*Extrait de :*

# NATIONS UNIES
# ANNUAIRE JURIDIQUE

## 1995

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*

B. — TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

1. FAO/OIT/OCDE/PNUE/ONUDI/OMS : Mémorandum d'accord relatif à la création du programme interorganisations pour la question des produits chimiques. Signé à Stockholm les 11, 17 et 31 janvier et le 13 mars 1995 . . . . . 435
2. Organisation mondiale de la propriété intellectuelle/ Organisation mondiale du commerce : Accord entre l'OMPI et l'OMC. Fait à Genève le 22 décembre 1995. 440

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° 690 (21 juillet 1995) : Chileshe contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 447
2. Jugement n° 692 (21 juillet 1995) : White, Le Ster, Marouf, Ben Fadhel, Dodino et Atar contre le Secrétaire général de l'Organisation maritime internationale . . . 449
3. Jugement n° 696 (21 juillet 1995) : De Brandt-Dioso contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . . 451
4. Jugement n° 707 (28 juillet 1995) : Belas-Gianou contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . . 453
5. Jugement n° 712 (28 juillet 1995) : Alba et consorts contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . . 456
6. Jugement n° 713 (28 juillet 1995) : Piquilloud contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies 458
7. Jugement n° 715 (28 juillet 1995) : Thiam contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . 460
8. Jugement n° 718 (21 novembre 1995) : Gavshin contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . . 463

*Page*

9. Jugement n° 722 (21 novembre 1995) : Knight et consorts contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . . 465

10. Jugement n° 742 (22 novembre 1995) : Manson contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies . . . . . 466

11. Jugement n° 744 (22 novembre 1995) : Eren, Robertson, Sellberg et Thompson contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. . . . . 470

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

1. Jugement n° 1383 (1er février 1995) : Rio Rumbaitis contre l'Organisation mondiale de la santé. . . . . 473

2. Jugement n° 1384 (1er février 1995) : Wadie contre l'Organisation mondiale de la santé . . . . . 476

3. Jugement n° 1385 (1er février 1995) : Burt contre l'Organisation internationale du Travail . . . . . 478

4. Jugement n° 1386 (1er février 1995) : Breban contre l'Organisation européenne des brevets. . . . . 480

5. Jugement n° 1390 (1er février 1995) : More contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol). . . . . 482

6. Jugement n° 1391 (1er février 1995) : Van der Peet (n° 18) contre l'Organisation européenne des brevets . 483

7. Jugement n° 1403 (1er février 1995) : Tejera Hernandez contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol). . . . . 485

8. Jugement n° 1407 (1er février 1995) : Diotallevi (n° 3) contre l'Organisation mondiale du tourisme. . . . . 487

9. Jugement n° 1419 (1er février 1995) : Meylan, Sjoberg, Urban et Warmels contre l'Organisation européenne pour les recherches astronomiques dans l'hémisphère austral . . . . . 489

10. Jugement n° 1432 (6 juillet 1995) : Aboo-Baker contre l'Organisation mondiale de la santé . . . . . 491

## TABLE DES MATIÈRES (*suite*)

*Page*

C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE

1. Décision n° 142 (19 mai 1995) : Winston Carew contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement . . . . . 493
2. Décision n° 145 (9 novembre 1995) : Dominique Sjamsubahri contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement . . . . . 496
3. Décision n° 146 (9 novembre 1995) : Valora Addy contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement . . . . . 498

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)

**Privilèges et immunités**

1. Assujettissement de l'Organisation des Nations Unies au paiement de droits de franchisage au titre de l'attribution de fréquences radio — Sections 7 et 34 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies . . . . . 503
2. Dans quelle mesure un membre d'une mission permanente n'ayant pas la nationalité de l'Etat d'envoi ou de l'Etat de réception a-t-il droit aux privilèges et immunités diplomatiques ? — Articles 7 et 8 de la Convention de Vienne de 1961 sur les relations diplomatiques . . . 505
3. A qui appartient-il de déterminer si un acte d'un fonctionnaire de l'ONU a été accompli à titre officiel ? — Section 20 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies . . . . . 508
4. Non-assujettissement du Programme des Nations Unies pour le développement à diverses taxes nationales — Accord entre le PNUD et un Etat Membre — Articles II et V de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies . . . . . 510
5. Question de l'octroi de privilèges et immunités et facilités aux entrepreneurs fournissant des biens et des ser-

