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/257 — Nature des mesures palliatives prises au sein du Secrétariat des Nations Unies — Réparation à accorder au requérant pour violation de son droit à être raisonnablement pris en considération aux fins de promotion..... 447

5. Jugement n° 673 (4 novembre 1994) : Hossain contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 449

Mise en cause d'une procédure disciplinaire ayant abouti au licenciement du requérant — Le choix de la mesure disciplinaire appropriée relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Question du respect du droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière — Incertitudes quant aux constatations factuelles en jeu dans l'affaire..... 449

6. Jugement n° 686 (11 novembre 1994) : Rebizov contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 452

Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Quand est-on en présence d'un détachement valable ? — Droit de tout fonctionnaire à faire l'objet, aux fins d'une prolongation d'engagement, d'une évaluation strictement fondée sur des raisons objectives.... 452

7. Jugement n° 687 (11 novembre 1994) : Cure contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 453

Requête dirigée contre une mesure de rétrogradation à titre disciplinaire — Question de la va-

TABLE DES MATIÈRES (*suite*)

Page

lidité des règles internes de la CEPALC — Des malversations ne peuvent se justifier sur la base de leur prétendue conformité avec la pratique courante 453

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

1. Jugement n° 1304 (31 janvier 1994) : Coe contre l'Organisation mondiale du tourisme 455

Résiliation d'un contrat de consultant — Question de recevabilité — Une requête doit être formée dans les 90 jours de la décision définitive contre laquelle elle est dirigée 455

2. Jugement n° 1308 (31 janvier 1994) : Ho contre l'Organisation mondiale de la santé 456

Rétrogradation dans le cadre d'une réorganisation — Une décision ne peut faire l'objet d'un recours que si elle est « définitive »... 456

3. Jugement n° 1312 (31 janvier 1994) : Jian contre l'Agence internationale de l'énergie atomique .. 457

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Une décision prise dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire n'est pas soustraite à tout contrôle — Respect de la vie privée des fonctionnaires des Nations Unies — Obligation de protéger l'indépendance de ces fonctionnaires 457

4. Jugement n° 1317 (31 janvier 1994) : Amira contre l'Union internationale des télécommunications .. 459

Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — L'expiration d'un engagement équivaut à une décision administrative susceptible de recours — Décision discrétionnaire sujette à révision — Obligation de motiver une décision de non-renouvellement — Importance des garanties procédurales — Question de la réparation à accorder 459

TABLE DES MATIÈRES (*suite*)

Page

5. Jugement n° 1321 (31 janvier 1994) : Bernard contre l'Organisation européenne de recherche nucléaire 462

   Requête portant sur le paiement de congés annuels lors de la cessation de service — Article R II 4.09 du Règlement — Un acte illégal ou une mesure prise à titre gracieux ne peuvent faire précédent 462

6. Jugement n° 1323 (31 janvier 1994) : Morris (n° 2) contre l'Organisation mondiale de la santé 463

   Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Jugement n° 891 du Tribunal — Question de la divulgation de renseignements confidentiels dans le cadre du processus de sélection des candidats à un poste — Articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel — Réparation à accorder 463

7. Jugement n° 1324 (31 janvier 1994) : Rivero contre l'Organisation européenne des brevets .. 466

   Demande tendant à faire modifier le lieu du congé dans les foyers — Principe de l'égalité de traitement — Disposition de l'article 60 concernant la modification du lieu du congé dans les foyers..... 466

8. Jugement n° 1326 (31 janvier 1994) : Gautrey contre l'Union internationale des télécommunications 469

   Cas d'un fonctionnaire cherchant à se faire verser une indemnité de licenciement par l'UIT après avoir obtenu un emploi dans une autre organisation — Moyen tiré d'une irrégularité dans la composition du Comité d'appel — Y a-t-il eu licenciement du fait d'une suppression de poste décidée par l'UIT ou transfert de l'UIT à l'OIT ? — Y a-t-il eu manquement à la bonne foi de la part de l'UIT question 469

9. Jugement n° 1339 (13 juillet 1994) : Grant contre l'Organisation mondiale de la santé..... 471

Page

Demande de mise en congé de paternité — L'institution du congé de maternité n'est pas une forme de discrimination contre les hommes — Les parents adoptifs ne peuvent, dans ce contexte, être assimilés à des parents naturels — Comparaison avec d'autres organisations admettant le congé parental — Droit du requérant de contester les dispositions du Règlement du personnel, y compris celles qui existaient à l'époque où il a accepté son engagement 471

10. Jugement n° 1344 (13 juillet 1994) : Angius contre l'Organisation européenne des brevets 473

Allégations de traitement discriminatoire et punitif — Question de recevabilité — Les mesures prises ont-elles été motivées par le souci d'améliorer la qualité du travail de l'intéressé ou par le désir de le punir pour avoir critiqué l'Administration ? — Violation du droit du requérant à être traité équitablement 473

11. Jugement n° 1366 (13 juillet 1994) : Kigaraba (n° 3) contre l'Union postale universelle 475

Restitution de sommes indûment versées au titre de l'indemnité pour frais d'études — Les frais d'études ne sont remboursés qu'en partie — Les frais d'études ne sont remboursés qu'en partie — Situation du requérant en sa qualité de fonctionnaire chargé des demandes de remboursement pour frais d'études — Le principe d'égalité ne joue pas dans l'illégalité — Possibilité d'une erreur d'interprétation — Limites de temps applicables à la répétition de l'indu..... 475

12. Jugement n° 1367 (13 juillet 1994) : Ozorio (n° 4) contre l'Organisation mondiale de la santé..... 477

Demande d'un fonctionnaire tendant à obtenir une prolongation du délai pour le déménagement de ses effets personnels — Recevabilité de la requête — Contrôle d'une décision

Page

prise dans l'exercice du pouvoir d'appréciation 477

13. Jugement n° 1372 (13 juillet 1994) : Malhotra contre l'Organisation mondiale de la santé..... 479

Candidature infructueuse à un poste — Question de la confidentialité de la documentation du Comité de sélection — Pouvoir de contrôle des organes de recours 479

14. Jugement n° 1376 (13 juillet 1994) : Mussnig contre l'Organisation mondiale de la santé..... 481

Non-renouvellement d'un engagement — Question de recevabilité — Nature des règles relatives aux recours internes et du Règlement intérieur du Comité d'appel — Rôle de l'Organisation dans la prévention du harcèlement sexuel — Moyens de réparer un tort grave causé à la carrière d'une fonctionnaire..... 481

C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE

1. Décision n° 139 (14 octobre 1994) : Jasbir Chhabra contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement 484

Requête dirigée contre des rapports d'évaluation du comportement professionnel négatifs — Question de recevabilité — Toute allégation de harcèlement et de parti pris doit être étayée par des preuves — Allégation selon laquelle les qualifications d'un fonctionnaire ne correspondent pas aux exigences du poste qu'il occupe — Réparation à accorder à un ou une fonctionnaire victime d'une erreur dans l'orientation de sa carrière 484

2. Décision n° 140 (14 octobre 1994) : Safari O'Humay contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement 487

Plainte dirigée contre une mesure disciplinaire faisant suite à l'engagement d'une domes-

Page

tique avec visa G-5 — Question de savoir si une dette personnelle relève de la sphère des devoirs et du comportement officiels d'un fonctionnaire — Fausses déclarations faites à un bureau consulaire étranger touchant un accord entre le fonctionnaire et la domestique titulaire du visa G-5 — Le rapport d'évaluation du comportement professionnel d'un fonctionnaire peut-il légitimement être examiné dans le contexte d'une procédure disciplinaire ? — Question de l'adéquation des mesures disciplinaires appliquées 487

D. — JUGEMENTS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL

Jugement n° 1994-1 (31 août 1994) : M. X contre le Fonds monétaire international 492

Demande tendant à obtenir que le *terminus ad quem* de la période de service à retenir aux fins des calculs de la Caisse des pensions soit reporté du 30 septembre 1985 au 1er janvier 1986 — Compétence du Tribunal — Acte administratif comportant des effets à longue échéance 492

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

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

Réclamations, indemnisation, contrats et responsabilité

1. Réclamation tendant à obtenir le paiement d'un loyer au titre de l'utilisation d'un complexe résidentiel par l'Opération des Nations Unies en Somalie (ONUSOM II) — Principes généraux con-

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° 636 (8 JUILLET 1994) : NOLL-WAGENFELD CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[3]

Requête tendant à obtenir qu'une promotion à la classe P-5 prenne effet à une date antérieure à la date fixée — Question de savoir si le défendeur peut prendre en considération le comportement passé d'un ou d'une fonctionnaire, qu'il ait ou non été question de ce comportement dans une décision antérieure du Tribunal — Pouvoir discrétionnaire du Tribunal en la matière

La requérante avait été nommée juriste hors classe avec effet au 1er avril 1987 mais n'avait pas été promue à la classe correspondante (P-5) sur la base de la circulaire ST/IC/89/37 du 24 mai 1989 contenant le tableau d'avancement à la classe P-5 (administrateurs hors classe) pour l'année 1987. Elle avait alors engagé une procédure de recours pour se plaindre que son nom n'avait pas été inscrit au tableau d'avancement en faisant valoir notamment que, comme son comportement professionnel avait été pleinement satisfaisant, le Comité des nominations et des promotions avait certainement pris en considération les faits exposés dans le jugement n° 410 du Tribunal administratif des Nations Unies en date du 13 mai 1988. Dans ce jugement, le Tribunal avait conclu que la requérante ne pouvait percevoir son traitement au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge ni une indemnité pour charges de famille pour deux de ses enfants car son mari, qui était au service de l'Union internationale des télécommunications, percevait également son traitement au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, en l'occurrence leur fille aînée, et qu'on se trouvait dès lors en présence d'un cumul d'indemnités pour charges de famille qui était interdit par le Statut et le Règlement du personnel. Selon la requérante, le fait de tenir compte de ce jugement équivalait à une rétrogradation, mesure disciplinaire qui ne pouvait être prise qu'à la suite d'une procédure disciplinaire.

Son recours ayant échoué, la requérante s'est, en avril 1990, pourvue devant la Commission paritaire de recours, laquelle a recommandé

que le dossier de la requérante aux fins de promotion soit examiné de manière exhaustive et équitable à la lumière des directives concernant l'examen des dossiers aux fins de promotion pour l'année 1987. En janvier 1992, elle a été informée par le Directeur du Cabinet du Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion que le Secrétaire général estimait, avec la Commission, que les directives concernant l'examen des dossiers aux fins de promotion pour l'année 1987 s'appliquaient à son cas, lequel ne semblait pas avoir été pleinement pris en considération puisqu'il avait été écarté pour, entre autres motifs, des raisons de procédure. Le Secrétaire général réaffirmait en même temps que, conformément à l'article 4.5 du Statut, la considération dominante en matière de promotion était la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le cas de la requérante a été renvoyé au Comité des nominations et des promotions pour pouvoir être pleinement et équitablement pris en considération aux fins de promotion dans le cadre de l'examen des dossiers pour l'année 1987.

En juillet 1992, le Secrétaire général adjoint a informé la requérante que, compte tenu de la recommandation du Comité des nominations et des promotions selon laquelle la promotion devrait être accordée non pas avec effet rétroactif mais à une date plus proche de celle à laquelle le Comité avait examiné l'affaire, sa promotion à la classe P-5 prendrait effet le 1er avril 1992.

La requérante, pour sa part, soutenait que sa promotion aurait dû prendre effet le 1er octobre 1987, soit à la date la plus proche possible fixée dans la circulaire ST/IC/89/37 pour la promotion faisant suite à l'inscription au tableau d'avancement pour l'année 1987, et que le défendeur ne pouvait pas légitimement tenir compte des circonstances entourant le jugement n° 410 du Tribunal pour déterminer le moment où sa promotion prendrait effet.

Le Tribunal, saisi de l'affaire, a noté que la circulaire d'information n'interdisait pas une prise d'effet à une date postérieure au 1er octobre 1987.

S'agissant du jugement n° 410, le Tribunal a estimé que le défendeur pouvait légitimement prendre en considération les faits entourant ledit jugement et qu'il n'était ni arbitraire ni discriminatoire de sa part de tenir compte de ces circonstances en usant de son pouvoir discrétionnaire en vue de fixer la date à laquelle la promotion de la requérante prendrait effet. Ces faits ne constituaient pas un facteur non pertinent que le défendeur fût tenu d'écarter pour décider si la requérante possédait « les plus hautes » qualités ou dont il lui fût interdit de tenir compte pour fixer dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire la date à laquelle la promotion de l'intéressée prendrait effet. Le Tribunal a ajouté qu'il commettrait une ingérence injustifiable en jugeant que le défendeur était tenu, en pareille circonstance, d'écarter les faits concernant le comportement passé d'un

ou d'une fonctionnaire, qu'il ait ou non été question de ce comportement dans une décision antérieure du Tribunal. Ce qui était dit de ces faits dans le jugement n° 410, tout comme dans le recours de la requérante, touchait à des éléments relatifs aux critères de promotion et le défendeur était habilité à apprécier ces éléments comme il l'entendait.

Lorsque le Secrétaire général, usant de son pouvoir discrétionnaire, prenait des décisions concernant des promotions ou la date à laquelle celles-ci prenaient effet, il portait nécessairement un jugement. Il n'appartenait pas au Tribunal d'annuler de telles décisions dès lors qu'elles n'étaient pas viciées par l'arbitraire, des préjugés, la discrimination, une erreur de fait ou d'autres facteurs non pertinents. Or, a constaté le Tribunal, aucun de ces vices ne pouvait être relevé en l'espèce.

La requête a en conséquence été rejetée.

---

2. JUGEMENT N° 638 (13 JUILLET 1994) : TREGGI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[4]

Requête portant sur le remboursement de frais de voyage — Autorisation requise pour effectuer un déplacement au nom de l'Organisation — Eventualité d'un enrichissement sans cause de l'Administration

Le requérant avait, en l'absence du Directeur de la Division de l'appui aux programmes du Département de la coopération technique pour le développement, obtenu du nouveau chef du Service de recrutement et d'administration pour l'assistance technique l'autorisation d'effectuer une mission à Moscou combinée avec son voyage de congé dans les foyers; l'autorisation de voyage avait été délivrée le 1er juin 1991. Mis au courant du projet du requérant, le Directeur avait indiqué au chef du Service de recrutement et d'administration pour l'assistance technique qu'il n'approuverait pas les fonds supplémentaires requis pour permettre au requérant de séjourner pendant trois jours à Moscou. Le 25 juin, dans un mémorandum dont le requérant aurait reçu copie, le Directeur avait demandé que l'autorisation de voyage soit modifiée, ce qui avait été fait. Le requérant prétendait que lorsqu'il était allé chercher son billet, le 25 juin, il avait été informé par l'agence de voyage de l'ONU que le Service administratif avait modifié son autorisation de voyage et annulé la partie correspondant à son voyage à Moscou. Le requérant avait néanmoins quitté le Siège pour son voyage autorisé de congé dans les foyers le 27 juin et s'était rendu à Moscou, le prix correspondant à ce tronçon du voyage étant acquitté par ses soins. Au cours de son escale de trois jours à Moscou, il avait eu des entretiens avec des responsables de l'Administration pour examiner la participation d'experts soviétiques au programme d'assistance technique de l'ONU. Le 19 août, il avait adressé au Secré-

taire général adjoint un rapport sur sa mission et le 11 septembre, il avait présenté une demande de remboursement portant sur la partie du billet qu'il avait payé de ses deniers (575 dollars des Etats-Unis) et l'indemnité journalière de subsistance pour les trois jours qu'il avait passés à Moscou et à Leningrad (615 dollars), demande qui avait été rejetée.

Le requérant a formé un recours contre cette décision en arguant de sa bonne foi. A l'issue de la procédure, il a été informé par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines que son cas avait été réexaminé à la lumière du rapport de la Commission paritaire de recours et que, tout en regrettant que le requérant n'ait pas été immédiatement informé de la décision d'annuler son voyage à Moscou, le Secrétaire général partageait la conclusion de la majorité de la Commission selon laquelle le requérant avait bien eu connaissance de l'annulation de l'autorisation de voyage.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé les termes de la disposition 107.6 du Règlement du personnel aux termes de laquelle :

> « Tout voyage doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable. Exceptionnellement, un fonctionnaire peut être autorisé à entreprendre un voyage sur instructions verbales, mais ces instructions doivent être ensuite confirmées par écrit. Avant d'effectuer un voyage, les fonctionnaires sont personnellement tenus de s'assurer qu'ils ont l'autorisation voulue. »

Le Tribunal a souligné qu'aux termes de cette disposition, il incombait manifestement au requérant de s'assurer qu'il était autorisé à voyager mais il a néanmoins estimé que le défendeur avait fait preuve d'un manque de jugement en laissant à l'agence de voyage le soin d'informer le requérant de la modification apportée à son autorisation de voyage. L'intéressé affirmait n'avoir jamais reçu copie du mémorandum du 25 juin modifiant l'autorisation de voyage et cette allégation n'avait pas été contestée par le défendeur.

De l'avis du Tribunal, le requérant avait agi de bonne foi. Sachant pertinemment que cette mission en Union soviétique avait, dans le passé, été préparée et annulée à deux reprises et croyant à une méprise d'ordre administratif, il avait payé les frais de voyage afin d'éviter une nouvelle annulation embarrassante. Il avait certes disposé de deux jours pour vérifier auprès de ses supérieurs si le voyage était effectivement autorisé mais qu'il ait omis de le faire ne mettait pas sa bonne foi en cause.

S'agissant de la demande de remboursement de ses frais de voyage présentée par le requérant sur la base du principe général de droit interdisant l'enrichissement sans cause, le Tribunal a jugé qu'ayant fait bénéficier l'Administration du fruit de son travail, le requérant avait droit au remboursement de ses frais. Il a souligné que pour que le défendeur puisse être considéré comme n'ayant pas tiré profit des efforts du requérant, il aurait fallu qu'il ne se départisse pas de sa position selon laquelle

le requérant s'était présenté à tort comme étant en mission pour le compte de l'ONU et qu'il refuse les résultats des démarches entreprises par l'intéressé en Union soviétique.

Le Tribunal a en conséquence ordonné au défendeur de verser au requérant le montant de 1 190 dollars des Etats-Unis correspondant à ses frais de voyage.

---

3. Jugement n° 656 (21 juillet 1994) : Kremer et Gourdon contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[5]

Requête portant sur le versement de la prime de rapatriement — Un important principe d'interprétation veut que l'effort d'élucidation porte sur l'ensemble du texte et non sur l'un seulement de ses passages — La recherche du but d'une disposition fait partie du processus d'interprétation — Une interprétation conduisant à un résultat raisonnable doit être préférée à une interprétation aboutissant au résultat inverse — Question sur l'égalité de traitement — Principe stare decisis

Le Tribunal a examiné conjointement les deux requêtes, le litige ayant dans les deux cas la même origine, à savoir le refus du défendeur de verser aux fonctionnaires français, au moment de leur départ de l'Organisation et de leur réinstallation en France, la prime de rapatriement, motif pris de ce que, durant leur période de service, ils avaient leur résidence en France.

Après examen, le Tribunal est parvenu à la conclusion que les requérants avaient droit à la prime de rapatriement. Il a rappelé les textes pertinents :

Disposition 109.5, i *du Règlement du personnel*

« N'ont droit à la prime de rapatriement... ni les fonctionnaires qui, exerçant leurs fonctions officielles, résident, au moment de la cessation de service, dans leur pays d'origine. Un fonctionnaire qui a été affecté dans son pays d'origine après avoir été en poste en dehors de ce pays peut recevoir, au moment de la cessation de service, sous réserve des dispositions de l'alinéa *d* ci-dessus, la totalité ou une fraction de la prime de rapatriement si le Secrétaire général le juge à propos. »

Disposition 109.5, d *du Règlement du personnel*

« Le paiement de la prime de rapatriement est subordonné à la présentation par l'ancien fonctionnaire de pièces attestant qu'il change de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation... »

« Ont droit, en principe, à la prime de rapatriement les fonctionnaires que l'Organisation est tenue de rapatrier... Les fonctionnaires n'ont droit à la prime de rapatriement que s'ils changent de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation... »

Le Tribunal a souligné qu'en matière d'interprétation, un important principe veut que l'effort d'élucidation porte sur l'intégralité du texte et non sur un passage isolé et que la disposition 109.5, *i* du Règlement du personnel devait donc être interprétée par rapport au contexte en tenant compte d'autres dispositions, notamment la disposition 109.5, *d* et l'annexe IV du Statut et du Règlement du personnel. Le Tribunal a relevé que tant la disposition 109.5, *d* que l'annexe IV mentionnaient expressément le « lieu d'affectation » que le fonctionnaire devait quitter pour avoir droit à la prime de rapatriement. La condition nécessaire et suffisante à cet effet était de quitter le pays du lieu d'affectation et les textes en cause ne subordonnaient le droit à la prime à aucune condition de nationalité. La manière dont le défendeur interprétait la disposition 109.5, *i* du Règlement du personnel en faisant dépendre de la « résidence » le droit à la prime aboutissait à des conséquences illogiques et injustes car elle ne tenait pas compte des autres dispositions pertinentes.

Le Tribunal a estimé que l'opinion de la majorité du Tribunal dans l'affaire *Rigoulet* (jugement n° 408, de 1987) concernant l'interprétation de la disposition 109.5, *i* devait s'entendre comme visant le cas des fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans leur pays d'origine car, autrement, l'expression « exerçant leurs fonctions officielles » eût été superflue. En outre, comme le soulignait l'opinion dissidente formulée dans cette affaire, « selon une règle d'interprétation constante, les dispositions à interpréter doivent produire un effet utile » (par. XIII).

Le Tribunal a en outre estimé qu'il fallait partir de l'objectif auquel répondait la prime de rapatriement pour mettre au jour la véritable intention des auteurs des textes pertinents. Il est parvenu à la conclusion que ce que l'Organisation avait véritablement en vue en élaborant ces textes, c'était d'octroyer aux fonctionnaires une prime pour les aider à faire face aux frais de réinstallation en prenant comme point de départ le pays du lieu d'affectation. En s'établissant à Paris, les deux requérants avaient dû faire face à des frais de réinstallation et en leur refusant la prime de rapatriement sur la base de son interprétation de la disposition 109.5, *i* du Règlement du personnel, l'Organisation allait à l'encontre du but visé par le Règlement.

Le défendeur soutenait que sa position se fondait sur « l'application pure et simple » de la disposition 109.5, *i* du Règlement du personnel, qu'il considérait comme visant les fonctionnaires exerçant leurs fonctions officielles dans un pays autre que le pays d'origine, tout en résidant

dans leur pays d'origine. Aux yeux du Tribunal toutefois, pareille application littérale d'une règle n'était possible que si la règle elle-même était claire et sans ambiguïté. De surcroît, l'interprétation du défendeur était incompatible avec le libellé de l'annexe IV du Statut du personnel qui disposait notamment que « les fonctionnaires n'ont droit à la prime de rapatriement que s'ils changent de résidence en s'installant dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation ». De l'avis du Tribunal, la réinstallation et le paiement correspondant de la prime de rapatriement devaient s'envisager en fonction du lieu d'affectation et non du lieu de résidence du fonctionnaire. Une personne qui continuait de résider dans le pays du lieu d'affectation n'avait pas droit à la prime de rapatriement. Il était donc logique que les fonctionnaires qui se réinstallaient dans un pays autre que celui du lieu d'affectation aient droit à la prime de rapatriement. Or, les deux requérants s'étaient réinstallés à Paris.

Le Tribunal a relevé que le libellé de la disposition 109.5, *i* du Règlement du personnel se prêtait à deux interprétations mais a estimé devoir rejeter l'interprétation qui aboutissait à un résultat déraisonnable et adopter l'interprétation qui conduisait à un résultat raisonnable et juste, c'est-à-dire celle que reflétait l'opinion dissidente jointe au jugement *Rigoulet.*

Le Tribunal a noté que cette approche avait été retenue et adoptée par la quasi-totalité des organisations internationales ayant leur siège à Genève dont les Règlements du personnel respectifs contenaient des dispositions analogues. Ces organisations qui appliquaient le système commun des Nations Unies accordaient à tous les fonctionnaires français en poste à Genève et résidant aux alentours en territoire français le bénéfice de la prime de rapatriement lorsqu'ils allaient se réinstaller ailleurs en France. Se référant au principe de l'égalité de traitement, le Tribunal a noté que l'ONU et le GATT étaient les seules organisations à avoir adopté une politique différente et à refuser le bénéfice de la prime en pareil cas.

S'agissant du principe *stare decisis,* le Tribunal a mis en doute qu'il lui fût interdit de revenir sur tel ou tel aspect de sa jurisprudence antérieure. Nombreux étaient les ressorts de juridiction où les tribunaux avaient le pouvoir de renverser leurs décisions et usaient effectivement de ce pouvoir. Le Tribunal a conclu que les deux requérants avaient droit à la prime de rapatriement et a ordonné que cette prime leur soit versée.

---

4. Jugement n° 671 (4 novembre 1994) : Grinblat contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[6]

Non-inclusion du requérant dans la liste provisoire des candidats présélectionnés pour une promotion à la classe P-5 — Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/237 — Nature des mesures palliatives prises au sein du Secrétariat des Nations Unies — Réparation à accorder au requérant pour violation de son droit à être raisonnablement pris en considération aux fins de promotion

Le requérant, fonctionnaire de classe P-4 affecté à la Section des estimations et des projections de la Division de la population, s'était porté candidat au poste P-5 de chef de la Section des tendances démographiques et de la structure de la population de la Division de la population mais sa candidature n'avait finalement pas abouti. Il a alors formé un recours en alléguant qu'il était plus qualifié que les deux femmes candidates qui avaient été présélectionnées et que la décision de ne pas inscrire son nom dans la liste des candidats présélectionnés traduisaient un parti pris fondé sur le sexe.

Le Tribunal a noté que, selon les termes exprès de l'instruction administrative ST/AI/338 intitulée « Gestion des vacances de postes et réaffectations du personnel » sur la base de laquelle s'était déroulée la procédure de sélection pour le poste, le Comité des nominations et des promotions devait, lorsqu'il établissait une liste de candidats présélectionnés, déterminer quels étaient les candidats les plus qualifiés. Le Comité avait également tenu compte, dans la procédure de sélection, de la circulaire administrative ST/SGB/237 du 18 mars 1991 où il est dit

> « la politique suivante sera appliquée dans le domaine des affectations et des promotions :
>
> « Dans les départements et services comptant moins de 35 % de femmes en tout et dans ceux comprenant moins de 25 % de femmes de la classe P-5 et des classes supérieures, les postes vacants dans toutes les classes et, dans le dernier groupe mentionné, respectivement, seront pourvus, lorsqu'il existe une ou plusieurs candidates possédant toutes les qualifications requises pour occuper un poste vacant, par l'une de ces candidates. »

Le défendeur prétendait que cette circulaire permettait au Comité des nominations et des promotions d'exclure d'une liste de candidats présélectionnés des hommes dont les qualifications étaient égales à celles des femmes qualifiées. Le Tribunal a noté que, s'agissant de la circulaire en question, les politiques qui y étaient énoncées, dans la mesure où elles étaient autorisées par la Charte et l'Assemblée générale, pouvaient être appliquées par le Comité des nominations et des promotions conformément aux fonctions du Comité spécifiées dans l'instruction administrative ST/AI/338 et ses additifs, laquelle définissait le rôle du Comité et

avait les mêmes effets qu'une disposition du Règlement du personnel. En revanche, a ajouté le Tribunal, aucune disposition de l'instruction administrative ST/AI/338 et de ses additifs n'ordonnait ou ne permettait au Comité des nominations et des promotions d'appliquer une politique consistant à omettre d'une liste de candidats présélectionnés les candidats masculins également qualifiés pour faire en sorte que seules les femmes puissent être prises en considération en vue d'une promotion à un poste vacant.

Le Tribunal a en outre noté que la circulaire ST/SGB/237 avait été publiée en réponse au cinquième rapport du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat et recommandait diverses mesures précises jugées conformes aux résolutions où l'Assemblée générale demandait que soient poursuivis les efforts pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat. Le défendeur faisait valoir que, d'après la politique en matière de promotions énoncée dans la circulaire, des femmes devraient, dans certains cas, être promues si leurs qualifications répondaient à toutes les conditions exigées sans qu'il soit tenu compte de candidats plus qualifiés. Après avoir passé en revue les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale (44/185 du 19 décembre 1989; 45/239 du 21 décembre 1990 et 46/100 du 16 décembre 1991), le Tribunal a conclu que les améliorations de la situation des femmes recherchées par le biais de mesures palliatives avaient trait au principe du traitement égal des hommes et des femmes et étaient soumises à la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualifications de travail, de compétence et d'intégrité. Il s'ensuivait que, lorsque le Comité des nominations et des promotions avait publié la liste de candidats présélectionnés sur la base de la circulaire du Secrétaire général, il ne s'était pas conformé aux résolutions de l'Assemblée générale dans la mesure où il avait interprété la circulaire comme autorisant la promotion de candidats sur la seule base du sexe lorsqu'ils remplissaient simplement les conditions exigées pour le poste vacant, qu'il y ait ou non des candidats plus qualifiés pour le poste.

Le Tribunal a reconnu l'existence, au sujet du recrutement et de l'avancement des femmes au sein du Secrétariat, d'un état de choses non satisfaisant qui n'était pas conforme à l'Article 8 de la Charte et qu'en conséquence cet article permettait d'adopter des mesures palliatives raisonnables pour améliorer la situation des femmes. En évaluant le caractère raisonnable de pareilles mesures, on ne pouvait méconnaître les dispositions pertinentes de la Charte; il ne serait pas permis de considérer l'Article 8 comme l'emportant sur l'Article 101.3 aux termes duquel :

> « La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. »

A cet égard, le Tribunal a considéré que, du moment qu'une action palliative était nécessaire pour redresser le déséquilibre entre les sexes dont le Secrétaire général et l'Assemblée générale se préoccupaient, l'Article 8 de la Charte permettait, à titre de mesure raisonnable, d'accorder un traitement préférentiel aux candidates dont les qualifications étaient essentiellement égales à celles de leurs collègues masculins.

En l'espèce toutefois, le Comité avait constaté que les qualifications du requérant étaient égales à celles des femmes figurant sur la liste des candidats présélectionnés; il aurait dû inclure le nom du candidat dans cette liste. Le Département aurait alors eu à évaluer les candidats et à opérer la sélection. Si, ce faisant, il avait jugé également qualifiés les candidats figurant sur la liste, il aurait vraisemblablement tenu compte des objectifs de l'action palliative.

Vu les circonstances de l'espèce et étant donné en particulier que tous les candidats masculins avaient été jugés également qualifiés par le Comité des nominations et des promotions et que le système de gestion des vacances de postes n'était plus en vigueur, le Tribunal n'a pas cru devoir annuler la décision du défendeur et ordonner une nouvelle procédure de sélection. Outre que la candidate retenue occupait le poste depuis plus de deux ans, il était loin d'être certain que, si son nom avait figuré sur la liste des candidats présélectionnés, le requérant, ou tout autre candidat masculin, aurait été choisi et en fin de compte promu. Le Tribunal a toutefois ordonné que le requérant reçoive une indemnité (2 000 dollars des Etats-Unis) du fait de la violation de son droit à être pris équitablement en considération.

---

5. JUGEMENT N° 673 (4 NOVEMBRE 1994) : HOSSAIN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[7]

Mise en cause d'une procédure disciplinaire ayant abouti au licenciement du requérant — Le choix de la mesure disciplinaire appropriée relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général — Question du respect du droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière — Incertitudes quant aux constatations factuelles en jeu dans l'affaire

Le requérant, alors administrateur de programme au Bureau de l'UNICEF à Dhaka, avec la responsabilité directe du matériel, avait, le 18 mai 1992, été mis par le chef de la Section des approvisionnements du Bureau en question en présence des conclusions d'une enquête relative à du matériel manquant. Il avait été invité soit à démissionner de l'UNICEF et à restituer la valeur des objets disparus, soit à présenter une réponse aux conclusions de l'enquête. Un comité paritaire de discipline, créé le

23 août 1992 pour connaître de l'affaire, était parvenu à la conclusion que « rien n'indiqu[ait] qu'il y ait eu intention délibérée de léser l'Organisation; il s'agissait plutôt de l'approbation consciente et délibérée du détournement et de l'emploi abusif de matériel de l'UNICEF... »; le Comité avait en outre recommandé que le requérant soit rétrogradé. Le Directeur général a toutefois décidé de mettre fin aux services du requérant à titre de mesure disciplinaire en vertu de la disposition 110.3, *a* du Règlement du personnel et de lui verser aux lieu et place de préavis non pas les 30 jours de traitement prévus mais trois mois de traitement. Le requérant a formé un recours sur cette décision, le Tribunal se trouvant donc amené à décider si, en mettant fin aux services du requérant pour faute, le Directeur général avait valablement exercé son autorité.

Le Tribunal est parti de l'Article 101, paragraphe 3, de la Charte des Nations Unies, et des articles 4.1 et 4.2 du Statut du personnel qui exigeaient le recrutement de personnes « possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité », la conséquence étant qu'il pouvait être mis fin à des engagements lorsque ces normes cessaient d'être satisfaites. En cas de faute, le choix de la mesure disciplinaire appropriée relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. Le Tribunal avait, dans son jugement n° 479, *Caine* (1990) dit ce qui suit à ce sujet :

> « ... le défendeur n'est pas tenu de prouver au-delà de tout doute raisonnable que le requérant a eu l'intention patente de commettre les irrégularités alléguées ou qu'il en était seul responsable. Dans des affaires de ce genre, la tâche du Tribunal consiste uniquement à déterminer si la décision du Secrétaire général a été viciée par un parti pris ou par un facteur non pertinent, par une importante irrégularité de procédure ou par une importante erreur de fait. » [Voir aussi jugements n° 424, *Ying* (1988) et n° 425, *Bruzual* (1988)].

Le requérant prétendait que des fonctionnaires du Bureau de l'UNICEF à Dhaka avaient constamment « changé les accusations contre lui ». La principale accusation formulée par la Commission d'enquête dans son rapport du 22 avril 1992 était que le requérant avait été mêlé aux « activités frauduleuses qui avaient abouti à la disparition de six postes de télévision, de six magnétoscopes et d'autres fournitures et matériel connexes ». Pesait sur le requérant, outre cette accusation principale, celle d'avoir délivré deux cartes d'accès à des personnes qui n'étaient pas employées par l'UNICEF. Sur la base de ces accusations, le requérant avait été invité à démissionner. Après que le requérant eut répondu aux accusations portées contre lui, la Commission d'enquête avait présenté un deuxième rapport, daté du 30 juin 1992, qui ne portait que sur deux postes de télévision et un écran manquants. Ce rapport avait été transmis au siège de l'UNICEF et le rapport subséquent du Comité paritaire de discipline réuni pour examiner l'affaire avait abouti à la conclusion que le requérant n'était responsable que de la disparition d'un seul poste de télévision et d'avoir délivré sans autorisation des cartes d'accès. De l'avis du

Tribunal, l'enquête, qui avait apparemment été marquée par une modification fréquente des allégations factuelles sous-jacentes aux accusations portées contre le requérant, n'avait pas respecté comme il fallait le droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière.

Un droit fondamental de tout fonctionnaire accusé de faute était d'être informé des charges portées contre lui et d'avoir la possibilité d'y répondre. Selon le Tribunal, la manière dont le requérant avait initialement été informé des charges portées contre lui, et simultanément prié de donner sa « démission », avait privé l'intéressé de la possibilité d'y répondre avant qu'une décision de culpabilité ne soit prise. Le Tribunal a relevé que certains indices tendaient à prouver que le requérant avait peut-être été soumis à des pressions psychologiques durant la réunion de deux heures au cours de laquelle avaient été examinées les accusations portées contre lui. Le requérant avait soudainement été mis en face de ces accusations sans même avoir été averti de la réunion. De plus, au cours de cette réunion, le requérant avait demandé et s'était vu refuser la permission de téléphoner.

Le Tribunal a noté que le Directeur général avait conclu que le comportement du requérant dénotait « un mépris caractérisé des règles et règlements de l'UNICEF », conclusion qui était à la base de sa décision de mettre fin à l'engagement du requérant pour faute. Tout en notant que cette conclusion n'était pas entièrement corroborée par le dossier dont il était saisi, le Tribunal a souligné que le fait que le Directeur général n'eût pas suivi la recommandation du Comité paritaire de discipline tendant à rétrograder le requérant et eût décidé de résilier son engagement n'avait pas violé les droits de l'intéressé puisque les recommandations du Comité paritaire de discipline avaient un caractère consultatif.

Le Tribunal n'en a pas moins estimé que la décision de mettre fin aux services du requérant devait être considérée compte tenu des irrégularités de procédure qui avaient eu lieu au début de l'enquête. La décision du Directeur général de mettre fin aux services du requérant pour faute, alors que le Comité paritaire de discipline recommandait des sanctions disciplinaires moins sévères, reposait apparemment sur une conclusion de fait que les constatations du Comité paritaire de discipline ne corroboraient pas entièrement. De plus, les irrégularités de procédure commises au début de l'enquête avaient privé le requérant de son droit à être informé des charges portées contre lui et à présenter sa défense. Cela étant, le Tribunal a conclu que la décision de résilier l'engagement du requérant était entachée d'irrégularités de procédure. Il a néanmoins souscrit à la conclusion du Directeur général selon laquelle les actes et omissions du requérant sur lesquels se fondait la décision de mettre fin à ses services constituaient un abus de confiance et témoignaient d'un manque d'honnêteté et de loyauté qui prouvait que le requérant ne satisfaisait pas aux normes requises d'un fonctionnaire international.

Sur cette base, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant cinq mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service.

---

6. Jugement n° 686 (11 novembre 1994) : Rebizov contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[8]

Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Quand est-on en présence d'un détachement valable ? — Droit de tout fonctionnaire à faire l'objet, aux fins d'une prolongation d'engagement, d'une évaluation strictement fondée sur des raisons objectives

La demande du requérant avait trait à la période de service qu'il avait accomplie en qualité de traducteur russe à l'Office des Nations Unies à Genève du 15 janvier 1989 au 14 juin 1990. Au cours de cette période, le requérant avait été de manière erronée considéré comme détaché par l'URSS, de telle sorte qu'il avait à tort été mis fin à ses services le 14 juin 1990, son engagement de durée déterminée n'ayant pas été renouvelé. Des divers éléments de preuve, le Tribunal a déclaré ne pouvoir tirer qu'une conclusion, à savoir que, si le contrat du requérant n'avait pas été prolongé au-delà du 14 juin 1990, c'était faute du consentement des autorités du Gouvernement de l'URSS.