## *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° 690 (21 JUILLET 1995) : CHILESHE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[3]

*Non-promotion à un poste D-1 — Droit de regard du Tribunal sur une décision relevant du pouvoir discrétionnaire — Question des promotions en fin de carrière — Manque d'équité résultant de lenteurs dans la procédure de sélection*

Le requérant, qui était P-5, avait posé sa candidature au poste D-1 de directeur de la Division du commerce et du financement au sein de la Commission économique pour l'Afrique, poste qu'il occupait à titre intérimaire depuis le 21 décembre 1990. Il demandait à être promu à ce poste et à recevoir en outre une indemnité de fonctions à la classe D-1 à compter de cette date. L'avis de vacance de poste avait, après redistribution, suscité huit candidatures, dont celle du requérant, qui avaient, le 5 décembre 1991, été transmises au Secrétaire exécutif par intérim. Un débat concernant la restructuration de la CEA s'était toutefois ouvert en décembre 1991, ce qui avait eu pour effet de reporter la décision sur le choix du futur titulaire du poste. Le Comité spécial chargé de l'organisation des carrières des administrateurs avait finalement recommandé de promouvoir le requérant au poste en question mais, le 6 mai 1992, le Secrétaire exécutif par intérim avait informé l'intéressé qu'il ne serait pas promu vu l'imminence de son départ à la retraite, initialement prévu pour la fin d'octobre 1992, puis reporté de trois mois, soit au 31 janvier 1993.

Le 16 juillet 1993, la décision a été prise de ne pas promouvoir rétroactivement le requérant au poste D-1 mais de lui verser après son départ à la retraite, conformément à la recommandation de la Commission paritaire de recours, une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité de fonctions à la classe D-1 pour la période allant du 1er avril 1991 à la

date de sa cessation de service. Le requérant a alors saisi le Tribunal d'un recours contre cette décision.

Le Tribunal, après avoir rappelé que, conformément à une jurisprudence bien établie, son droit de regard sur les décisions discrétionnaires en matière de promotion était des plus limités, a déclaré ne pas être en mesure de conclure que la décision du défendeur de ne pas promouvoir le requérant avec effet rétroactif était viciée. Bien loin d'être inspirée par des motifs arbitraires ou entachée d'erreur, la décision de ne pas accorder une promotion en fin de carrière se fondait sur une politique justifiée, énoncée dans le Manuel à l'usage des comités des nominations et des promotions. Le Tribunal a rappelé à cet égard que, dans une affaire similaire, le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail avait déclaré ce qui suit :

> « ... la promotion relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, qui doit être libre d'accorder cet avantage de carrière conformément aux exigences objectives du service. Cette considération fait apparaître toute promotion accordée au moment du départ d'un fonctionnaire comme contraire, en elle-même, à l'intérêt du service, alors qu'à ce stade la corrélation entre la promotion et sa contrepartie, à savoir l'accession à un degré supérieur de responsabilité, ne peut plus se réaliser. Le Tribunal ne peut donc qu'approuver la politique suivie par l'Organisation en ce qu'elle refuse désormais à ses fonctionnaires des promotions dont le seul effet serait d'imposer à la collectivité des charges sociales sans contrepartie aucune de la part du bénéficiaire. » Affaire *Héritier*, jugement 1388 (1995) du Tribunal administratif de l'OIT.

Le Tribunal a toutefois jugé que le requérant n'avait pas été traité avec toute l'équité voulue nonobstant l'octroi d'une indemnité de fonctions. Le manque d'équité avait consisté à laisser s'écouler neuf mois après la parution du nouvel avis de vacance du poste D-1 sans choisir le candidat le plus qualifié, c'est-à-dire de toute évidence, le requérant. Cette carence s'était révélée extrêmement préjudiciable pour le requérant parce que, une fois examinée la possibilité d'une restructuration, il se trouvait trop près du moment de la retraite pour que ses chances de promotion ne soient pas réduites à néant.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné le versement au requérant d'une somme de 7 000 dollars et a rejeté toutes les autres conclusions.