Après le prononcé du jugement n° 482, *Qui, Zhou* et *Yao* (1990), la situation du requérant avait été réexaminée par l'Administration sur la base des dispositions adoptées par le Secrétaire général en vue de l'exécution de ce jugement où étaient articulées les conditions d'un détachement valable. Le cas du requérant avait donc été soumis à un Groupe mixte d'examen de l'Office des Nations Unies à Genève pour qu'il examine s'il convenait d'accorder un autre engagement au requérant. Le rapport du Groupe mixte d'examen en date du 22 mai 1991 faisait état des nettes réserves formulées au sujet des services du requérant par le chef de la Section russe de traduction et, sur la base de ce rapport, le défendeur a indiqué que, même si le requérant n'avait pas été détaché, son engagement n'aurait pas été renouvelé. Après avoir examiné plus avant les questions relatives aux services du requérant, le Tribunal est parvenu à la conclusion que le rôle prédominant joué par le chef de la Section russe de traduction dans les travaux du Groupe mixte d'examen était hautement contestable et que les mesures qu'il avait prises l'avaient été à titre de représailles.

Cela étant, le Tribunal a jugé qu'il avait été mis fin aux services du requérant de façon irrégulière, en partant de l'idée que l'intéressé était détaché et avait besoin de l'agrément du Gouvernement de l'URSS, lequel faisait défaut. En outre, son droit à voir évaluer ses services sur la seule

base de facteurs objectifs aux fins d'une prolongation de son contrat avait été violé du fait de considérations non pertinentes. Le Tribunal a ordonné au défendeur de payer au requérant une indemnité équivalant à 19 mois de son traitement de base net à la date de sa cessation de service.

---

7. Jugement n° 687 (11 novembre 1994) : Cure contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies[9]

Requête dirigée contre une mesure de rétrogradation à titre disciplinaire — Question de la validité des règles internes de la CEPALC — Des malversations ne peuvent se justifier sur la base de leur prétendue conformité avec la pratique courante

Le requérant, chef de la Section du personnel à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Santiago, était accusé d'avoir abusé des privilèges relatifs aux importations en franchise. Lui et sa femme, également fonctionnaire à la CEPALC, avaient été invités à présenter des observations sur cette accusation et un comité paritaire de discipline avait en fin de compte été constitué pour connaître de l'affaire. Le Comité était parvenu à la conclusion que le requérant avait profité de la position particulière de sa femme au sein de l'Organisation pour se placer au-dessus des règles internes régissant les privilèges d'importation; il avait recommandé au Secrétaire général d'infliger à l'intéressé un blâme écrit et une amende de 750 dollars des Etats-Unis. Après examen de l'affaire, le Secrétaire général avait décidé de rétrograder le requérant au premier échelon de la classe précédente, avec suspension, pendant deux ans, de son droit aux augmentations périodiques de traitement.

Le requérant s'est pourvu contre cette décision en faisant valoir notamment que, comme les règles internes de la CEPALC ne faisaient pas partie du Règlement du personnel de l'Organisation, aucun acte qui pût être considéré comme un acte ne donnant pas satisfaction au sens de la disposition 110.1 du Règlement du personnel n'avait été commis. La disposition 110.1 prescrit qu'un fonctionnaire doit remplir « ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables ». Le requérant soutenait que, n'ayant pas été formellement approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies, les règles promulguées par la CEPALC ne pouvaient être considérées comme faisant partie du Statut et du Règlement du personnel, de sorte que les mesures et procédures disciplinaires prévues au chapitre X de ce statut et de ce règlement ne pouvaient être appliquées. Le Tribunal a jugé qu'il ne faisait guère de doute que le « Reglamento de Importación » introduit par la CEPALC fût l'un de ces textes administratifs, qu'il ait ou non été établi en application d'un accord con-

clu entre le Gouvernement chilien et la CEPALC. Le requérant ne pouvait se soustraire aux obligations imposées par les règlements internes de la CEPALC en faisant valoir qu'ils n'avait pas été approuvés directement par l'Assemblée générale. Le Tribunal a relevé que les organes subsidiaires avaient souvent leurs propres règles et règlements, qui étaient applicables à tous leurs fonctionnaires, à condition, bien entendu, d'avoir été préalablement publiés; il n'était pas douteux en l'espèce que le requérant savait ce qu'on attendait de lui et, en fait, observait généralement les règles : quand il ne les observait pas ou qu'il ne voulait ou ne pouvait pas les observer, il s'excusait ou essayait de se justifier.

Le Tribunal a ajouté qu'accusé d'enfreindre ces règlements, le requérant ne pouvait se retrancher derrière l'argument que ses actes n'avaient pas violé les termes d'un accord conclu entre la CEPALC et le Gouvernement chilien.

Pour se disculper, le requérant présentait certaines explications. Il prétendait s'être conformé, dans son comportement, à la pratique courante du « troc des quotas » et de l'approbation rétroactive des demandes. Malgré les faits que le requérant invoquait à l'appui de ses prétentions, le Tribunal ne pouvait accepter, comme justification de malversations avérées de la part de l'intéressé, son argument selon lequel d'autres fonctionnaires avaient pu être tout aussi négligents dans l'importation de marchandises en franchise.

Quant au grief tiré du fait que les mesures disciplinaires prises par le défendeur s'écartaient de la recommandation plus indulgente faite par le Comité paritaire de discipline, le Tribunal, se référant à ses jugements n^{os} 479 (*Caine*), 425 (*Bruzual*) et 424 (*Ying*), a déclaré ne rien trouver qui pût donner à penser que le Secrétaire général avait été influencé par un parti pris ou par un autre facteur non pertinent. Dès lors que le Secrétaire général estimait, sur la base des faits dont il avait connaissance, que la conduite du requérant était contraire aux normes d'intégrité de l'Organisation, il était libre de décider laquelle des mesures disciplines prévues dans la disposition 110.3, *a* du Règlement du personnel était appropriée.

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

1. Jugement n° 1304 (31 janvier 1994) : Coe contre l'Organisation mondiale du tourisme[11]

Résiliation d'un contrat de consultant — Question de recevabilité — Une requête doit être formée dans les 90 jours de la décision définitive contre laquelle elle est dirigée

Le requérant avait signé un contrat de consultant avec l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) aux termes duquel il était chargé de la préparation et de la mise en œuvre d'un projet concernant le développement du tourisme au Mozambique, sa mission devant durer du 21 octobre 1991 au 30 octobre 1993. Son contrat avait été résilié le 24 juin 1992.

A la suite de divers incidents, le Secrétaire général de l'OMT avait décidé le 24 avril 1992 de suspendre l'intéressé de ses fonctions sur la base de l'article 29.4 du Règlement du personnel, en attendant d'avoir des explications sur les faits qui lui étaient reprochés et sur une absence de plusieurs semaines. Les explications fournies n'ayant pas satisfait l'Organisation, le Secrétaire général avait, le 24 juin, de nouveau écrit au requérant pour lui rappeler les reproches qui lui étaient faits et lui signifier qu'il n'avait « pas d'autre alternative que de mettre fin à [son] contrat, sans préavis ni indemnité à compter du 8 avril 1992, date de la cessation effective de [son] travail ». Après plusieurs échanges de correspondance, le Secrétaire général avait adressé au requérant une lettre datée du 6 octobre 1992 confirmant la décision du 24 juin. L'intéressé s'était alors pourvu contre la décision mettant fin à ses services.

L'OMT opposait à sa requête une fin de non-recevoir tirée de l'expiration du délai prévu par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal aux termes duquel :

> « La requête, pour être recevable, doit en outre être introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la notification au requérant de la décision contestée... »

La défenderesse soutenait que la décision de mettre fin au contrat du requérant avait été prise dès le 24 juin 1992 et qu'il n'était plus recevable à la contester par une requête datée du 30 décembre 1992.

Le requérant, pour sa part, invoquait le paragraphe 1 de l'article VII du Statut qui dispose qu'une requête n'est recevable que si la décision contestée est devenue définitive et soutenait que la décision du 24 juin 1992 ne pouvait être regardée comme définitive ainsi que le montrait le fait qu'il y avait eu entre juillet et septembre 1992 des négociations entre lui-même et l'Organisation pour mettre fin à l'amiable au différend qui les opposait.

Le Tribunal a déclaré ne pouvoir suivre le requérant sur ce terrain. La lettre du 24 juin 1992 que l'intéressé reconnaissait avoir reçue le 29 juin précisait clairement l'historique de l'affaire et les efforts accomplis pour obtenir des informations et des explications avant de parvenir à une « décision définitive », et concluait par la décision explicite de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Le Tribunal a jugé que les démarches ultérieures de l'intéressé et les propositions qui avaient pu lui être faites n'avaient à aucun moment conduit l'Organisation à remettre en cause le caractère définitif de la décision qui avait été prise et qui était d'ailleurs fondée sur des motifs sérieux. Le Tribunal a conclu que c'était à compter du 29 juin 1992, date de la notification de la décision définitive prise à l'encontre du requérant, qu'avait couru le délai de 90 jours. La décision du 6 octobre 1992, qui se bornait à confirmer la décision précédemment prise, n'avait pu avoir pour effet de rouvrir le délai de recours au profit du requérant. La requête, ayant été formulée hors délai, était irrecevable. Le Tribunal l'a en conséquence rejetée.

---

2. JUGEMENT N° 1308 (31 JANVIER 1994) : HO CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[12]

Rétrogradation dans le cadre d'une réorganisation — Une décision ne peut faire l'objet d'un recours que si elle est « définitive »

Le requérant, fonctionnaire de l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), avait été promu au grade P-3 en qualité d'administrateur des finances et chargé des comptes d'avances au Département des finances et de la comptabilité. A l'issue d'une réorganisation administrative, un nouvel organigramme fut distribué le 24 juillet 1990 et le requérant fut nommé chef responsable de l'Unité des services du Siège avec des tâches différentes de celles qu'il exerçait à l'Unité des comptes d'avances et affecté à un poste de grade P-2.

Dans un mémorandum du 31 juillet 1990 adressé au chef du Département, le requérant fit part de son mécontentement quant à cette situation. Il prit ses nouvelles fonctions le 1er août 1990 et, tout au long de ce mois, les parties discutèrent, oralement et par écrit, des changements prévus. Dans un mémorandum du 2 août, le chef du Département précisa qu'à ce stade, le grade P-2 était considéré comme approprié aux tâches et responsabilités assignées au requérant mais qu'il conserverait néanmoins son grade P-3. A l'issue de nouvelles discussions, le chef de l'Administration confirma dans un mémorandum daté du 24 août qu'il réexaminerait l'été suivant la question de savoir si une reclassification du poste était nécessaire mais qu'en attendant il ne changerait pas le grade P-3 du poste.

Considérant le mémorandum du 24 août comme une décision définitive, le requérant a introduit un recours le 24 août 1990 en invoquant notamment une « rétrogradation dans les tâches ». Le Tribunal a toutefois constaté que dans ce mémorandum le chef de l'Administration avait informé le requérant qu'à ce stade, le statut de son nouveau poste ne serait pas modifié mais que la question serait réexaminée l'été suivant. Il était donc clair qu'il n'y avait pas eu de décision finale de maintenir le poste en cause au grade P-2. La requête devait donc être déclarée irrecevable en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal du fait que ce qu'elle contestait n'était pas une décision définitive. Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

---

3. Jugement n° 1312 (31 janvier 1994) : Jiang contre l'Agence internationale de l'énergie atomique[13]

Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Une décision prise dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire n'est pas soustraite à tout contrôle — Respect de la vie privée des fonctionnaires des Nations Unies — Obligation de protéger l'indépendance de ces fonctionnaires

Le requérant, ressortissant chinois, était entré au service de l'AIEA comme traducteur de grade P-3 le 27 février 1988, au titre d'un contrat de durée déterminée devant expirer le 26 février 1991. Il s'était rendu à Beijing en congé dans les foyers en juin 1989 mais n'avait pas rejoint son poste à l'expiration de ce congé le 4 septembre 1989. Dans une lettre datée du 2 septembre, il avait informé le Directeur de la Division du personnel qu'il ne pouvait pas quitter la Chine faute d'avoir pu obtenir un certificat attestant qu'il « n'avait pas pris part à la rébellion contre-révolutionnaire » bien qu'il n'eût jamais violé les lois et règlements en vigueur dans son pays.

L'Agence fut informée par le Représentant permanent de la Chine auprès de l'Office des Nations Unies à Vienne que si l'intéressé n'avait pas été autorisé à rejoindre son poste à Vienne, c'était parce qu'il avait engagé une procédure de divorce et ne pouvait quitter le pays jusqu'à ce que l'affaire soit réglée. L'Agence fut en outre informée que le requérant avait eu une conduite contraire « à la loi et aux bonnes mœurs », selon les accusations formulées par son épouse dans la procédure de divorce. L'Agence, n'étant pas entièrement convaincue que l'affaire dans laquelle était impliqué le requérant fût, comme le prétendait le Gouvernement chinois, une affaire de droit civil n'ayant aucun rapport avec la politique, fit savoir au requérant le 11 juillet 1990 que son contrat était prolongé jusqu'au 26 février 1992. Le requérant continuant de se voir refuser un

visa de sortie, le Directeur du personnel se rendit en Chine d'où il revint avec le sentiment que le requérant était retenu en Chine contre son gré mais avait au Centre de documentation nucléaire chinois une activité professionnelle qu'il exerçait librement. Il apparaissait que les motifs de l'interdiction faite à l'intéressé de quitter le pays étaient liés non pas à ses opinions politiques mais à sa vie privée et que la mesure était conforme au droit administratif chinois.

C'est sur la base du rapport du Directeur que, le 14 juin 1991, l'Agence décida de ne pas renouveler le contrat du requérant au-delà du 26 février 1992. La lettre adressée par le Directeur à l'intéressé le 14 juin pour lui notifier cette décision précisait que l'Agence avait indiqué aux autorités chinoises que la nature des charges pesant sur lui ne semblait pas, particulièrement en l'absence d'une procédure judiciaire, « constituer un motif suffisant pour l'empêcher » de quitter son pays. Mais, ajoutait le Directeur, les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Agence n'étaient pas en cause dans cette affaire puisque la décision des autorités chinoises était liée non aux fonctions exercées par l'intéressé à l'Agence mais à son « comportement personnel ». Le Directeur ajoutait qu'une « longue pratique » de l'Agence conduisait à mettre en œuvre « une politique de rotation » du personnel de la catégorie des administrateurs et que, compte tenu de cette politique, la durée des engagements des traducteurs chinois variait entre trois et cinq ans. Comme le requérant aurait, à la fin de son contrat, compté quatre années de service, ledit contrat n'aurait, affirmait l'Agence, pas été renouvelé. Le requérant s'est alors pourvu contre la décision de ne pas renouveler son engagement.

Le Tribunal a rappelé qu'il avait toujours maintenu que la décision de renouveler ou de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée relevait du pouvoir d'appréciation de chaque organisation internationale mais que l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire était susceptible de contrôle, dans l'hypothèse, par exemple, où la décision était entachée d'erreur de fait ou de droit. Le Tribunal a noté que l'Agence avait fait des efforts louables pour tenter d'obtenir des autorités chinoises qu'elles renoncent à leur position. Il s'est en outre déclaré sensible à l'argument selon lequel l'Agence « était confrontée à des intérêts concurrents consistant, d'une part, à assurer la protection de son fonctionnaire, et, de l'autre, à pouvoir s'acquitter de ses tâches ». De l'avis du Tribunal, toutefois, il ressortait des pièces du dossier que le requérant avait été empêché d'exercer ses fonctions à Vienne pour des raisons que l'Agence estimait à juste titre ne pas la concerner. Le fait d'avoir entamé une procédure de divorce ne pouvait évidemment justifier une atteinte aux droits inhérents à la qualité de fonctionnaire international. Des faits ressortissants à la vie privée d'un tel fonctionnaire n'étaient pas, même s'ils pouvaient donner lieu à des actions en justice de caractère civil ou pénal, susceptibles d'être pris en considération sur le plan administratif à moins d'avoir une incidence sur l'accomplissement par l'intéressé de ses devoirs et encore leur appré-

ciation relèverait-elle, dans une telle hypothèse, de la compétence exclusive de l'organisme employeur. L'Agence était tenue de garantir à ses fonctionnaires le droit de travailler en toute indépendance pour leur employeur.

Elle était d'autant plus tenue de le faire en l'espèce que les motifs qu'elle avait cru devoir retenir pour justifier le non-renouvellement du contrat étaient des plus contestables. La prétendue règle de rotation administrative ne s'appliquait pas « de longue date » aux traducteurs et était loin d'être systématique. Au demeurant, à supposer même que les engagements des traducteurs fussent limités à une période de trois à cinq ans, on voyait mal quelles raisons avaient conduit la défenderesse à considérer l'engagement du requérant comme non-renouvelable au-delà de quatre ans alors qu'aucun élément tiré de sa valeur professionnelle ne pouvait être invoqué pour limiter ainsi la durée totale de son engagement.

Le Tribunal a en conséquence décidé de renvoyer l'affaire à l'Agence afin que celle-ci rétablisse les liens contractuels qui l'unissaient au requérant jusqu'à ce que sa situation soit clarifiée. Il a en outre ordonné le paiement au requérant de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

---

4. Jugement n° 1317 (31 janvier 1994) : Amira contre l'Union internationale des télécommunications[14]

Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — L'expiration d'un engagement équivaut à une décision administrative susceptible de recours — Décision discrétionnaire sujette à révision — Obligation de motiver une décision de non-renouvellement — Importance des garanties procédurales — Question de la réparation à accorder

Le requérant, après avoir travaillé en qualité d'ingénieur des télécommunications pour l'Union internationale des télécommunications à compter de septembre 1982 en vertu de contrats de durée déterminée, avait été nommé le 24 août 1986 au poste de représentant régional principal pour l'Afrique pour une période de deux ans susceptible d'être prolongée pour trois ans. Le contrat du requérant avait été régulièrement prorogé et notamment de six mois du 1er janvier au 30 juin 1990. A la suite d'une réorganisation administrative, il avait été décidé que le poste du requérant serait supprimé et que son engagement ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 1993. Le requérant attaquait cette décision en demandant à être réintégré.

Le Tribunal a souligné d'emblée que la solution du litige devait être conforme à ce qui apparaissait comme un élément important du droit commun des organisations internationales, en tout cas de celles qui fai-

saient recours aux catégories du droit des contrats pour définir leurs rapports avec le personnel. Il a d'abord rappelé sa position constante selon laquelle, même dans le cas où le statut d'une organisation disposait que l'extinction d'un contrat de durée déterminée avait lieu de plein droit ou automatiquement, le non-renouvellement devait être considéré comme une décision administrative distincte et sujette à recours. Il était bien établi également que, si le Tribunal devait respecter dans sa substance l'exercice du pouvoir d'appréciation inhérent à toute décision mettant fin au rapport d'emploi à l'issue du contrat, il lui appartenait aussi de contrôler la régularité d'une décision de ce type et, en vertu d'une jurisprudence elle aussi constante, de déterminer à la lumière des circonstances :

— Si la décision avait été prise dans le respect des règles de compétence, de forme et de procédure pertinentes;

— Si un préavis raisonnable avait été donné au fonctionnaire même si un tel préavis n'était pas prévu dans le contrat;

— Si la décision était dûment motivée et si les motifs avaient été portés à la connaissance du fonctionnaire, de manière à lui permettre de défendre ses intérêts en connaissance de cause;

— Si la décision n'était pas fondée sur une omission ou sur une erreur manifeste de fait ou de droit; et

— Si elle avait été prise dans l'intérêt de l'Organisation et ne reposait pas sur un éventuel détournement de pouvoir.

En l'espèce, le Tribunal a relevé deux défauts manifestes qui rendaient à eux seuls la décision contestée passible d'annulation : d'une part, la méconnaissance par l'Union de garanties procédurales élémentaires destinées à protéger les fonctionnaires contre l'arbitraire, dont l'insuffisance de la motivation et, d'autre part, l'absence de procédure équitable au stade du recours interne.

Le Tribunal a constaté que la correspondance échangée entre le siège et le requérant était marquée par une rare désinvolture, incompatible avec la sollicitude que l'Union devait à son personnel, spécialement à des agents qui étaient isolés dans des postes éloignés du lieu de décision. Le Tribunal a plus spécialement relevé, en premier lieu, l'annonce brusque, sans une ombre d'explication ou de justification, par la lettre du 27 avril 1990, de l'intention de l'Union de mettre fin au rapport d'emploi créé par une succession de contrats honorablement remplis, et, en second lieu, la hâte inhabituelle mise par l'Union à écarter le requérant, auquel avait été refusée une prorogation, accordée jusqu'au 30 juin 1993 à d'autres agents se trouvant dans une situation analogue à la sienne.

Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence constante touchant l'obligation de motiver le non-renouvellement d'un contrat et souligné que cette obligation faisait partie de toute procédure administrative régulière. Sans mettre en doute le bien-fondé objectif des mesures de réorganisation prises, le Tribunal a jugé que l'Union aurait dû expliquer au requérant pour-

quoi, compte tenu de sa formation et de son expérience élogieusement reconnues par le Secrétaire général, il possédait ou non les qualifications exigées par les descriptions de poste des nouveaux représentants régionaux.

S'agissant des carences de la procédure de recours interne, le Tribunal a noté que le bon fonctionnement de cette procédure était une garantie importante des droits des fonctionnaires et de la paix sociale à l'intérieur des organisations internationales et que, comme préalable du recours judiciaire, ladite procédure jouait un rôle irremplaçable pour éviter que les litiges ne débordent du cadre de l'Organisation. En l'espèce, a estimé le Tribunal, le Comité d'appel n'avait pas joué correctement son rôle. Les choses avaient traîné en longueur et le rapport du Comité soulevait des interrogations encore plus graves : laconique, il ne portait aucune motivation ni en fait ni en droit. De l'avis du Tribunal, la responsabilité de ces déficiences était imputable à l'Union : en effet, le Comité d'appel était un organe statutaire que l'Union avait le devoir de maintenir à tout moment dans un état de parfait fonctionnement. L'article 11.1 du Règlement du personnel imposait expressément cette obligation au Secrétaire général, lequel avait au surplus, en entérinant le rapport sans commentaire ni réserve par sa lettre du 4 juin 1992, assumé lui aussi la pleine responsabilité de son contenu.

Le Tribunal est donc parvenu à la conclusion que la décision litigieuse devait être annulée et s'est ensuite interrogé sur la réparation à accorder au requérant.

La restitution *in integrum* sous forme de réintégration était un remède adéquat en cas de licenciement illégal du titulaire d'un contrat de durée indéterminée et la réintégration pouvait être envisagée même en cas de contrat de durée déterminée dans des situations exceptionnelles. Se référant à des jugements antérieurs, le Tribunal a évoqué à cet égard le cas où une organisation utilisait systématiquement de tels contrats pour faire face à des tâches administratives permanentes; le cas où une relation contractuelle avait été viciée par des pratiques administratives inacceptables et le cas où le non-renouvellement intempestif d'un contrat avait pour effet de priver un agent de ses droits à pension.

Le Tribunal a toutefois estimé qu'en l'occurrence, on ne se trouvait en présence d'aucune situation de ce genre. Le requérant avait eu à toutes les étapes de sa carrière conscience de la précarité de ses contrats. Au surplus, le niveau et la nature de ses fonctions rendaient sa position particulièrement sensible aux changements d'orientation politique dans les relations extérieures de l'Union. Sa demande principale ne pouvait donc être accueillie car, dans les circonstances de l'espèce, la réintégration aurait constitué une intervention directe du Tribunal dans l'organisation du secrétariat de l'UIT. Le Tribunal a toutefois estimé que le requérant avait droit à une indemnité substantielle pour les pertes matérielles et les désavantages professionnels qu'il avait subis en raison des méthodes adminis-

tratives inadmissibles qui lui avaient été appliquées. Compte tenu de l'insécurité dans laquelle il avait été plongé pendant au moins trois ans, entre la date de l'expiration de son contrat, fin septembre 1990, et celle du prononcé du jugement, le Tribunal a jugé que le versement de trois années de salaire et d'allocations était une compensation juste mais a autorisé l'Unité à déduire de cette indemnité toute somme que le requérant pourrait avoir tirée d'une activité professionnelle pendant la même période. Il a en outre alloué au requérant 5 000 francs suisses à titre de dépens.

---

5. Jugement n° 1321 (31 janvier 1994) : Bernard contre l'Organisation européenne de recherche nucléaire[15]

Requête portant sur le paiement de congés annuels lors de la cessation de service — Article R II 4.09 du Règlement — Un acte illégal ou une mesure prise à titre gracieux ne peuvent faire précédent

Le requérant, engagé par l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) le 1er avril 1968, y travaillait sur la base de contrats de durée indéterminée comme technicien en électronique au moment de son licenciement, le 29 février 1992, pour « incapacité médicalement constatée d'origine non professionnelle ». Informé par une lettre du 18 décembre 1991 que le solde de ses congés annuels serait réputé avoir été épuisé pendant la durée du préavis de licenciement, il avait, par lettre du 26 mars 1992, réclamé le paiement de 40 jours de congé qu'il prétendait ne pas avoir pu épuiser du fait qu'il était en congé de maladie pendant la durée du préavis.

Le CERN soutenait que l'article R II 4.09 du Règlement ne permettait le paiement, lors de la cessation de service, des congés annuels non pris que si la non-utilisation du congé était due à des raisons de service. Le Tribunal lui a donné raison en soulignant que la référence aux « raisons de service » n'avait de sens que si l'on partait de l'idée que la non-utilisation du congé était imputable à des raisons de service, par exemple à la pression du travail. En l'occurrence, c'était pour cause de maladie non professionnelle que le congé n'avait pas été pris et l'une des exigences de l'article R II 4.09 n'était donc pas remplie.

Le requérant invoquait à l'appui de sa demande la pratique du CERN consistant à payer aux ayants droit d'un agent décédé les jours de congé annuel restant à son crédit au moment du décès, que le décès fût ou non lié à une cause professionnelle. Le Tribunal a toutefois estimé que le requérant ne pouvait tirer argument de cette dérogation car un fonctionnaire n'était pas fondé à invoquer à son profit un acte illégal ou une mesure prise à titre gracieux en faveur d'autres agents.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

---

6. Jugement n° 1323 (31 janvier 1994) : Marris (n° 2) contre l'Organisation mondiale de la santé[16]

Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Jugement n° 891 du Tribunal — Question de la divulgation de renseignements confidentiels dans le cadre du processus de sélection des candidats à un poste — Articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel — Réparation à accorder

Le requérant, après avoir travaillé en qualité de médecin-dentiste au Bureau régional de l'OMS pour les Amériques à compter de 1975 sur la base d'une série de contrats de durée déterminée, avait été affecté en 1982 à un projet en Guyane à un poste de niveau P-4. Le projet ayant cessé d'être financé en décembre 1984, l'Organisation avait mis fin à son engagement en vertu des dispositions sur l'expiration de son contrat. Le Tribunal, saisi de l'affaire, avait, dans son jugement n° 891 du 30 juin 1988, ordonné à l'OMS de suivre la procédure de réduction des effectifs conformément à la disposition 1050.2 du Règlement du personnel. Le Comité de réduction des effectifs institué en conséquence par l'OMS n'avait identifié qu'un poste auquel la procédure aurait pu s'appliquer et avait conclu que le requérant ne remplissait pas les conditions techniques requises. Il avait donc recommandé que le requérant reçoive une indemnité conformément à l'article 1050.4 et bénéficie de « la priorité en vue d'un réemploi en cas de vacance quelconque pouvant survenir au cours des 12 prochains mois, de préférence à tout candidat de l'extérieur », recommandation que le Directeur général avait acceptée.

Le requérant a par la suite postulé pour un poste de médecin-dentiste de grade P-4 dans l'Unité de santé bucco-dentaire au siège de Genève mais a été informé qu'un autre candidat « dont les qualifications et l'expérience étaient mieux adaptées à ce poste avait été choisi ». Ce candidat venait de l'extérieur. Le requérant s'est pourvu devant le Comité d'appel du Siège, lequel a indiqué, dans le rapport daté du 14 juillet 1992 qu'il a soumis au Directeur général, que les écritures du fonctionnaire technique adressées au Comité de sélection qui avait fait la recommandation concernant l'attribution du poste ne cadraient pas avec les exigences et les qualifications mentionnées dans l'avis de vacance relatif au poste P-4, ajoutant que « les procédures de sélection n'avaient pas été pleinement respectées ». Le Comité recommandait donc de reconsidérer « sans retard » la candidature du requérant pour le poste, qui était dans l'entretemps devenu vacant. Le Directeur général a rejeté les conclusions du Comité d'appel touchant l'évaluation du fonctionnaire technique sans

toutefois indiquer les motifs de son désaccord. Il a en revanche accepté la recommandation visant à faire reconsidérer la candidature du requérant en précisant toutefois que le poste en cause était « gelé » depuis le 1er août 1991 et que la candidature de l'intéressé serait « dûment prise en considération avec celle d'autres candidats qualifiés lorsque la mesure de gel serait levée ». Le requérant s'est pourvu devant le Tribunal contre cette décision.

Le Tribunal a relevé que, devant le Comité d'appel, l'OMS avait soutenu que, bien que le requérant fût « un médecin-dentiste hautement qualifié », il n'atteignait pas « le niveau requis pour le poste », affirmation qui était en contradiction avec la déclaration du Directeur général selon laquelle, une fois la mesure de gel levée, la candidature du requérant serait prise en considération pour le poste « avec celle d'autres candidats qualifiés ».

L'OMS invoquait l'article 4.2 du Statut du personnel conçu comme suit :

> « La considération dominante dans la nomination, le transfert ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité... »

L'Organisation prétendait que le requérant devait être préféré à un candidat de l'extérieur non pas automatiquement mais seulement si ses qualifications étaient aussi bonnes; or, affirmait-elle, le candidat de l'extérieur était plus qualifié que lui. Le Tribunal a constaté que l'Organisation n'avait présenté au Comité d'appel aucune preuve quant aux qualifications du candidat de l'extérieur et que, se retranchant derrière la confidentialité, elle n'avait pas non plus fourni d'informations au Tribunal à ce sujet, sur la foi d'un mémorandum du 28 mars 1993 adressé par le Directeur général au Président du Comité d'appel du siège. Le Tribunal a toutefois déclaré ne pouvoir accepter que la divulgation de l'identité et des qualifications d'un candidat puisse être considérée de quelque manière que ce soit comme susceptible, pour reprendre les termes du mémorandum susvisé, d'empêcher les membres du Comité de sélection d'exposer leur point de vue sans contrainte ou de nuire aux intérêts des autres candidats. En l'espèce, les qualifications du candidat de l'extérieur avaient une importance capitale pour le choix qu'avait à opérer le Comité de sélection et pour tout recours contre la décision désignant le candidat retenu. Le Tribunal a rappelé que dans son jugement n° 1177 (affaire *Der Hovsèpian*), il avait considéré qu'un document faisant partie intégrante de la procédure ayant débouché sur la décision attaquée ne pouvait être soustrait à son contrôle. Il a donc jugé que le moyen avancé sous ce chef par l'Organisation était dénué de fondement en l'absence totale de preuves que le candidat de l'extérieur était plus qualifié que le requérant.

Le Tribunal a déclaré que, même à supposer que le candidat de l'extérieur fût mieux qualifié, la position de l'Organisation reposait sur une interprétation erronée du paragraphe II.9.370 du Manuel aux termes duquel les membres du personnel dont l'engagement prend fin par réduction des effectifs sont pris en considération de préférence à tout candidat de l'extérieur en cas de vacances de postes pouvant leur convenir qui surgiraient dans les 12 mois suivant leur départ. Le candidat de l'extérieur avait été choisi dans les 12 mois suivant le départ du requérant. Le Tribunal a relevé que le principe énoncé à l'article 4.2 sur lequel l'Organisation s'était appuyée pour choisir le candidat de l'extérieur, loin d'être absolu, était tempéré par les réserves expressément formulées à la fin du même article ainsi qu'à l'article 4.4 dans les termes suivants :

> « 4.2 ... L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération...
>
> « 4.4 Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux postes vacants des personnes déjà en service dans l'Organisation, plutôt que des personnes venant de l'extérieur. Cette règle s'applique également, sur la base de la réciprocité, au personnel des Nations Unies et des institutions spécialisées reliées à l'Organisation des Nations Unies. »

Au surplus, la disposition particulière inscrite au paragraphe II.9.370 du Manuel n'était pas en contradiction avec la disposition générale de l'article 4.2. Ce paragraphe du Manuel et la décision du Directeur général du 22 décembre 1988 donnaient la préférence au requérant sur « tout » candidat de l'extérieur et pas seulement sur les candidats de l'extérieur moins bien qualifiés ou possédant des qualifications égales. A cet égard, le Tribunal a cité le passage ci-après du jugement n° 133 (affaire *Hermann*) :

> « Il est... conforme à l'esprit des dispositions en vigueur qu'un fonctionnaire qui a donné toute satisfaction à l'Organisation pendant une durée particulièrement longue et comptait raisonnablement achever sa carrière dans la même administration bénéficie d'un traitement mieux en rapport avec sa situation. S'il perd son poste, il peut exiger d'être nommé à toute fonction vacante qu'il est en mesure de remplir convenablement, quelles que soient les aptitudes d'autres candidats. Non seulement cette interprétation des règles applicables tient compte des espérances légitimes des fonctionnaires, mais elle n'est pas préjudiciable à l'Organisation elle-même, celle-ci ayant intérêt à assurer l'emploi du personnel qui, par son activité prolongée, s'est montré digne de confiance. »

Le Tribunal n'a pas renvoyé l'affaire au Directeur général pour qu'il détermine si le requérant devait recevoir un engagement. Il a noté que le poste P-4 était apparemment encore gelé et que nul ne savait quand ce

poste ou un autre poste approprié deviendrait vacant. Le requérant était resté pendant un peu plus de neuf ans au service de l'Organisation. Neuf ans s'étaient écoulés depuis la suspension de son poste et il n'avait fourni aucune information concernant une perte de gain après son départ. Dans ces conditions, le Tribunal a décidé, conformément à l'article VIII de son Statut, de lui allouer, pour tout préjudice subi, des dommages-intérêts d'un montant de 30 000 dollars des Etats-Unis, plus 5 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

---

7. JUGEMENT N° 1324 (31 JANVIER 1994) : RIVERO CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS[17]

Demande tendant à faire modifier le lieu du congé dans les foyers — Principe de l'égalité de traitement — Disposition de l'article 60 concernant la modification du lieu du congé dans les foyers

Le requérant, qui avait à la fois la nationalité argentine et la nationalité italienne, est entré à l'Organisation européenne des brevets le 2 avril 1990 en qualité d'examinateur des brevets à la Direction générale à La Haye, Rome étant désigné comme lieu de ses « foyers ». Sa nomination a été assujettie à la condition qu'il apporte la preuve de sa nationalité italienne. Le 14 décembre 1990, il a épousé une femme qui avait également la double nationalité italienne et argentine.

Par la circulaire 197 du 20 décembre 1990, l'Office a informé le personnel des nouvelles dispositions prises en matière de congé dans les foyers et d'indemnité d'expatriation et a invité les fonctionnaires s'estimant visés par ces dispositions à fournir toute preuve de nationalité et à indiquer ce qu'ils considéraient comme leurs foyers au sens de l'article 60 tel que modifié le 1er juillet 1990.

L'article 60 se lit comme suit :

« Congé dans les foyers

« 1) Les fonctionnaires qui ont la nationalité d'un Etat autre que celui sur le territoire duquel est situé leur lieu d'affectation bénéficient d'un congé supplémentaire de huit jours ouvrés tous les deux ans pour se rendre dans leurs foyers. Les frais de voyage afférents à ce congé sont remboursés...

« 2) Pour l'application du présent Statut, le foyer du fonctionnaire est le lieu avec lequel il a les liens les plus étroits hors du pays où se trouve son lieu de travail permanent. Ce lieu se détermine lors de l'entrée en fonctions, compte tenu du lieu de résidence de la famille du fonctionnaire, de celui où il a été élevé et de tout lieu où il peut posséder des biens.

« Toute révision de cette détermination ne pourra éventuellement avoir lieu que par décision spéciale du Président de l'Office prise sur demande dûment motivée du fonctionnaire. »

Dans une lettre du 14 août 1991, le requérant a demandé au Président de l'Office d'accepter que ses foyers soient non plus à Rome mais à Buenos Aires en faisant valoir qu'il était né et avait été élevé en Argentine, que sa famille et celle de sa femme y résidaient et que lui-même et sa femme avaient tous deux la nationalité argentine. Cette demande a été rejetée au motif que le foyer se situe normalement dans un « Etat contractant » et que l'OEB avait recruté le requérant en tant que ressortissant d'un tel Etat, l'Italie. Le requérant a toutefois maintenu sa demande en faisant valoir que son mariage avait changé sa situation personnelle après son entrée au service de l'OEB et que le pays avec lequel il entretenait « les liens les plus étroits hors de son lieu d'affectation » était l'Argentine. La Commission de recours a fait à l'unanimité une recommandation favorable au recours mais le Président a néanmoins jugé qu'il n'y avait pas de motif valable justifiant un réexamen du cas au motif que la modification de l'article 60 n'affectait pas la procédure de révision du lieu des foyers d'un fonctionnaire et que les événements qui avaient modifié la situation personnelle du requérant après son entrée en fonctions ne justifiaient nullement un changement du lieu de ses foyers.