---

## 2. JUGEMENT N° 692 (21 JUILLET 1995) : WHITE, LE STER, MAROUF, BEN FADHEL, DODINO ET ATAR CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION MARITIME INTERNATIONALE[4]

*Retenue opérée sur le traitement des requérants en raison de leur participation à un débrayage — Il faut interpréter chaque élément d'une disposition du Règlement du personnel à la lumière de la disposition tout entière, sans l'isoler de son contexte — Un fonctionnaire n'a pas droit à rémunération pour une période pendant laquelle il n'a pas travaillé — Tout congé doit être autorisé*

Sur la recommandation de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) à laquelle était affiliée l'Association du personnel de l'Organisation maritime internationale, l'Assemblée du personnel de l'OMI avait prévu un débrayage d'une demi-journée pour la matinée du vendredi 6 novembre 1992. Les requérants s'étant absentés sans en avoir obtenu l'autorisation pendant la période en question, une somme correspondant à une demi-journée de traitement avait été retenue sur leur traitement. Ils avaient alors formé un recours contre cette mesure en faisant valoir que la disposition 105.1, *d* était applicable en l'espèce et que leur période d'absence devait être déduite de leurs congés annuels et non pas donner lieu à une retenue sur le traitement. Ils prétendaient en outre que la retenue sur le traitement n'était pas seulement contraire au Règlement mais constituait une sanction disciplinaire déguisée et portait atteinte en tant que telle à leurs conditions d'emploi. Les requérants soutenaient que les grèves ne pouvaient être considérées comme illégales ni, par principe, donner lieu à des mesures disciplinaires; que l'Administration était fondée à déduire des congés annuels les absences correspondant au débrayage en vertu de l'alinéa *d* de la disposition 105.1 du Règlement du personnel et que c'était uniquement dans le cas des fonctionnaires qui n'avaient pas de congé annuel à leur crédit qu'elle pouvait opérer une retenue sur le traitement pour « absence non autorisée ».

Le Tribunal a rappelé que l'alinéa *d* de la disposition 105.1 du Règlement du personnel était conçu comme suit :

> « Toute absence qui n'est pas expressément prévue par d'autres dispositions du présent Règlement est déduite des jours de congé annuel accumulés par le fonctionnaire. Si l'intéressé n'a pas de congé annuel à son crédit, son absence est considérée comme congé non autorisé, et il n'a droit, pour la durée de cette absence, ni à son traitement ni à ses indemnités. »

Tout en convenant que ce texte pouvait à première vue s'interpréter dans le sens indiqué par les requérants, c'est-à-dire comme donnant aux fonctionnaires qui avaient du congé annuel accumulé le droit de faire déduire leur absence de ce congé, le Tribunal a estimé qu'il fallait, pour

trancher la question, replacer l'alinéa *d* dans son contexte. Il a souligné à cet égard que ledit alinéa figurait dans une disposition intitulée « Congé annuel » dont l'alinéa *b* exigeait que « tout congé [soit] autorisé ». Selon lui, il eût été irréaliste de considérer cette exigence comme ne s'étendant pas à l' « absence » visée à l'alinéa *d*.

Le Tribunal a donc considéré qu'on ne pouvait reprocher au défendeur d'avoir agi comme il l'avait fait même si le libellé de l'alinéa *d* prêtait à équivoque. Il a en conséquence jugé que la retenue opérée sur les traitements ne pouvait être considérée comme une sanction disciplinaire déguisée.

Le Tribunal a en outre rappelé la position qu'il avait adoptée dans l'affaire *Smith* [jugement n° 249 (1975)] à propos de laquelle il avait noté :

> « ... que, suivant l'article 1.2 du Statut du personnel, "le temps des fonctionnaires est tout entier à la disposition du Secrétaire général. Le Secrétaire général fixe la durée de la semaine de travail."... Il apparaît donc que le "travail" est l'obligation fondamentale des fonctionnaires. La perception du traitement est d'autre part la contrepartie essentielle du travail accompli.

L'absence non autorisée ou la présence sur les lieux du travail sans que le travail soit effectué fait disparaître la cause du versement du traitement. »

Bien que le Règlement du personnel soit muet sur la question des débrayages, le Tribunal avait reconnu dans l'affaire *Smith* qu'aucun principe général de droit n'autorisait un fonctionnaire à prétendre à une rémunération pour une période durant laquelle il n'avait pas travaillé. Au surplus, tout congé devait être autorisé. Le Tribunal a conclu que c'était à juste titre qu'une retenue avait été opérée sur le traitement des requérants à la suite du congé non autorisé qu'ils avaient pris le 6 novembre 1992 et a en conséquence rejeté leurs conclusions.

---

## 3. JUGEMENT N° 696 (21 JUILLET 1995) : DE BRANDT-DIOSO CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[5]

*Réclamation au titre d'un vol survenu en cours de mission — Contenu de l'expression « dans l'exercice des fonctions officielles » — Risques spéciaux inhérents à une mission des Nations Unies — Eventualité d'une négligence de la part de la victime du vol*

La requérante, qui était au service de l'Organisation depuis 1975, avait saisi le Comité pour les demandes d'indemnisation en cas de perte ou de détérioration d'effets personnels du Siège des Nations Unies d'une réclamation au titre de la perte d'effets personnels qu'elle avait subie tandis qu'elle était en mission à Haïti, plus précisément vers la fin de son affectation au Groupe d'observateurs des Nations Unies pour la vérification des élections en Haïti (ONUVEH). Le 28 janvier 1991, la requérante avait retiré en espèces tous les fonds déposés sur le compte dont elle était titulaire dans une banque de Haïti et encaissé ses chèques d'indemnité journalière de subsistance (missions). Elle avait ensuite garé son automobile près d'un marché de Port-au-Prince et un jeune Haïtien qui l'accompagnait était allé acheter des articles d'emballage oubliant apparemment de verrouiller la porte côté passager. Le sac à main de la requérante qui contenait environ 4 000 dollars des Etats-Unis et 2 000 gourdes haïtiennes plus une chevalière d'homme en or 18 carats (d'une valeur d'environ 1 800 dollars) avait alors été dérobé par un inconnu qui avait discrètement ouvert la porte du véhicule.

Ayant présenté sans succès une réclamation, la requérante avait formé un recours, en affirmant qu'elle était dans l'exercice de ses fonctions officielles et n'était coupable d'aucune négligence. Le défendeur soutenait que la perte résultait d'un vol ordinaire.

Le Tribunal a souscrit à l'opinion de la requérante selon laquelle elle était, au moment du vol, dans l'exercice de ses fonctions officielles. L'intéressée utilisait un véhicule officiel de l'ONUVEH et était en train de prendre ses dernières dispositions pour quitter le lieu d'affectation après avoir soldé le compte dont elle était titulaire et venait d'encaisser ses derniers chèques d'indemnité journalière de subsistance. Le Tribunal a noté que les fonctionnaires étaient tenus de clôturer leur compte bancaire avant de quitter le pays et qu'il était donc normal que la requérante soit porteuse d'une forte somme en argent liquide au moment du vol.

Le Tribunal a estimé que les mesures prises par la requérante au moment du vol étaient la conséquence de son affectation à Haïti. Elles avaient donc été prises en relation avec ses fonctions officielles. Le Comité pour les demandes d'indemnisation en cas de perte ou de détérioration d'effets personnels n'avait pas suffisamment tenu compte dans ses

recommandations des conditions qui existaient sur le terrain et des circonstances particulières qui faisaient courir à la requérante des risques supérieurs à la normale. A cet égard, le Tribunal a souligné que les Notes d'orientation à l'intention des observateurs électoraux de l'ONUVEH semblaient considérer que les fonctionnaires affectés en Haïti devaient faire preuve d'une grande prudence durant leur séjour et a pris en outre note de la déclaration du chef de l'administration de l'ONUVEH selon laquelle la requérante avait été victime de la perte en question « du fait d'un vol subi alors qu'elle se trouvait en mission pour l'ONU dans une région à risques ».