Le requérant s'est pourvu contre cette décision en alléguant que l'Organisation avait accordé un congé dans les foyers en Argentine à un fonctionnaire possédant la double nationalité allemande et argentine et que les nouveaux fonctionnaires ayant la nationalité argentine en plus d'une autre et qui avaient leurs véritables « foyers » en Argentine s'étaient automatiquement vu reconnaître l'Argentine comme lieu de leurs « foyers ». Le requérant soutenait que les décisions intervenues dans ces cas étaient dues à un changement de la politique de l'OEB survenu après la modification de l'article 60 et que la nouvelle politique permettait désormais aux fonctionnaires ayant une double nationalité de faire fixer le lieu de leurs « foyers » en dehors du territoire des Etats membres de l'OEB si les circonstances le justifiaient. L'OEB rejetait cette argumentation en affirmant que dans tous les cas invoqués sauf un, le Président de l'Office avait déterminé le lieu des « foyers » lors de l'entrée en service alors qu'en l'espèce, la décision portait sur la révision d'une décision antérieure. Quant au cas qui faisait exception, le Président a estimé que, vu les circonstances particulières, il était fondé à accorder la modification.

Le Tribunal a jugé que la décision attaquée reposait sur une erreur d'interprétation de l'Organisation quant au principe de l'égalité de traitement. Il a rappelé que, dans son jugement 1194 (affaire *Vollering*), il avait défini ce principe dans les termes suivants :

« Il ressort de la jurisprudence du Tribunal de céans que, pour qu'il y ait violation de ce principe, il faut que l'Administration ait

traité de façon différente les agents se trouvant dans la même situation de droit et de fait. Autrement dit, le principe se traduit en ces termes : à situation de fait semblable, traitement juridique semblable; à situation de fait différente, traitement juridique différent. Par conséquent, un traitement différent se justifie à condition qu'il découle logiquement de l'une et de l'autre situation et qu'il soit raisonnable. »

A cet égard, le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas de différence de fond entre la détermination initiale et la révision du lieu des « foyers ». Dans les deux cas, la décision du Président avait le même objet qui était de déterminer le lieu où le fonctionnaire pouvait prendre son congé dans les foyers et la désignation initiale de ce lieu et sa révision ne pouvaient, en toute régularité, être décidées selon des critères différents. Il serait contraire au principe de l'égalité de traitement qu'un nouveau fonctionnaire qui avait des liens étroits avec le pays de l'une de ses deux nationalités bénéficie de la désignation automatique de ce pays comme lieu de ses « foyers » et que, dans des circonstances identiques, un autre fonctionnaire se la voie refuser simplement du fait qu'il s'agit d'un cas de révision et non d'une désignation initiale. Le Tribunal a conclu que, comme cette distinction n'était pas fondée en droit, la décision attaquée ne pouvait être maintenue.

Le Tribunal est ensuite passé à la question de savoir si la situation du requérant justifiait le changement de désignation de ses « foyers » sur la base de l'article 60 du Statut. Aux termes du paragraphe 2 de cet article, « le foyer du fonctionnaire est le lieu avec lequel il a les liens les plus étroits hors du pays où se trouve son lieu de travail permanent » et l'Organisation devait tenir compte du « lieu de résidence de la famille du fonctionnaire, de celui où il avait été élevé et de tout lieu où il pouvait posséder des biens ». Le Tribunal s'est déclaré convaincu, sur le vu du dossier, que le pays avec lequel le requérant avait « les liens les plus étroits » était l'Argentine. Il était né dans ce pays et n'avait acquis la nationalité italienne, par application du *jus sanguinis,* qu'en 1986, à l'âge de 24 ans. Il avait fait ses études primaires, secondaires et universitaires en Argentine et n'avait fait à Rome que ses études de troisième cycle. Ses parents, ses grands-parents et les autres membres de sa famille vivaient en Argentine. Sa femme avait elle-même la double nationalité argentine et italienne et avait passé la plus grande partie de sa vie en Argentine, pays dans lequel les deux intéressés s'étaient mariés en 1990. Le requérant déclarait enfin que, depuis son arrivée en Europe, il s'était rendu régulièrement en Argentine pour y passer sept semaines par an.

Le Tribunal a jugé en conséquence que le requérant avait droit à la révision de la détermination du lieu de ses « foyers » sur la base du para-

graphe 2 de l'article 60 du Statut et que ce lieu devait être modifié en conséquence. Il a en outre alloué 3 000 florins au requérant à titre de dépens.

---

8. Jugement n° 1326 (31 janvier 1994) : Gautrey contre l'Union internationale des télécommunications[18]

Cas d'un fonctionnaire cherchant à se faire verser une indemnité de licenciement par l'UIT après avoir obtenu un emploi dans une autre organisation — Moyen tiré d'une irrégularité dans la composition du Comité d'appel — Y a-t-il eu licenciement du fait d'une suppression de poste décidée par l'UIT ou transfert de l'UIT à l'OIT ? — Y a-t-il eu manquement à la bonne foi de la part de l'UIT ?

Le requérant, entré à l'Union internationale des télécommunications en qualité d'éditeur de langue anglaise le 20 avril 1988, avait été informé le 23 février 1990 que son poste serait supprimé à la fin de l'année, étant entendu que le chef du Département du personnel et de la protection sociale l'aiderait à trouver un emploi dans une autre organisation. Il lui fut indiqué au cours d'un entretien que ses droits, tels que liquidés sur la base de ses années de service au sein du système des Nations Unies, s'élevaient à environ 90 000 francs suisses, y compris la prime de rapatriement et l'indemnité de licenciement que le Secrétaire général de l'Union avait décidé, comme l'article 9.6, *d* du Statut du personnel lui en donnait la possibilité, d'augmenter de 50 %. Le 4 septembre, le requérant accepta une offre d'engagement du BIT pour une période de deux ans à compter du 2 septembre 1990 et écrivit le même jour au Secrétaire général de l'Union au sujet de son indemnité de licenciement à laquelle, précisait-il, il n'entendait nullement renoncer. Par lettre du 13 septembre 1990, le chef du personnel de l'UIT lui fit savoir que le Secrétaire général avait décidé à titre exceptionnel de maintenir son droit au paiement de l'indemnité mais pour deux ans seulement à compter du 2 septembre 1990. Le requérant s'est pourvu contre cette décision devant le Comité d'appel le 20 février 1991.

Dans son rapport du 2 août 1991, le Comité d'appel a estimé que le requérant avait un droit acquis au paiement de l'indemnité de licenciement, lequel devait être protégé dans tous les cas de figure possibles. Le Comité a néanmoins exprimé le vœu de connaître la réaction du Secrétaire général avant de formuler ses conclusions définitives. Le Comité a conclu de la réponse du Secrétaire général que l'UIT dégageait toute responsabilité au-delà de deux ans de contrat avec le BIT. Le 28 juillet, le Comité a adressé au Secrétaire général un amendement à son rapport, lequel dégageait l'UIT de toute responsabilité à l'égard du requérant. Ce rapport amendé a été approuvé par le Secrétaire général par une déci-

sion du 21 octobre, contre laquelle le requérant, dont le contrat avait entre-temps, soit le 6 octobre, été prorogé d'un an par le BIT, s'est pourvu devant le Tribunal en faisant valoir que : 1) la décision contestée était entachée d'illégalité en raison d'une irrégularité dans la composition du Comité d'appel; 2) que l'Union n'avait pas respecté son droit à l'indemnité de licenciement; et 3) que l'Union ne s'était pas conformée à son obligation de se comporter de bonne foi.

Au titre de l'irrégularité dans la composition du Comité d'appel, le requérant s'élevait essentiellement contre le fait que les membres du Comité ayant rédigé le rapport du 2 août 1991 n'avaient pas tous siégé lors du réexamen de l'affaire le 19 octobre 1992. L'Union répondait que l'un des membres du Comité, étant parti à la retraite, avait dû être remplacé par un suppléant et que deux autres membres ayant refusé de siéger, force avait été de compléter le Comité en faisant appel à de nouveaux représentants. Le Tribunal a estimé que, compte tenu des circonstances particulières, le Comité avait été constitué conformément aux principes de la disposition 11.1.1.3 du Règlement du personnel et qu'il était inutile de se demander, comme le faisait le requérant, dans quelle mesure les conclusions du Comité auraient été les mêmes s'il n'y avait pas eu de changement dans sa composition.

Sur le droit à l'indemnité de licenciement, le Tribunal s'est rangé à l'opinion de l'UIT selon laquelle le requérant ne pouvait pas sérieusement soutenir que son départ était lié à la suppression de son poste. Les échanges de correspondance attestaient que le départ du requérant relevait d'une opération de transfert de l'Union au BIT dans le cadre de l'accord interorganisations. Le Tribunal a constaté que le cas du requérant relevait du paragraphe 8, *a* dudit accord aux termes duquel « un fonctionnaire qui fait l'objet d'un transfert cesse, à la date de celui-ci, d'avoir une relation contractuelle avec l'organisation d'origine ». Le requérant ne pouvait pas non plus tirer argument à contrario de ce que sa situation ne figurait pas parmi les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de licenciement visés à l'article 9.6, *e* du Statut du personnel puisque son cas, comme indiqué plus haut, était un cas non de licenciement mais de transfert régi par l'accord interorganisations.

Le Tribunal n'a pas jugé plus convaincant l'argument selon lequel le versement d'une indemnité de licenciement pouvait être envisagé dans son cas en raison de la perte d'un élément fondamental de ses conditions d'emploi, à savoir la sécurité dont il jouissait en vertu de son contrat permanent. Le Tribunal, constatant qu'aucune disposition du Statut ne prévoyait l'attribution d'une indemnité en dehors des cas prévus à l'article 9.6, a estimé que la sécurité de l'emploi en cas de transfert relevait du paragraphe 8, *c* de l'accord précité. A cet égard, c'était au BIT, organisation d'accueil, qu'il incombait d'assurer éventuellement au requérant la sécurité conférée par un contrat permanent. Le requérant n'avait toutefois pas demandé au BIT de respecter la disposition pertinente, bien qu'il eût

été parfaitement informé, dès le 3 juillet 1990, de l'intention du BIT de ne lui offrir qu'un contrat de durée déterminée, offre qu'il avait acceptée sans réserve le 4 septembre 1990.

Le requérant faisait en outre valoir que s'il avait fait traîner son cas pendant quatre mois, de septembre jusqu'en décembre 1990, le paiement de son indemnité n'aurait pas donné lieu à la moindre difficulté et que c'était en raison de la suppression de son poste qu'il s'était retrouvé au BIT. De l'avis du Tribunal, cet argument n'eût été valable que si, à la date du transfert de l'intéressé au BIT, la suppression de son poste avait été effective.

Le requérant faisait grief à l'UIT d'avoir manqué à son obligation de se comporter de bonne foi. Il se fondait essentiellement sur le fait qu'il avait fallu deux ans au Secrétaire général pour donner une réponse définitive à la demande de réexamen à lui adressée le 25 octobre 1990 et sur le fait qu'entre le dépôt du recours auprès du Comité d'appel et la présentation par celui-ci de l'« amendement » à son rapport, il s'était écoulé 20 mois, soit une période qui dépassait de 16 mois celle de 14 semaines prévue par l'article 11.1.1.4, *f* du Statut du personnel. Le Tribunal a tout d'abord relevé que le retard incriminé n'était pas entièrement imputable au Secrétaire général. S'il s'était écoulé un certain temps entre le dépôt du recours et la remise de l'« amendement » par le Comité d'appel, c'est en partie parce que le Conseil du personnel avait cessé de décembre 1991 à mai 1992 de participer aux travaux du Comité, dont la composition avait par surcroît due être modifiée. En tout état de cause, le retard n'avait pas été, dans les circonstances de l'espèce, de nature à affecter la légalité de la décision attaquée ni à mettre en cause la bonne foi de l'Union.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

---

9. JUGEMENT N° 1339 (13 JUILLET 1994) : GRANT CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[19]

Demande de mise en congé de paternité — L'institution du congé de maternité n'est pas une forme de discrimination contre les hommes — Les parents adoptifs ne peuvent, dans ce contexte, être assimilés à des parents naturels — Comparaison avec d'autres organisations admettant le congé parental — Droit du requérant de contester les dispositions du Règlement du personnel, y compris celles qui existaient à l'époque où il a accepté son engagement

Le requérant était un fonctionnaire de l'OMS de grade P-5 et sa femme une fonctionnaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés de grade P-3. Cette dernière a donné naissance à une fille en septembre 1992. Les dispositions réglementaires des deux organisations pré-

voyaient un congé de maternité de 16 semaines mais les deux conjoints ont demandé aux deux organisations l'octroi d'un congé « parental », le congé de 16 semaines devant être mis à leur disposition en tant que couple. Dans un mémorandum du 23 juillet, le chef de la Section de l'administration du personnel du HCR a répondu à la femme du requérant qu'elle avait droit au congé de maternité de 16 semaines aux termes du Règlement du personnel et que le droit de son mari à un congé de paternité était du ressort de l'OMS.

Dans un mémorandum du 28 juillet adressé au requérant, le chef de l'Administration des contrats de l'OMS s'est référé à l'article 760 du Règlement du personnel aux termes duquel les personnes engagées pour des périodes d'une année ou plus ont droit à un congé de maternité de 16 semaines, ajoutant que le Règlement ne contenait, à son grand regret, aucune disposition sur le congé de paternité. Le requérant a interjeté appel auprès du Comité d'appel du siège qui a conclu que l'Administration avait appliqué correctement l'article 760 du Règlement tel qu'il était libellé et que cette disposition était « discriminatoire à l'encontre des fonctionnaires masculins, étant donné les objectifs de l'OMS et de la famille des Nations Unies et la divergence avec les conditions applicables au congé prévu en cas d'adoption », congé que le fonctionnaire de l'un et l'autre sexe peuvent prendre, et que la disposition en question devrait en conséquence être révisée par l'Administration.

Le Tribunal a jugé que l'institution du congé de maternité n'était pas une forme de discrimination contre les femmes mais la simple reconnaissance des besoins spécifiques d'une femme lors de l'accouchement; des raisons tant physiques que psychologiques expliquaient pourquoi une femme devait être dispensée de travailler avant et après la naissance d'un enfant. Comme la nature de la participation du père était fort différente, il n'y avait pas de comparaison possible.

La comparaison que faisait le requérant avec l'octroi d'un congé lors de l'adoption d'un enfant n'était pas fondée. Les exigences de l'adoption étant différentes de celles de l'accouchement, les dispositions relatives à l'adoption n'avaient pas besoin de viser spécifiquement la femme. Il n'y avait pas de discrimination en faveur des parents adoptifs et au détriment des parents naturels puisque les circonstances n'étaient pas identiques.

Le Tribunal n'a pas non plus accepté l'argument du requérant selon lequel l'octroi aux seules femmes du « congé parental » les exposerait à un risque de discrimination dans l'emploi : il pouvait plaider sa propre cause, non celle des autres.

Le fait que le Comité international de la Croix-Rouge accordait un congé parental, comme le faisait la législation de certains pays, était sans pertinence. De l'avis du Tribunal, le congé parental devait faire l'objet d'une négociation et d'un accord avec l'employeur, il ne pouvait être réclamé comme un droit.

Le Tribunal s'est refusé à suivre l'Organisation lorsqu'elle prétendait que le requérant, lorsqu'il était entré à son service, avait accepté le Règlement et le Statut du personnel de l'Union et aurait dû recourir à d'autres moyens, telle l'action syndicale, pour défendre ses idées et faire instaurer le congé de paternité. L'acceptation des dispositions statutaires ou réglementaires n'empêchait pas un fonctionnaire de soutenir que l'une d'elles était discriminatoire lorsqu'elle l'affectait.

Pour les raisons exposées plus haut, le Tribunal a rejeté la requête.

---

10. JUGEMENT N° 1344 (13 JUILLET 1994) : ANGIUS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS[20]

Allégations de traitement discriminatoire et punitif — Question de recevabilité — Les mesures prises ont-elles été motivées par le souci d'améliorer la qualité du travail de l'intéressé ou par le désir de le punir pour avoir critiqué l'Administration ? — Violation du droit du requérant à être traité équitablement

Le requérant, entré au service de l'Organisation européenne des brevets (OEB) en janvier 1980 en qualité d'examinateur de brevets de grade A3, avait, jusqu'en 1989, reçu des rapports d'évaluation qui qualifiaient son travail de « très bon ». En août 1991, il avait appris qu'un rapport de recherche rédigé par lui avait été modifié à son insu. Le 20 août, il avait protesté par écrit auprès du Directeur principal de la recherche.

Après un échange de correspondance, le requérant écrivit le 14 septembre 1992 au Président de l'Organisation européenne des brevets pour se plaindre d'avoir fait l'objet de plusieurs mesures discriminatoires et punitives de la part de ses supérieurs hiérarchiques; il demandait, entre autres, une enquête officielle en invoquant que, si sa demande n'était pas satisfaite, sa lettre devrait être considérée comme un recours interne. Le Président a soumis l'affaire à la Commission de recours. Par lettre du 21 octobre 1992, le Président de la Commission a accusé réception du recours qui, a-t-il indiqué, serait « traité dans les plus brefs délais, compte tenu de la charge de travail de la Commission et du calendrier de ses réunions ». L'OEB n'a toutefois pris aucune mesure et le 3 septembre 1993, le requérant a informé le Président de la Commission que le retard pris était inacceptable et que si rien n'était fait dans un délai de trois semaines, il saisirait le Tribunal, ce qu'il a fait le 6 octobre 1993.

L'Organisation soutenait tout d'abord que la requête était irrecevable, le requérant ayant saisi la Commission hors délai et n'ayant pas épuisé les moyens de recours internes comme prévu à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Elle faisait valoir que le requérant savait depuis au moins août 1991 qu'un rapport de recherche modifié avait été

publié sous son nom et qu'il ne tenait qu'à lui de présenter alors un recours interne. Le Tribunal a toutefois estimé que la modification des rapports du requérant ne représentait qu'un aspect, visé dans son recours interne, du traitement inéquitable dont il avait, selon ses dires, continué de faire l'objet. L'OEB soutenait ensuite que la requête était irrecevable aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal; elle prétendait que le requérant aurait, en tout état de cause, dû attendre le résultat de son recours interne, ajoutant que, pour se prononcer sur les recours, la Commission tenait compte non seulement de l'ordre chronologique de leur dépôt mais aussi de l'importance des questions qu'ils soulevaient. Le Tribunal a toutefois considéré que le recours du requérant soulevait bel et bien des questions importantes. Il a souligné que l'un des buts principaux du statut des fonctionnaires était de créer et de maintenir de bonnes relations au sein du personnel et qu'enquêter sur les griefs de traitement discriminatoire et punitif d'un fonctionnaire était une tâche que ce statut assignait à l'Organisation. Le Tribunal a en outre noté que le requérant avait présenté son premier recours interne le 14 septembre 1992 et qu'à la date du 3 septembre 1993, l'OEB ne lui avait toujours pas communiqué son mémoire en réponse, ni même indiqué la date à laquelle il pensait pouvoir le faire. Sans doute en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du personnel, une requête n'était-elle recevable qu'après épuisement par le requérant de tous les moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel mais, ainsi qu'il ressortait clairement de sa jurisprudence, le Tribunal interprétait cet article comme signifiant qu'une fois qu'un requérant avait fait tout ce qu'il était tenu de faire pour obtenir une décision définitive et dès lors que la procédure ne semblait pas devoir aboutir dans un délai raisonnable, l'intéressé pouvait saisir directement le Tribunal. La requête a en conséquence été jugée recevable.

Sur le fond, le requérant se plaignait que ses rapports de recherche eussent été modifiés sans qu'il ait été consulté. L'OEB invoquait les contraintes de temps pour expliquer l'absence de consultation. Le Tribunal a toutefois jugé inadmissible, quelles que fussent les contraintes de temps, que l'OEB ait modifié les rapports du requérant, n'ait même pas discuté après coup avec lui des changements apportés et ne lui ait pas donné la possibilité de faire des observations et qu'il ait publié les rapports en question sous le nom de l'intéressé.