Sur la question de savoir si la requérante avait fait preuve de négligence, le Tribunal a jugé qu'elle aurait dû être plus vigilante. Sachant qu'elle avait sur elle une forte somme en argent liquide, elle aurait dû être plus attentive à l'environnement dans lequel elle se trouvait et s'assurer, une fois le jeune Haïtien qui l'accompagnait sorti de voiture, que la porte était bien verrouillée. Le Tribunal a donc jugé que la requérante était en partie responsable de la perte qu'elle avait subie mais qu'étant donné les circonstances, cela ne signifiait pas nécessairement qu'elle n'eût droit à aucune indemnité.

S'agissant de la perte du bijou, la requérante ne pouvait être indemnisée, cette possibilité étant clairement exclue par l'instruction administrative ST/AI/149/Rev.3. Quant à la perte d'argent liquide, le Tribunal a estimé que, vu les circonstances particulières qui existaient au lieu d'affectation et les dispositions spéciales auxquelles étaient soumis en matière financière les fonctionnaires affectés en Haïti, le défendeur devrait envisager de ne pas appliquer la limite de 400 dollars fixée pour l'indemnisation en cas de perte d'argent liquide, en tenant compte de ce que la requérante avait déjà été dans une certaine mesure remboursée par sa compagnie d'assurance. Le Tribunal a donc décidé de renvoyer l'affaire au Comité pour les demandes d'indemnisation en cas de perte ou de détérioration d'effets personnels pour qu'il reprenne l'examen de l'affaire sur la base des considérations qui précèdent. Toutes les autres conclusions ont été rejetées.

---

## 4. JUGEMENT N° 707 (28 JUILLET 1995) : BELAS-GIANOU CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[6]

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée – Jugement rendu dans l'affaire Claxton — En quoi consiste le harcèlement sexuel ? — Aucun fonctionnaire n'a le droit de se montrer impoli ou de se comporter de manière déplacée — Il est loisible à la Commission paritaire de recours, dans les limites du raisonnable, de choisir les témoins qu'elle souhaite entendre — Droit de regard du Tribunal sur une décision de non-renouvellement — Question de la rétorsion — Poids à accorder à une opinion dissidente*

La requérante, ressortissante algérienne et canadienne, était entrée au service du Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population le 6 janvier 1990 en qualité d'administrateur de programme au niveau P-3 sur la base d'un engagement de durée déterminée de deux ans. Son engagement avait été prorogé, d'abord de six mois, puis de deux mois jusqu'au 5 septembre 1992, date à laquelle l'Organisation avait mis fin à ses services. Elle avait alors formé un recours contre la décision de laisser expirer son engagement de durée déterminée prise, selon elle, pour la pénaliser d'avoir accusé son supérieur de harcèlement sexuel. Elle prétendait dans ce contexte que l'Organisation n'avait pas donné la suite voulue à ses allégations ni respecté les formes régulières. Le défendeur répondait que la requérante n'avait pas droit au renouvellement de son contrat et n'était pas juridiquement fondée à compter que le FNUAP renouvellerait son engagement à l'expiration de son engagement de durée déterminée et que ses rapports d'appréciation du comportement professionnel avaient fait l'objet d'une procédure d'objection en bonne et due forme.

Le Tribunal a rappelé que, comme il l'avait indiqué dans son jugement n° 560, *Claxton* (1992), il prenait très au sérieux les allégations relatives au harcèlement sexuel et à des mesures de rétorsion connexes. Dans l'affaire *Claxton,* le Tribunal avait également souligné l'importance primordiale de l'enquête pour ce qui était d'établir les faits et de déterminer s'ils étaient constitutifs de harcèlement sexuel. Le Tribunal a en outre indiqué qu'il revenait à la personne qui se prétendait victime de harcèlement sexuel ou de mesures de rétorsion connexes de produire des preuves convaincantes à l'appui de ses dires. Le Tribunal a conclu qu'en l'occurrence, la requérante n'avait pas prouvé, comme il lui incombait de le faire, la véracité de ses allégations.

Se référant à la définition du harcèlement sexuel qui figurait dans l'instruction administrative ST/AI/379 du 29 octobre 1992, le Tribunal a souligné que toute constatation de harcèlement sexuel devait être fondée sur la présence de l'un au moins des trois éléments ci-après : *a*) avance

sexuelle importune; *b*) demande de faveurs sexuelles importune; ou *c*) tout autre comportement verbal ou physique importun à connotation sexuelle. A l'appui de son allégation, la requérante mentionnait un certain nombre d'incidents dont elle n'avait pas fait savoir à son supérieur ni au moment où ils s'étaient produits ni ultérieurement, qu'elle les considérait comme importuns. Son supérieur avait démenti l'allégation, fournissant des divers incidents mentionnés par elle, une explication sensiblement différente de celle qu'elle-même avançait, et les personnes qu'elle prétendait avoir mis au courant niaient qu'une allégation quelconque de harcèlement sexuel ait été portée à leur attention ou examinée par eux avec l'intéressée. Le Tribunal a en outre souligné que, pour pouvoir réagir à des allégations de harcèlement sexuel, l'Organisation devait d'abord en être informée. De plus, en l'absence de toute indication selon laquelle la personne dont la conduite était mise en cause savait ou dont on pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle comprenne, vu les circonstances, que sa conduite était importune et pouvait être interprétée comme ayant des connotations sexuelles ou comme créant sur le lieu de travail une atmosphère de vexation, le Tribunal n'était guère fondé à conclure que l'intéressé s'était rendu coupable de harcèlement sexuel, surtout lorsque la conduite incriminée était décrite en termes vagues ou semblait ambiguë ou ne se serait peut-être pas prolongée si la victime l'avait demandé.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a estimé qu'il n'était pas suffisamment prouvé qu'« un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle » au sens de l'instruction ST/AI/379 eût créé sur le lieu de travail une atmosphère d'intimidation ou d'hostilité. Les incidents énumérés par la requérante à l'appui de sa plainte étaient tout au plus ambigus; la possibilité de l'existence d'un lien entre eux et un comportement de caractère sexuel demeurait mince et lointaine et il ne semblait pas y avoir là, de l'avis du Tribunal, un type de comportement constitutif de harcèlement sexuel au sens de l'instruction ST/AI/379.

Le Tribunal a estimé que, par certains aspects, le comportement du supérieur de la requérante décrit par celle-ci et reconnu par d'autres comme humiliant ou insultant sur le plan professionnel, sans être assimilable à un harcèlement sexuel, dénotait sans nul doute un manque de discernement et était impoli ou inapproprié. De tels incidents justifiaient certainement, s'ils se répétaient, des conseils psychologiques ou des mesures d'ordre disciplinaire car aucun fonctionnaire n'avait le droit de se montrer irrévérencieux ou impoli ni de se comporter de manière déplacée. Le Tribunal a toutefois réaffirmé qu'il importait qu'un fonctionnaire blessé par un tel comportement s'en explique sans tarder, d'une manière claire et non équivoque, s'il ne pouvait le faire cesser par des mesures moins formelles. Le Tribunal, tout en reconnaissant qu'une certaine charge était ainsi imposée à la partie lésée, a souligné que, si les problèmes de cette nature n'étaient pas mis en lumière rapidement et traités à

un stade précoce, ils risquaient de s'aggraver et d'être plus difficiles à résoudre par la suite.

Le Tribunal a en outre noté que la Commission paritaire de recours, ainsi qu'il ressortait de son rapport, était également parvenue à la conclusion qu'il n'y avait pas eu de harcèlement sexuel en l'espèce.

Quant à l'argument de la requérante selon lequel la Commission paritaire de recours n'avait pas entendu tous les témoins qu'elle avait cités, le Tribunal a souligné qu'il était loisible à la Commission, usant de son pouvoir discrétionnaire dans les limites du raisonnable, de sélectionner les témoins qu'elle souhaitait entendre, ainsi qu'elle l'avait fait en l'espèce.