Le requérant reprochait en outre à l'Organisation de l'avoir placé sous la supervision d'un autre fonctionnaire et d'avoir fait procéder à une étude de son travail afin de le prendre en défaut. Le Tribunal a estimé que, si l'étude en question avait véritablement pour objet d'améliorer la qualité du travail de l'intéressé, il était du devoir de ses supérieurs hiérarchiques d'en discuter les conclusions avec lui, d'écouter ses observations et de suggérer des mesures propres à améliorer la qualité de son travail. Rien dans le dossier n'indiquait que cela eût été fait. Ce qui ressortait à l'évidence, c'était qu'aucun des rapports de recherche du requérant

n'avait été remanié après qu'il eut protesté contre la modification des rapports établis en 1991. Le Tribunal a déclaré avoir la conviction que les supérieurs hiérarchiques du requérant, en faisant procéder à une étude de son travail et en le plaçant sous la supervision d'un autre fonctionnaire, avaient été animés du désir non pas d'améliorer la qualité de son travail mais de le punir pour avoir protesté contre le remaniement de ses rapports en l'absence de toute consultation avec lui.

Le Tribunal a conclu que l'Organisation n'avait pas pris les mesures nécessaires pour que le recours du requérant soit examiné dans des délais raisonnables et pour qu'il soit procédé comme il convenait au remaniement de ses rapports de recherche et qu'elle avait en outre, en le traitant comme elle l'avait fait, violé son droit à être traité équitablement. Le Tribunal a accordé au requérant une indemnité de 6 000 marks allemands à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral qu'il avait subi.

---

11. Jugement n° 1366 (13 juillet 1994) : Kigaraba (n° 3) contre l'Union postale universelle[21]

Restitution de sommes indûment versées au titre de l'indemnité pour frais d'études — Question sur les taux de change — Les frais d'études ne sont remboursés qu'en partie — Situation du requérant en sa qualité de fonctionnaire chargé des demandes de remboursement pour frais d'études — Le principe d'égalité ne joue pas dans l'illégalité — Possibilité d'une erreur d'interprétation — Limites de temps applicables à la restitution de l'indu

Le requérant, qui était entré à l'Union postale universelle (UPU) en 1983 au grade P-2 et avait, en 1986, était promu premier secrétaire au grade P-3 à la Section du personnel où il s'occupait des demandes de remboursement des frais d'études, attaquait une décision de l'UPU tendant à lui faire restituer les sommes qui lui avaient été indûment versées au titre de l'indemnité pour frais d'études pour deux de ses enfants. Dans son rapport du 17 juillet 1992, le Groupe d'enquête établi pour vérifier les montants versés au requérant était parvenu à la conclusion que l'intéressé avait reçu en trop 32 222,40 francs suisses mais que le remboursement de l'indu pouvait être limité à cinq ans, soit aux années scolaires 1986 à 1990, la somme à rembourser se trouvant ainsi ramenée à 27 779,55 francs suisses.

Le Tribunal a noté que le litige portait essentiellement sur le choix du taux de change qui devait être appliqué pour le décompte des sommes perçues par le requérant au titre de l'indemnité pour frais d'études pour les années scolaires 1986 à 1990. Avec effet au 1er janvier 1984, l'article 3.10.5, C, *c,* du Statut du personnel avait été modifié, les mots « celui qui

était pratiqué à la date d'entrée en vigueur du barème des remboursements actuels » étant remplacés par les mots « celui qui était en vigueur au 1er mars 1983 ». L'Administration avait cessé de se référer à ce taux, dit, dans la pratique « taux plancher », lors de la suppression en 1989 de l'article 3.10.5, C, *c,* Le requérant, qui acceptait le décompte de 1989 vu la suppression du « taux plancher », faisait grief à l'Union d'avoir, à la suite du rapport du Groupe d'enquête, retenu pour le calcul des décomptes des années antérieures à 1989 le taux de change opérationnel des Nations Unies en vigueur, lequel était plus élevé que celui en vigueur au 1er mars 1983.

Le Tribunal a toutefois estimé qu'il suffisait de se reporter aux dispositions applicables pour se convaincre que le taux en vigueur au 1er mars 1983 n'était à utiliser que s'il était plus élevé que celui qui était en vigueur à la date du remboursement. Or, le taux de change du dollar des Etats-Unis au 1er mars 1983 ne s'élevait qu'à 9,56 shillings tanzaniens tandis que les taux successifs en vigueur aux dates des décomptes de 1985 à 1990 en vue des remboursements variaient entre 25 et 193,3 shillings tanzaniens. Il était donc impossible, à moins de confondre « prix plancher » et « prix plafond », de soutenir comme le faisait le requérant que le taux du 1er mars 1983 devait systématiquement s'appliquer aux décomptes postérieurs à 1984.

Le requérant prétendait en outre que l'utilisation du taux plancher de 1983 relevait d'une pratique de l'Union, invoquant à l'appui de sa thèse que les décomptes incriminés avaient été contrôlés et approuvés par les chefs de la Section du personnel. Après avoir relevé que l'existence d'une telle pratique était contestée par l'UPU, le Tribunal a souligné que la règle observée en la matière par l'ensemble du système commun des Nations Unies ne prévoyait le remboursement que d'une partie des frais d'études; or, le requérant avait reçu, sur la base de son interprétation erronée de la règle 3.10.5, C, *c* un montant supérieur aux sommes qu'il avait déboursées. Etant au demeurant chargé des demandes de remboursement des frais d'études, il avait établi ses propres décomptes et il ne pouvait ni se retrancher derrière l'approbation des chefs de section ni garder le silence sur une anomalie qui lui profitait.

Le requérant essayait encore de se justifier en faisant valoir que d'autres fonctionnaires avaient agi comme lui. Le Tribunal a souligné à cet égard que le principe d'égalité ne jouait pas dans l'illégalité et qu'en tout état de cause, le Directeur général avait ordonné d'appliquer le même traitement aux fonctionnaires se trouvant dans une situation comparable à celle du requérant.

Le requérant soutenait en outre que les modifications apportées à l'article 3.10 ne pouvaient être appliquées rétroactivement; le Tribunal a toutefois estimé que le principe de non-rétroactivité n'était pas en cause dans la présente affaire puisqu'aucune nouvelle disposition ou interprétation des textes concernant la méthode de calcul n'avait été adoptée avec

effet rétroactif. Le requérant était nécessairement conscient de la disproportion manifeste entre le montant des avances reçues et les frais d'éducation effectivement encourus. Il ne pouvait donc se réfugier derrière une quelconque erreur d'interprétation.

Enfin, le requérant soutenait que le remboursement de l'indu serait exclu par le jeu de la prescription. Tout en admettant que la réglementation de l'UPU ne contenait pas de dispositions en ce sens, il prétendait que l'Union devrait suivre la pratique de l'ONU et des organisations du régime commun qui, prétendait-il, limitait le recouvrement de l'indu aux deux années, voire à l'année, précédant la découverte de l'erreur. Pour sa part, l'Union rappelait que toute somme versée par erreur était susceptible de recouvrement mais, ne contestant pas le principe que le passage du temps pouvait éteindre une obligation, se bornait à réclamer le remboursement des sommes indûment versées pour les années scolaires à partir de 1986; elle renonçait ainsi au remboursement d'une partie du trop-perçu et elle n'exigeait pas l'intérêt. Le Tribunal a conclu que, compte tenu des circonstances, la limite de temps retenue par l'Union était très avantageuse pour le requérant et que ses prétentions sous ce chef n'étaient pas fondées.

Le Tribunal a en conséquence rejeté la requête.

---

12. JUGEMENT N° 1367 (13 JUILLET 1994) : OZORIO (N° 4) CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[22]

Demande d'un fonctionnaire tendant à obtenir une prolongation du délai pour le déménagement de ses effets personnels — Recevabilité de la requête — Contrôle d'une décision prise dans l'exercice du pouvoir d'appréciation

Le requérant, de nationalité américaine, travaillait au siège de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) à Genève en qualité de fonctionnaire de l'information de grade P-4 lorsqu'il a pris sa retraite le 30 novembre 1988. Le 14 mai 1990, il a demandé une prolongation du délai pour le déménagement de ses effets personnels à l'occasion de son rapatriement, et a obtenu une prolongation du délai jusqu'au 30 novembre 1990. Le 12 décembre 1990, il a demandé une nouvelle prolongation de 1 à 6 ans, selon que sa femme, fonctionnaire au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, déciderait de prendre une retraite anticipée (en 1991) ou de rester en activité jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 60 ans (en 1996). Le 9 janvier 1991, le Directeur par intérim de la Division du personnel lui a accordé « un dernier report d'une année jusqu'au 30 novembre 1991 ». Le 19 juillet 1991, le requérant a demandé au Directeur du personnel de prendre une décision dans l'exercice de son pouvoir

discrétionnaire en tenant compte du fait que des cas comme le sien n'étaient pas rares et iraient à l'avenir en se multipliant. Il faisait valoir que l'Organisation n'encourrait pas de dépenses supplémentaires en accédant à sa demande puisqu'aux termes de la règle pertinente, sa responsabilité serait limitée à ce qu'aurait coûté l'opération à la date du 30 novembre 1989. Le Directeur du personnel lui a répondu le 26 août 1991 qu'il était « incorrect et inacceptable que la situation professionnelle de [sa] femme intervint dans [sa] relation contractuelle avec l'Organisation » et que, bien que l'Organisation eût en une occasion accordé une prolongation supérieure à celle qu'elle avait pour pratique d'accorder, aucune exception n'avait été admise depuis que le Directeur général avait défini la politique établissant un délai. Le Directeur du personnel concluait :

> « Il ne peut vous être accordé de prolongation pour le déménagement de vos effets personnels au-delà d'une période de trois ans à partir de la date de votre cessation de service. Ceci est une décision définitive. »

Le 26 octobre 1991, le requérant a saisi le Comité d'appel d'un recours contre « la décision définitive de l'Administration matérialisée par la lettre du 26 août ». Devant le Comité d'appel, l'Organisation soutenait que la décision définitive était datée du 9 janvier 1991 et que le recours était en conséquence irrecevable parce qu'introduit après l'expiration du délai de soixante jours. Le Tribunal a noté que l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel était conçu comme suit :

> « Un membre du personnel ne peut faire appel devant un comité d'appel que lorsque tous les recours administratifs existants ont été épuisés et que la mesure qui fait l'objet de la plainte est devenue définitive. Une mesure est considérée comme définitive lorsqu'elle a été prise par un fonctionnaire dûment habilité et que le membre du personnel en a reçu notification par écrit. »

Le Tribunal a jugé que la lettre du 9 janvier 1991 accordait au requérant une dernière prorogation de délai pour le déménagement de ses effets personnels. Aux termes de l'article 1230.8.1, le fonctionnaire était tenu d'épuiser tous les recours administratifs existants et aucun délai n'était fixé pour ce faire. Dans sa lettre du 19 juillet, le requérant demandait que le Directeur du personnel, et si nécessaire « le Directeur général », utilisât son pouvoir d'appréciation, ce qui revenait à introduire un « recours administratif ». L'Organisation a répondu le 26 août 1991 à l'argument du requérant concernant la retraite de sa femme et lui a signifié que la décision prise était « définitive ». Le Tribunal a conclu que la lettre du 26 août 1991 constituait la « mesure définitive » prise par l'Organisation et que le recours interne avait été exercé dans le respect du délai fixé par l'article 1230.8.1.

Sur le fond, le Tribunal a relevé que, dans son rapport du 8 avril 1993, le Comité d'appel avait émis l'avis que l'Administration avait donné une interprétation trop restrictive du Manuel et ce, au détriment du requérant, et que le Directeur général n'avait pas été bien conseillé dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Le Comité avait en conséquence recommandé au Directeur général de reconsidérer la demande du requérant, en suite de quoi le Directeur général avait pris la décision de prolonger le délai jusqu'au 1er mai 1995, contre laquelle était dirigée la requête. Le Tribunal a estimé que cette décision, prise dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire et donc sujette à un contrôle juridictionnel restreint, était arbitraire non seulement parce qu'elle omettait de mentionner les motifs qui avaient conduit à fixer au 1er mai 1995 la nouvelle date limite que le requérant devrait respecter pour avoir droit au remboursement de ses frais de déménagement mais parce qu'elle ne répondait pas de façon cohérente à sa demande. Il y avait donc là un usage incorrect du pouvoir d'appréciation.

Pour les raisons exposées plus haut, le Tribunal a annulé la décision du Directeur général en date du 1er mai 1993 et ordonné le renvoi de l'affaire aux fins de la nouvelle décision. Le requérant s'est en outre vu allouer 4 000 francs suisses à titre de dépens.

---

13. Jugement n° 1372 (13 juillet 1994) : Malhotra contre l'Organisation mondiale de la santé[23]

Candidature infructueuse à un poste — Question de la confidentialité de la documentation du Comité de sélection — Pouvoir de contrôle des organes de recours

Le requérant, qui occupait un poste de grade ND.6 au sein de l'Unité de la santé et du comportement du Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est, s'était porté candidat à un poste d'assistant II de grade ND.7 mais sa candidature n'avait pas été retenue. Il avait alors formé un recours en alléguant que le Comité de sélection avait allongé la liste restreinte au-delà du point d'agglutination de manière à inclure le candidat choisi et que le classement établi en fonction de critères définis et les positions relatives de l'intéressé et du candidat retenu n'avait pas été dûment pris en considération, ajoutant qu'il avait à son actif 27 ans de service en qualité de secrétaire et était le premier sur la liste restreinte, alors que le candidat sélectionné n'était en service que depuis 5 ans en tant que secrétaire, et n'était qu'à la septième place sur la liste restreinte. Le requérant s'est pourvu d'abord devant le Comité régional puis devant le Comité d'appel du siège mais aucun des deux organes n'a pu se prononcer sur le recours

en raison du refus de l'Organisation de produire diverses pièces, jugées confidentielles, de la documentation du Comité de sélection.

Pour justifier son refus de produire les documents réclamés par les organes d'appel, l'Organisation s'appuyait principalement sur un mémorandum du 28 mars 1983 adressé, dans le cadre d'une affaire, par le Directeur général au Président du Comité d'appel du siège, où il était indiqué que la documentation du Comité de sélection devait rester confidentielle pour que les participants puissent exposer franchement leurs vues. De l'avis du Tribunal toutefois, l'examen des documents réclamés par le Comité régional d'appel pouvait seul permettre de déterminer si la liste restreinte avait été irrégulièrement allongée pour favoriser au détriment du requérant le candidat finalement retenu et si le poids voulu avait ou non été accordé à l'ancienneté, à la qualité du travail et à l'expérience de l'un et de l'autre. En refusant, sous prétexte de confidentialité, de communiquer les informations et documents réclamés, l'Organisation avait gardé par devers elle des pièces intéressant la procédure qui avait abouti à la décision attaquée et avait empêché l'élucidation de ce que le Comité d'appel du siège avait à juste titre appelé le problème central de l'affaire, à savoir « les procédures d'évaluation d'après les critères définis et de classement suivies par [le Comité de sélection ad hoc] pour parvenir à sa décision ».

Le Tribunal s'est référé à ses jugements n^{os} 1177 (affaire *Der Hovsèpian*) et 1323 [affaire *Morris* (n° 2)], dans lesquels il avait déclaré qu'un document qui faisait partie intégrante de la procédure ayant débouché sur la décision attaquée ne pouvait être soustrait à son contrôle ou à celui des organes d'appel. Cette règle s'appliquait également aux avis exprimés par les membres du Comité de sélection ad hoc. Le Tribunal a souligné que, dans la mesure où il existait un droit d'appel contre la sélection opérée sur la base de la recommandation dudit comité, le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du siège étaient tous deux en droit d'examiner les motifs dont s'inspirait la sélection et la recommandation en cause pour détecter l'existence éventuelle d'un vice rédhibitoire (erreur de fait ou de droit, parti pris, arbitraire) et que le refus de communiquer les vues des auteurs de la recommandation avait paralysé la procédure d'appel.

Le Tribunal a ordonné que le Comité régional d'appel puis, le cas échéant, le Comité d'appel du siège reprennent l'examen du recours à la lumière de l'ensemble des pièces du dossier du Comité de sélection. Il a en outre accordé au requérant 3 000 dollars des Etats-Unis pour le tort moral qu'il avait subi, plus 500 dollars à titre de dépens.

---

14. JUGEMENT N° 1376 (13 JUILLET 1994) : MUSSNIG CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[24]

Non-renouvellement d'un engagement — Question de recevabilité — Nature des règles relatives aux recours internes et du Règlement intérieur du Comité d'appel — Rôle de l'Organisation dans la prévention du harcèlement sexuel — Moyens de réparer un tort grave causé à la carrière d'une fonctionnaire

La requérante, entrée au service de l'Organisation mondiale de la santé en janvier 1987 au grade P-2, avait par la suite travaillé pour le Groupe mondial de la lutte contre le sida en qualité d'administrateur technique de grade P-3 à Luanda. L'équipe de l'OMS à Luanda se composait d'un représentant de l'Organisation, d'un administrateur technique et d'un épidémiologiste. Le Tribunal a noté que, bien qu'il s'agît d'un lieu d'affectation difficile, la requérante était parvenue à nouer de bonnes relations de travail avec tous ceux qui participaient au Programme. En effet, dans le rapport d'évaluation de son travail portant sur la période mai 1989 à avril 1990, son supérieur hiérarchique direct, alors représentant de l'OMS en Angola, avait affirmé le 23 mars 1990 qu'elle s'était adaptée « avec succès » à l'expatriation et le deuxième notateur, chef de l'appui aux programmes nationaux relevant du Programme mondial sur le sida avait qualifié le 19 avril son travail de « satisfaisant, compte tenu des conditions particulières dans lesquelles elle avait été appelée à travailler et du nouveau programme qu'elle avait dû mettre sur pied ».

Le Tribunal a en outre noté que les relations entre les différents membres de l'équipe s'étaient détériorées avec l'arrivée en juin ou juillet 1990 d'un nouveau représentant de l'OMS, le Dr Emmanuel Eben-Moussi, contre lequel la requérante avait porté de graves accusations de harcèlement sexuel et de représailles et que, par un mémorandum du 22 janvier 1991, le chef des services de soutien administratif du Programme mondial sur le sida avait engagé une procédure pour mettre fin à l'engagement de la requérante, le Gouvernement angolais ayant fait savoir à l'Organisation, par l'entremise de son représentant, qu'il ne souhaitait pas voir la requérante conserver son poste d'administrateur technique.

La requérante s'était adressée au médiateur de l'OMS, lequel avait, le 7 mars 1991, introduit en son nom un recours contre la décision de ne pas renouveler son contrat. Elle avait, le 19 septembre 1992, formé un deuxième recours contre le refus de l'Organisation de lui communiquer, pour cause de confidentialité, certains documents qu'elle avait en sa possession, et contre l'absence de rapport d'appréciation pour la période 1990-1991. Le Comité s'était réuni le 5 février 1993. Après avoir entendu la plaidoirie, écourtée à cinq minutes, du représentant de la requérante, il avait conclu dans un rapport en date du 12 février 1993 qu'aucun des deux appels n'était conforme à son règlement intérieur, sans préciser

quelles règles avaient été violées ni en quoi la méconnaissance du règlement l'empêchait de se prononcer sur le fond mais en indiquant que les deux appels avaient été présentés hors délai et en recommandant de les rejeter comme irrecevables, recommandation qui avait été acceptée par le Directeur général.

L'OMS soutenait que, si l'on retenait la date du 8 mars 1991 comme point de départ, la notification formelle d'appel en date du 19 septembre 1992 avait été portée devant le Comité d'appel 18 mois après la date à laquelle la requérante avait été invitée à régulariser sa première initiative. Le Tribunal a constaté que le premier recours de la requérante avait été formé le 7 mars 1991 et qu'il était dirigé contre la décision du 28 janvier 1991 de ne pas renouveler son engagement. Ce premier recours consistait en un rapport circonstancié mettant à la disposition du Comité d'appel tous les éléments nécessaires pour lui permettre de se prononcer. Ce que la requérante avait introduit le 19 septembre 1992 était un deuxième recours qui avait pour but d'obtenir la production de documents que l'Organisation refusait de lui communiquer. Quant à la lettre de la secrétaire du Comité d'appel en date du 19 mars 1991, elle se bornait à lui enjoindre de fournir les précisions requises sans indiquer quels détails supplémentaires le Comité considérait comme nécessaires et devait avoir à sa disposition pour être en mesure de faire des recommandations au Directeur général. Le Tribunal a rappelé que selon sa jurisprudence [voir par exemple le jugement n° 607 (affaire *Verron*)], les dispositions applicables doivent certes être respectées dans l'intérêt d'une bonne administration mais « ne sont pas conçues comme un piège ayant pour résultat de surprendre la bonne foi d'un requérant ». Quant au Règlement intérieur du Comité d'appel du siège, il avait pour objet d'assurer l'examen diligent et correct des recours sans priver leurs auteurs d'aucun des droits que leur conférait le Règlement du personnel.

Conformément à l'article 1230.8.3 du Règlement du personnel, le premier recours de la requérante avait été introduit « dans les soixante jours ». Son second recours, formé le 19 septembre 1992, était dirigé contre la décision de l'Organisation datée du 26 juin 1992, laquelle, fait qui n'était pas contesté, ne lui avait été notifiée que le 1er août 1992 parce qu'elle était absente de Genève; ce recours était donc intervenu, lui aussi, dans la limite du délai de soixante jours. Le Tribunal a conclu que le Comité d'appel avait été valablement saisi des deux recours.

L'Organisation demandait au Tribunal, au cas où il écarterait sa conclusion d'irrecevabilité, de renvoyer l'affaire devant le Comité d'appel du siège; le Tribunal a décidé de n'en rien faire et de statuer sur le fond.

Le Tribunal a noté que l'Organisation ne contestait pas les faits tels qu'ils étaient présentés par la requérante; elle ne cherchait notamment pas à réfuter les allégations formulées contre le Dr Eben-Moussi. Il ressortait du dossier que la requérante avait fait l'objet de représailles de la part du représentant de l'OMS après qu'elle eut repoussé ses avances sexuelles.

Il avait adressé au siège un rapport daté du 17 janvier 1991, particulièrement négatif sur son compte, que tant lui-même que l'Organisation avaient refusé de communiquer à l'intéressée. Par lettre en date du 26 juin 1992, le conseiller juridique avait fait savoir à la requérante qu'il s'était mis d'accord avec le Directeur du personnel pour signer des déclarations visant à démentir les allégations proférées par le représentant de l'OMS. L'Organisation reconnaissait elle-même qu'il aurait dû être formellement établi qu'elle considérait les allégations de services peu satisfaisants formulées par le Gouvernement angolais comme infondées et que sa conclusion aurait dû être communiquée à toutes les parties intéressées.

Le Tribunal a par ailleurs noté que les difficultés qu'avait rencontrées la requérante dans sa quête d'un emploi étaient dues aux appréciations négatives portées sur son travail à Luanda et que sa carrière professionnelle était ruinée alors que, à en juger par le dossier soumis au Tribunal, le représentant de l'OMS qui était à l'origine de ses problèmes n'avait pas été inquiété. De l'avis du Tribunal, une organisation qui souhaitait véritablement prévenir le harcèlement sexuel ou les détournements de pouvoir de la part d'un supérieur hiérarchique avait le devoir de prendre des mesures appropriées. Les victimes de tels actes devaient pouvoir compter sur un examen sérieux de leurs allégations par l'Organisation et se savoir à l'abri des représailles. En l'espèce, l'OMS avait totalement manqué à son devoir de protection de la requérante.

Le Tribunal a conclu que le préjudice causé à la carrière et à la réputation de la requérante était d'une gravité telle qu'il ne pouvait être réparé qu'en la réintégrant à compter de la date d'expiration de son engagement et en lui octroyant un nouveau contrat. Il a donc ordonné qu'elle soit replacée dans la situation où elle se serait trouvée s'il n'avait pas été mis un terme à son emploi et réintégrée à compter de la date de l'expiration de son engagement et jusqu'à celle du jugement, et que lui soit octroyé un contrat de travail de deux ans à compter de la date du jugement. Il lui a en outre alloué 25 000 francs suisses de dommages-intérêts au titre du préjudice moral qu'elle avait subi et 6 000 francs suisses à titre de dépens.

C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale[25]

1. Décision n° 139 (14 octobre 1994) : Jasbir Chhabra Contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement[26]

Requête dirigée contre des rapports d'évaluation du comportement professionnel négatifs — Question de recevabilité — Toute allégation de harcèlement et de parti pris doit être étayée par des preuves — Allégation selon laquelle les qualifications d'un fonctionnaire ne correspondent pas aux exigences du poste qu'il occupe — Réparation à accorder à un ou une fonctionnaire victime d'une erreur dans l'orientation de sa carrière

La requérante, entrée à la Banque en 1972 en qualité d'assistante de recherche, s'était vu attribuer le niveau 21 à la suite du classement des emplois auquel il avait été procédé en 1985 et avait par la suite reçu le titre d'économiste. Jusqu'en 1987, elle avait fait l'objet de rapports d'évaluation satisfaisants. Après la réorganisation de 1987, elle avait été choisie en qualité d'économiste de niveau 21 pour travailler dans la Division des opérations de pays, région Asie, Département II des pays (AS2CO), puis avait, en 1990, été affectée à la région Asie, Département I des pays, Cabinet du Directeur.

Dans le rapport d'évaluation établi le 25 octobre 1991 sur le comportement professionnel de l'intéressée pendant la période septembre 1990-septembre 1991, son supérieur hiérarchique avait indiqué que si elle avait « fait montre d'une grande compétence » dans certains domaines, elle n'avait « pas apporté la preuve de sa capacité à remplir efficacement les tâches d'un économiste de pays ou de secteur de niveau 21, mais serait peut-être plus à l'aise dans des travaux de recherche ».

A un stade ultérieur, le 31 janvier 1992, l'Administrateur du personnel en chef pour la région Asie lui a offert le choix entre : *a*) un licenciement amiable; *b*) un poste d'assistant administratif de niveau 17, avec réduction de traitement; et *c*) six mois supplémentaires de mise à l'épreuve durant lesquels elle se verrait confier des tâches d'économiste de niveau 21, y compris des missions hors siège, étant entendu que si son travail d'économiste de niveau 21 donnait entière satisfaction, elle serait affectée à titre permanent à un poste d'économiste de ce niveau mais que, dans l'hypothèse contraire, il serait fait application de la disposition 7.01 du Règlement du personnel, section 11, « Licenciement pour services ne donnant pas satisfaction », aucune indemnité de licenciement ne lui étant versée. La requérante a choisi l'option *b*.

Le 7 avril 1992, la requérante s'est pourvue devant le Comité de recours pour se plaindre de l'évaluation de son supérieur hiérarchique, du traitement qui lui avait été appliqué de 1988 à 1991 en matière de primes de mérite et du choix devant lequel elle avait été placée en janvier 1992. Le 24 septembre 1992, elle a formé un deuxième recours contestant deux

décisions du défendeur relatives à la fixation de son traitement et à ses primes de mérite pour 1992, ainsi que la décision rejetant son assertion selon laquelle les tâches de niveau 17 auxquelles elle était affectée étaient en fait des tâches de niveau 18 et au-dessus. Dans son rapport du 24 juin 1993, le Comité de recours a notamment recommandé de porter au niveau 18-19 le poste de niveau 17 de la requérante conformément à l'évaluation professionnelle dont elle avait fait l'objet de la part du défendeur et d'ajuster son traitement en conséquence. L'administration de la Banque en grande partie a accepté les recommandations du Comité de recours. La requérante a porté recours devant le Tribunal.

Devant le Tribunal, le défendeur a tout d'abord soulevé certaines questions touchant la recevabilité du recours. L'une d'entre elles était de savoir si, s'agissant des primes de mérite, une demande d'examen administratif avait été présentée préalablement à la saisine du Comité de recours. Le Tribunal a noté que ni le défendeur ni le Comité de recours n'avaient apparemment soulevé cette question le moment voulu et, qu'aux termes de l'article II, paragraphe 2, *i* du Statut du Tribunal, le défendeur pouvait accepter une dérogation à la règle n'autorisant la saisine du Tribunal qu'après épuisement des recours internes. De l'avis du Tribunal, une telle dérogation avait sûrement été présumée acceptée dès lors que le défendeur s'était abstenu d'élever des objections avant ou pendant l'examen de l'affaire par le Comité de recours. Le défendeur soulevait une autre question liée, celle-là, à la réparation exigée par la requérante pour le tort causé à sa santé. Le défendeur soutenait que, comme la requérante avait saisi l'Administrateur responsable des demandes d'indemnisation du personnel de la Banque d'une réclamation similaire, elle n'était pas recevable à soumettre ce point au Tribunal. Tout en faisant sienne la position du défendeur, le Tribunal a indiqué que les griefs avancés par la requérante lorsqu'elle se plaignait que le défendeur eût négligé de tenir compte de ses problèmes de santé et de l'incidence qu'un tel comportement avait pu avoir sur sa carrière faisaient partie intégrante de la présente affaire.

Sur le fond, la requérante soutenait qu'après son affectation à l'AS2CO en 1987, elle avait eu à souffrir de la part de ses supérieurs de harcèlement, de parti pris et de malveillance motivés par des raisons de sexe et des considérations ethniques et que cet environnement hostile et la tension nerveuse qui en était résultée avaient sérieusement compromis sa santé. Pour ce qui était des allégations de harcèlement et de parti pris, le Tribunal, tout en constatant que les relations de travail entre la requérante et ses supérieurs au sein de l'AS2CO semblaient avoir laissé à désirer à partir de 1987, a relevé que la requérante n'avait produit aucune preuve à l'appui de ses allégations.

Le Tribunal a noté que la requérante avait été appelée à collaborer avec des économistes différents qui avaient évalué son travail chacun de son côté et que, selon le rapport du Comité d'appel :« Elle n'avait pas

donné satisfaction, ainsi qu'il résultait des déclarations d'une série de supérieurs hiérarchiques. » Le Tribunal a en outre constaté que ce problème avait été signalé dès le rapport d'évaluation du comportement professionnel de 1989 dans lequel le supérieur hiérarchique de la requérante avait déclaré que, si elle était capable de « produire un travail de qualité supérieure », moyennant d'avoir « le temps de la réflexion », « les besoins de [la] Division ne sont pas ceux auxquels ses compétences plus spécialisées peuvent lui permettre de répondre efficacement ». Il concluait que « ses qualifications ne correspondent manifestement pas aux exigences de la Division ». Après son affectation à une autre division en 1990, son supérieur hiérarchique a établi à son sujet pour la période septembre 1990-septembre 1991 un rapport d'évaluation qui contenait une appréciation analogue, puis, pour la période juillet 1991-mars 1992 un rapport où il concluait que, si la requérante s'était acquittée de façon satisfaisante des tâches de niveau 18-20 qui lui avaient été confiées, « son travail n'indiquait pas qu'elle eût le profil d'un économiste de pays ou de secteur de niveau 21 ».

Comme l'avait relevé le Tribunal, c'était eu égard à ces évaluations concordantes de la qualité du travail de la requérante et à l'incapacité de celle-ci à satisfaire aux exigences d'un poste d'économiste de niveau 21 et pour résoudre le problème posé par le « décalage » qui était apparu entre les qualifications de l'intéressée et les exigences de son poste, que le défendeur avait pris diverses mesures correctives. Ainsi que mentionné ci-dessus, la requérante fut assigné en 1990 à une autre division pour une période d'essai. En raison de ses soucis de santé, elle avait été autorisée à travailler à temps partiel, avec un horaire spécialement adapté à son état pathologique. En 1991, le défendeur s'était employé à identifier un autre poste correspondant mieux à ses capacités. Ses efforts avaient été vains et en janvier 1992, il avait donné à la requérante le choix entre les solutions indiquées plus haut.

Le défendeur, a déclaré le Tribunal, avait certes accepté, sur la base de la recommandation du Comité de recours, de réaffecter la requérante à un poste de niveau 18 et d'ajuster son traitement en conséquence mais il l'avait néanmoins traité d'une manière qui compromettait dès le départ sa carrière en raison du « décalage » qui était apparu entre ses capacités et les exigences du poste d'économiste de niveau 21 auquel elle avait été affectée après la réorganisation de 1987. A l'époque, le défendeur avait manifestement surestimé les capacités de la requérante.

Les efforts qu'il avait ultérieurement déployés pour résoudre le problème du « décalage » avaient abouti à mettre la requérante devant un choix qui n'en était pas un. L'offre qui lui était faite n'était pas équitable du fait de son état de santé qui, son supérieur hiérarchique l'avait reconnu, ne permettait pas de la mettre à l'épreuve au niveau 21 dans des conditions normales; en lui offrant de quitter la Banque ou d'accepter

d'être rétrogradée à un niveau déraisonnable, on la mettait en face d'un choix impossible.

Le Tribunal a conclu que, bien qu'il n'y eût pas de décision particulière du défendeur à annuler, la requérante s'était vu appliquer à partir de la réorganisation, un traitement qui, pris dans son ensemble, avait orienté sa carrière dans une mauvaise voie et ne répondait pas aux normes exigées par la Banque en vertu des Principes régissant l'emploi du personnel. Eu égard aux efforts déployés par le défendeur pour remédier aux difficultés engendrées en partie par ses propres décisions, le Tribunal a alloué à la requérante 50 000 dollars des Etats-Unis à titre de réparation et 5 000 dollars à titre de dépens.

---

2. DÉCISION N° 140 (14 OCTOBRE 1994) : SAFARI O'HUMAY CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT[27]

Plainte dirigée contre une mesure disciplinaire faisant suite à l'engagement d'une domestique avec visa G-5 — Question de savoir si une dette personnelle relève de la sphère des devoirs et du comportement officiels d'un fonctionnaire — Fausses déclarations faites à un bureau consulaire étranger touchant un accord entre le fonctionnaire et la domestique titulaire du visa G-5 — Le rapport d'évaluation du comportement professionnel d'un fonctionnaire peut-il légitimement être examiné dans le contexte d'une procédure disciplinaire ? — Question de l'adéquation des mesures disciplinaires appliquées

Le requérant, fonctionnaire de la Banque mondiale, titulaire d'un visa G-4 depuis 1978 et exerçant les fonctions d'analyste financier au niveau 23, avait engagé avec visa G-5 une domestique, Y, qui avait travaillé à son foyer du 29 juin 1987 au 31 juillet 1989. Il avait fait les démarches nécessaires auprès de l'agent du défendeur responsable des visas et avait identifié Y comme la domestique qu'il comptait engager. Par une lettre du 18 décembre 1986 adressée au consul des Etats-Unis à Dar es-Salaam, le responsable des visas avait indiqué que Y, ressortissante tanzanienne, solliciterait un visa G-5 pour travailler au foyer du requérant. Dans un document intitulé « Contrat définitif d'emploi (texte amendé) » entre le requérant et Y, daté du 15 mars 1987 et amendé le 25 mars et le 11 mai 1987, il était indiqué que les parties avaient notamment convenu qu'elle s'occuperait d'un nouveau-né, veillerait sur un enfant de 12 ans et serait chargé des lessives, de la cuisine et de l'entretien général de la maison pour un salaire hebdomadaire de 150 dollars des Etats-Unis, soit le salaire minimum requis, et que l'employeur déduirait chaque semaine 25 dollars de cette somme vu que l'intéressée devait être

logée et nourrie. Le requérant s'était toutefois verbalement entendu avec Y pour ne lui verser que 50 dollars par semaine, sans déduction, et prendre à sa charge tous ses frais de subsistance. Tels étaient les termes de l'arrangement au vu duquel l'ambassade des Etats-Unis à Dar es-Salaam avait, dans un premier temps, refusé de délivrer un visa à Y. En d'autres termes, l'accord écrit présenté par le requérant n'était là que pour répondre aux exigences du consul des Etats-Unis.

Le 1er décembre 1989, Y a demandé à l'Administrateur chargé de l'éthique de l'aider à recouvrer auprès du requérant 3 000 dollars qu'elle prétendait lui avoir prêtés ainsi que les salaires qui ne lui avaient pas été versés. Après avoir procédé à une enquête sur les griefs de l'intéressée et avoir consulté le Service juridique, l'Administrateur chargé de l'éthique a adressé au Directeur du personnel (Service des opérations) un mémorandum en date du 6 mars 1991 qui analysait l'affaire en détail et recommandait des mesures disciplinaires. Par un mémorandum en date du 18 septembre 1991, le Directeur du personnel (Service des opérations) a informé le requérant qu'il considérait comme établi que l'intéressé avait fait de fausses déclarations au consul des Etats-Unis au sujet du salaire minimum mentionné dans le contrat de la domestique; que ses fausses déclarations avaient pour effet de jeter le doute sur la réputation et l'intégrité de la Banque; que le requérant avait une dette de 3 000 dollars vis-à-vis de Y, à qui il devait aussi des arriérés de salaire; et qu'en fixant le montant de ces salaires en violation de la législation locale et en méconnaissant les obligations qui pesaient sur les fonctionnaires titulaires d'un visa G-4, le requérant avait failli aux obligations personnelles et juridiques qui lui incombaient en sa qualité de fonctionnaire de la Banque.

Le Directeur a alors pris les mesures disciplinaires suivantes à l'encontre du requérant : 1) la Banque ne ferait plus de démarche au nom du requérant en vue de lui assurer les services d'une domestique avec un visa G-5; 2) il recevrait pour inclusion dans son dossier officiel une réprimande écrite et un avertissement également écrit le mettant en garde pour l'avenir; 3) il ferait l'objet de nouvelles mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement s'il n'acquittait pas promptement sa dette à Y et n'apportait pas les corrections nécessaires au formulaire W-2 de cette dernière; 4) il n'aurait droit à aucune augmentation de salaire dans le cadre du processus de révision des traitements de 1992.

Le 28 février 1992, le requérant s'est pourvu devant le Comité de recours qui, dans un rapport du 25 janvier 1993, a déclaré que le contrat d'emploi présenté au consul des Etats-Unis était fallacieux et que le défendeur avait à juste titre pris des mesures disciplinaires à l'encontre de l'intéressé, sur quoi ce dernier a saisi le Tribunal.

Le Tribunal s'est d'abord demandé si le fait pour le requérant de ne pas acquitter une dette personnelle vis-à-vis de sa domestique pouvait légitimement donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres de la part du défendeur. Il a jugé nécessaire de bien séparer les questions relevant de

la vie privée et celles qui touchaient aux devoirs et au comportement professionnels. A cet égard, il a noté que l'article 3.3 des Principes régissant l'emploi du personnel distinguait entre le comportement officiel, qui était couvert par l'immunité de la juridiction civile, et les obligations privées qui ne l'étaient pas. S'inspirant de la même logique, le paragraphe 3.01 de la disposition 8.01 du Règlement du personnel fixait un critère pour différencier la conduite privée du comportement officiel. La conduite privée n'entrait dans le champ de ce paragraphe que si elle avait des répercussions négatives sur la réputation de la Banque, le défendeur pouvant alors exercer ses pouvoirs disciplinaires, et le point de savoir si une situation particulière mettant en jeu une dette personnelle pouvait être légitimement être considérée comme relevant de la disposition 8.01 devait naturellement être tranché par le défendeur au cas par cas. Le Tribunal a estimé qu'en l'occurrence, rien dans le dossier n'indiquait que l'existence de la dette pût avoir la moindre répercussion négative sur la réputation et l'intégrité de la Banque.

Passant au problème du contrat avec Y, le Tribunal a noté qu'une fausse déclaration avait été faite par le requérant au Consul des Etats-Unis. Le contrat d'emploi conclu entre les parties avait été amendé à l'effet de fixer un salaire hebdomadaire que le requérant n'avait aucune intention de verser puisqu'à ses yeux, un accord verbal préalable régissait ses relations avec Y. Ce contrat respectait les conditions auxquelles tant le défendeur que l'agent consulaire des Etats-Unis à Dar es-Salaam assujettissaient l'exercice du privilège relatif à l'obtention d'un visa G-5. Dans la pratique, un fonctionnaire souhaitant user de ce privilège devait se procurer auprès du Bureau des visas de la Banque les formulaires et documents explicatifs appropriés, y compris un modèle de contrat d'emploi et des renseignements sur les conditions applicables en matière de salaire minimum. Le contrat d'emploi négocié sur cette base était alors soumis au Bureau des visas qui demandait à l'agent consulaire des Etats-Unis de délivrer un visa. Cet agent statuait sur la demande après avoir procédé à un examen du contrat, qui portait non seulement sur la forme du document mais aussi sur ses dispositions de fond et en particulier sur sa conformité avec la réglementation relative au salaire minimum. Toutes les formalités nécessaires avaient été accomplies en l'espèce. Mais l'agent consulaire avait contesté le montant du salaire à verser en vertu du contrat d'emploi. C'était dans ce contexte que le problème de la fausse déclaration se posait.

De l'avis du Tribunal, le comportement du requérant dans le processus d'obtention du visa G-5 avait eu une incidence sur les intérêts de la Banque. Comme l'indiquait l'article 3.3 des Principes régissant l'emploi du personnel, les privilèges et immunités des fonctionnaires leur sont octroyés « dans l'intérêt des organisations », ce qui leur impose l'obligation de n'en abuser en aucune manière. La relation de travail du requérant avec la Banque était la seule et unique source juridique de son droit à ob-

tenir l'un des deux types de visa en cause dans la présente affaire et le défendeur était donc fondé à ne pas considérer l'engagement d'une domestique avec un visa G-5 comme une transaction purement privée.

Le Tribunal a en outre relevé que le requérant, après avoir fait une fausse déclaration, était passé outre aux conditions de salaire minimum qui avaient été signalées à son attention en temps voulu à la fois par la Banque et par le consul des Etats-Unis. Le Tribunal a toutefois estimé que la Banque devait cantonner à la question des conditions de salaire minimum son intervention dans le règlement des différends relatifs à des arriérés de salaire, faute de quoi elle se substituerait aux juridictions ordinaires.

Le requérant soutenait que la prise en considération, dans le cadre de l'instance disciplinaire, de son rapport d'évaluation du comportement professionnel et du planning était hors de propos et constituait une immixtion dans sa vie privée. Le Tribunal a rejeté cet argument, estimant qu'il était raisonnable, dans un cas aussi complexe, de tenir compte de tous les facteurs pertinents et que le comportement professionnel du requérant était un facteur pertinent parce qu'il aidait à comprendre la relation de travail entre le fonctionnaire et la Banque. Le paragraphe 4.01 de la disposition 8.01 du Règlement du personnel enjoignait au défendeur, lorsqu'il appliquait des mesures disciplinaires, de prendre en considération, entre autres éléments, « la situation du fonctionnaire ». A cette fin, les responsables de l'enquête étaient en droit de voir le rapport d'évaluation du comportement professionnel et du planning de l'intéressé. Le Tribunal n'a pas non plus fait droit à l'argument selon lequel la prise en considération de ce rapport au cours de l'instance disciplinaire avait porté atteinte au droit du requérant au respect de sa vie privée. Les rapports en question étaient censés faciliter la réalisation des objectifs institutionnels et, en particulier, améliorer le comportement professionnel de façon que les buts de l'Organisation puissent être atteints. Le rapport d'évaluation du comportement professionnel et du planning relevait peut-être de la catégorie des documents confidentiels mais il ne pouvait être considéré comme protégé par le droit au respect de la vie privée dans le contexte de l'instance disciplinaire en cause.

S'agissant des mesures disciplinaires qui avaient été appliquées au requérant pour avoir accompagné sa demande de visa de fausses déclarations et avoir failli à son obligation de verser un salaire d'un montant conforme à la législation relative au salaire minimum ainsi qu'à son obligation de soumettre des déclarations exactes concernant les taxes de sécurité sociale, le Tribunal est parvenu à la conclusion que, dans les circonstances de l'espèce, un avertissement pouvait être considéré comme une forme de blâme, mesure qui était expressément prévue au paragraphe 4.02, *a*. En tout état de cause, une administration ne sortait certainement pas des limites de ses pouvoirs inhérents lorsqu'elle utilisait l'avertissement en matière disciplinaire. Priver l'intéressé d'une aug-

mentation de salaire en 1992 dans les circonstances de l'espèce aboutissait à lui imposer une réduction de traitement au sens du paragraphe 4.02, *g,* tel qu'il était alors libellé. Le Tribunal n'a donc constaté aucune incompatibilité entre les mesures disciplinaires ordonnées et la disposition 8.01 du Règlement du personnel.

Le Tribunal a également examiné la question de la proportionnalité des mesures disciplinaires imposées et l'argument du requérant selon lequel elles étaient trop rigoureuses. Se référant à la décision n° 14, *Gregorio,* 1983, en tant que précédent en la matière, le Tribunal a jugé que, vu la nature des fausses déclarations faites au Consul des Etats-Unis et des actes ultérieurs constitutifs de faute, et eu égard en particulier au fait qu'il ne semblait pas y avoir eu d'intention malicieuse de la part du requérant, la réduction de salaire était proportionnelle à la gravité de la faute si elle était limitée à 1992, mais ne le serait pas si elle devait avoir un effet cumulatif s'étendant aux années suivantes, conclusion qui s'imposait d'autant plus que le requérant avait réglé tous ses différends avec Y, lui avait versé l'intégralité de son salaire et avait rectifié les déclarations fiscales. Les autres mesures ordonnées par le défendeur ne pouvaient être considérées comme disproportionnées. En privant le requérant de ses privilèges en matière de visa G-5 et en lui adressant, d'une part, un avertissement écrit touchant l'usage qu'il avait fait de ses autres privilèges et immunités et, d'autre part, une réprimande écrite censurant les fausses déclarations qu'il avait faites au Consul des Etats-Unis et ses marchandages avec Y, le défendeur avait pris des mesures conformes au principe de la proportionnalité eu égard aux diverses options qui s'offraient à lui en vertu de la disposition 8.01 du Règlement du personnel. Il avait agi de même en ordonnant à l'intéressé de rectifier sans retard les déclarations de sécurité sociale.

Outre qu'il a décidé que les effets de la décision de priver le requérant de toute augmentation de traitement seraient limités à 1992, le Tribunal a ordonné que toutes les références à la question de la dette personnelle litigieuse et à celle de la tranche non payée des salaires, mises à part les sommes dues au titre des règles concernant le salaire minimum, et tous les documents pertinents soient éliminés des dossiers personnel et officiel de l'intéressé. Le Tribunal a alloué au requérant 1 300 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

D. — Jugements du Tribunal administratif du Fonds monétaire international[28]

JUGEMENT N° 1994-1 (31 AOÛT 1994) : M. X CONTRE LE FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL[29]

Demande tendant à obtenir que le terminus ad quem *de la période de service à retenir aux fins des calculs de la Caisse des pensions soit reporté du 30 septembre 1985 au 1er janvier 1986 — Compétence du Tribunal — Acte administratif comportant des effets à longue échéance*

En avril 1985, le requérant avait été autorisé à démissionner du Fonds monétaire international au lieu de faire l'objet d'un licenciement. Il avait ultérieurement été autorisé à reprendre sa démission pour pouvoir saisir le Jury d'enquête sur les plaintes des fonctionnaires du FMI. La procédure ayant abouti à un résultat négatif, il lui avait été notifié qu'il serait licencié pour faute lourde avec effet au 30 septembre 1985. Il avait alors formé un recours contre la décision de licenciement le 16 septembre 1985 et été mis en congé annuel à compter du 1er octobre 1985, en attendant que le Comité ait formulé ses recommandations et que le Directeur général ait pris une décision définitive. Il était en outre entendu que son congé annuel, une fois épuisé, serait suivi d'un congé sans traitement.

Le 14 février 1986, le Jury d'enquête a soumis au Directeur général un rapport, accompagné d'une recommandation, dans lequel il concluait que le requérant avait à bon droit été licencié mais devrait, au lieu d'être licencié, se voir donner une nouvelle et dernière fois la possibilité de représenter sa démission avec effet au 30 septembre 1985. Le Directeur général avait accepté la recommandation du Jury et le requérant avait démissionné du FMI avec effet au 30 septembre 1985.

Par une lettre en date du 20 mars 1986, le FMI a confirmé que le requérant avait démissionné avec effet au 30 septembre 1985 et lui a offert de lui verser à titre gracieux 10 000 dollars des Etats-Unis par prélèvement sur le Fonds des prestations de licenciement du FMI. A la lettre était joint un document indiquant que les contributions au plan de retraite du FMI versées par M. X après la date à laquelle sa démission avait pris effet avaient été portées à son crédit. Dans sa réponse, le requérant a exprimé sa gratitude pour cet arrangement. Le 21 avril 1986, il a été informé qu'à la date de son licenciement, il avait accumulé 15 ans et trois mois de service ouvrant droit à pension au titre du plan de retraite du personnel. Dans une lettre du 8 mai 1986 adressée au Directeur général, le requérant a demandé que sa démission prenne effet non pas le 30 septembre 1985 mais le 8 janvier 1986, date à laquelle il se trouvait avoir épuisé son congé accumulé. Sa demande a été rejetée.

Le requérant a écrit au FMI en 1988, 1990, 1991 et 1992 au sujet du montant de la pension à laquelle il aurait droit le moment venu. Dans tou-

tes ses réponses, le FMI a pris comme *terminus ad quem* de la période de service ouvrant droit à pension la date du 30 septembre 1985. A la veille de son cinquante-cinquième anniversaire, le 19 novembre 1993, le requérant s'est enquis du montant de sa pension dans les divers cas de figures possibles et a demandé un réexamen de la question au motif que ses droits avaient été calculés en partant de l'idée que sa période de service avait pris fin le 30 septembre 1985 alors qu'il avait contribué au plan de retraite du personnel par la suite, soit pendant toute la période où il était en congé annuel. Dans une lettre du FMI en date du 12 mai 1993, il lui a été rappelé que les contributions aux fins de pension qu'il avait versées après le 30 septembre avaient été portées à son crédit.

Le requérant s'est pourvu devant le Tribunal en faisant valoir que le montant de sa pension était inférieur à ce qu'il aurait dû être du fait qu'il avait été calculé sur la base d'une période de service censée avoir pris fin non pas au moment où le congé annuel de l'intéressé s'était trouvé épuisé, soit en janvier 1986, mais à la date du 30 septembre 1985. Le Tribunal a relevé que les contributions que le requérant avait versées à la Caisse des pensions entre ces deux dates lui avaient en fait été restituées dans le cadre d'un arrangement financier auquel il était parvenu avec le FMI en mars 1986. Le requérant soutenait toutefois que le sort qui avait été réservé à ses contributions n'était pas conforme à l'article 6, section 2, *c* du plan de retraite du personnel qui, selon ses dires, stipulait que les contributions étaient irrévocables.

Le requérant prétendait en outre que l'acte administratif qu'il contestait concernait le calcul de sa pension en 1993 et le versement, à compter de décembre 1993, d'une retraite calculée sur la base d'une période de service ouvrant droit à pension réputée avoir pris fin non au moment où son congé annuel s'était trouvé épuisé, soit en 1986, mais à la date du 30 septembre 1985. Il faisait valoir que si une décision avait été prise en 1986, c'était « au jour d'aujourd'hui » qu'il en subissait les effets. A titre subsidiaire, il soutenait qu'en 1986 et par la suite, le FMI n'avait fait que menacer de prendre une décision, qu'il lui était toujours loisible de reconsidérer et de rectifier jusqu'au moment où il procéderait au calcul définitif de la pension en 1993 et commencerait à servir ladite pension sur la base du résultat de ce calcul.

Le défendeur répliquait que l'acte attaqué, soit la restitution en 1986 de certaines contributions aux fins de pension, remontait à une date antérieure à l'établissement de la compétence du Tribunal et que, conformément aux principes généralement acceptés du droit administratif international, la requête devait être déclarée irrecevable *ratione temporis*. Le fait que les conséquences financières de l'acte envisagé et pris en 1986 s'étaient fait sentir après que la compétence du Tribunal eut été établie ne rendait pas le Tribunal compétent pour autant.

Le Tribunal a souligné que l'article XX de son Statut disposait que « le Tribunal n'est pas compétent pour connaître d'une requête contestant

la légalité ou alléguant l'illégalité d'un acte administratif pris avant le 15 octobre 1992... ».

Il était clair, selon le Tribunal, que l'acte administratif en cause était la décision du FMI de traiter la période de service de M. X à considérer aux fins de pension comme ayant pris fin à la date à laquelle sa démission avait pris effet, soit le 30 septembre 1985, et de lui restituer en conséquence les contributions aux fins de pension qu'il avait versées après cette date. Au surplus, a rappelé le Tribunal, M. X savait qu'il avait été décidé de prendre comme *terminus ad quem* de sa période de service à considérer aux fins de pension la date du 30 septembre 1985. Il avait en effet, par une communication du 8 mai 1986, contesté cette décision au motif qu'en retirant ses contributions du plan de retraite, le FMI avait agi de façon « illégale ». Il avait par là même, de l'avis du Tribunal, allégué en termes on ne peut plus clairs l'illégalité d'un acte administratif et il l'avait fait en 1986, plus de cinq ans avant la date, 15 octobre 1992, à laquelle la compétence du Tribunal avait été établie.

Le Tribunal a également refusé de suivre le requérant lorsqu'il prétendait que l'acte administratif contesté ne datait pas de 1986 mais remontait à 1993 seulement, plus précisément au moment où ses droits à pension avaient été définitivement liquidés et où sa pension avait commencé à lui être versée. De l'avis du Tribunal, la liquidation de la pension de M. X en 1993 était une simple opération arithmétique basée sur la décision de 1986 relative à la durée de sa période de service considérée aux fins de pension. Ainsi qu'il en avait été averti à maintes reprises lorsqu'il s'était enquis des options qui lui étaient ouvertes, l'élément qui restait à inclure dans le calcul concernait l'incidence des augmentations du coût de la vie. Le fait que les effets de la décision de 1986 avaient été ressentis ultérieurement par le requérant étaient sans incidence sur la compétence du Tribunal *ratione temporis;* autrement, la clause fixant la date à laquelle cette compétence pouvait être invoquée eût été dépourvue de sens vu le nombre de décisions antérieures à octobre 1992 susceptibles de faire sentir leurs effets après la date d'entrée en vigueur du Statut du Tribunal.

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

NOTES

[1] En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1994 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 nos 634 à 687 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements nos 1301 à 1376 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail et les décisions nos 136 à 140 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et jugements n°1994-1 du Tibunal administratif du Fonds monétaire in-

ternational, voir, respectivement : documents AT/DEC/634 à 687; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail,* soixante-seizième et soixante-dix-septième sessions ordinaires; *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale,* 1994; et jugement n° 1994-1 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international.

[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 personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut du personnel et de tout règlement dont aurait pu se prévaloir le fonctionnaire. L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'Organisation des Nations Unies conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées conformément à la disposition précitée : l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. En outre, le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

[3] M. Jerome Ackerman, vice-président, assurant la présidence; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

[4] M. Luis de Posadas Montero, vice-président, assurant la présidence (Déclaration); M. Mikui Leliel Balanda et M. Mayer Gabay, membres.

[5] M. Samar Sen, président (Opinion dissidente); M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

[6] M. Samar Sen, président; M. Jerome Ackerman, vice-président; et M. Francis Spain, membre.

[7] M. Samar Sen, président; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

[8] M. Jerome Ackerman, vice-président, assurant la présidence; M. Hubert Thierry et M. Francis Spain, membres.

[9] M. Samar Sen, président; M. Mikuin Leliel Balanda et M. Mayer Gabay, membres.

[10] Le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions 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 1994 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO)], l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien, l'Union postale universelle, l'Office européen des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement, le Bureau central des transports ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale

de police criminelle, le Fonds international du développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales et le Conseil de coopération douanière. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats conclus par l'Organisation internationale du Travail ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

[11] M. Jose Maria Ruda, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Michel Gentot, juges.

[12] M. Jose Maria Ruda, président, M. Pierre Pescatore et M. Mark Fernando, juges.

[13] M. Jose Maria Ruda, président; M. Pierre Pescatore et M. Michel Gentot, juges.

[14] Sir William Douglas, vice-président; M. Pierre Pescatore et M. Mark Fernando, juges.

[15] M. Jose Maria Ruda, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Michel Gentot, juges.

[16] M. Jose Maria Ruda, président; sir William Douglas, vice-président; M. Mark Fernando, juge.

[17] M. Jose Maria Ruda, président; Sir William Douglas, vice-président; M. Edilbert Razafindralambo, juge.

[18] M. Jose Maria Ruda, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Michel Gentot, juges.

[19] Sir William Douglas, vice-président, Mlle Mella Carroll et M. Mark Fernando, juges.

[20] Ibid.

[21] M. Jose Maria Ruda, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Pierre Pescatore, juges.

[22] M. Jose Maria Ruda, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Michel Gentot, juges.

[23] Sir William Douglas, vice-président; Mlle Mella Carroll et M. Mark Fernando, juges.

[24] Ibid.

[25] 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 développemnt, 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.

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

[27] Ibid.

[28] Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a été installé le 1er janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour vérifier toute décision liée à l'emploi prise par le Fonds à compter du 15 octobre 1992.

[29] M. Stephen Schwebel, président; M. Michel Gentot et M. Augustin Gordillo, juges associés.