S'agissant du non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée de la requérante, le Tribunal a noté que, contrairement à ce que prétendait l'intéressée, l'expiration d'un engagement de durée déterminée et son non-renouvellement n'équivalaient pas à un licenciement et n'emportaient donc pas les mêmes conditions de procédure et de fond que celles qui s'appliquaient en cas de licenciement. Selon sa jurisprudence constante, le Tribunal s'abstenait de contester toute décision du défendeur de ne pas prolonger un engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration sauf s'il était établi que cette décision était entachée de parti pris ou influencée par des facteurs non pertinents ou que le fonctionnaire était juridiquement fondé à se voir octroyer un nouvel engagement. En l'espèce, rien n'indiquait que la requérante était juridiquement fondée à se voir octroyer un nouvel engagement.

Quant à savoir si c'était les allégations de la requérante ou son comportement professionnel qui étaient à l'origine de la décision de ne pas renouveler son contrat, le Tribunal avait examiné les réponses aux nombreuses questions qu'il avait posées à la requérante et à une vingtaine d'autres personnes, ainsi que la communication du membre dissident du jury d'enquête. Il n'y avait trouvé aucune indication que les chefs de la requérante ou les fonctionnaires qui avaient agi en qualité de second notateur durant sa première et sa deuxième année de service se soient entendus pour la punir de s'être plainte de harcèlement sexuel ou avaient eu par coïncidence le même désir de le faire.

Le Tribunal a en outre examiné les conclusions des membres concordants et du membre dissident du jury d'enquête touchant le comportement professionnel de la requérante et n'a trouvé aucune raison de conclure que les membres concordants du jury d'enquête n'avaient pas réexaminé les rapports d'appréciation avec justice et objectivité. Il ressortait clairement d'une de leurs réponses aux questions posées par le Tribunal qu'ils avaient tenu compte de ce qu'avait rapporté la requérante sur le fait que son supérieur l'avait appelée « mon chou » ou « ma chérie » et qu'il avait évoqué avec elle des problèmes personnels, tous éléments qui avaient influé sur l'opinion du membre dissident. Que les membres

concordants ne se soient pas ralliés à l'opinion du membre dissident n'autorisait pas le Tribunal à conclure que ceux-ci aient été animés de mauvaises intentions ni qu'ils aient abouti pour d'autres raisons à des conclusions erronées. L'opinion dissidente procédait simplement d'une évaluation différente du comportement professionnel et de la conviction qu'il aurait fallu accorder plus d'attention à la question du harcèlement sexuel.

Le Tribunal est parvenu à la même conclusion que la Commission paritaire de recours, à savoir que les éléments de preuve fournis ne confirmaient pas que, si le contrat de la requérante n'avait pas été renouvelé, c'était pour la pénaliser de ses allégations de harcèlement sexuel. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté la requête.

---

## 5. JUGEMENT N° 712 (28 JUILLET 1995) : ALBA ET CONSORTS CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[7]

*Fonctionnaires se plaignant de ne pas avoir été pris en considération aux fins d'une nomination de carrière — Facteur des contraintes financières — Absence de distinction entre les postes financés au moyen de fonds budgétaires et les postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires du point de vue de la prise en considération aux fins d'une nomination de carrière*

Saisi de requêtes émanant d'un certain nombre de fonctionnaires et anciens fonctionnaires de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, le Tribunal a décidé de joindre les affaires, qui avaient en commun d'importants points de fait ou de droit, et a retenu le cas du requérant Alba comme un cas représentatif. Le requérant, qui était titulaire d'un engagement pour une durée déterminée et avait accompli à la CEPALC plus de cinq années de service continu en donnant satisfaction, prétendait que le défendeur ne s'était pas acquitté de l'obligation qui lui incombait, conformément au paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et à la résolution 37/126 de l'Assemblée générale, de prendre son cas équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière. A cela le défendeur répondait que tout indiquait que la situation des fonctionnaires de la CEPALC titulaires d'engagements pour une durée déterminée retenait l'attention de l'administration de la CEPALC et que, selon les éléments dont on disposait, le cas du requérant avait été pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière, laquelle n'avait cependant pas pu lui être accordée en raison du manque de fonds.

Le Tribunal a noté qu'à l'issue d'une période pendant laquelle l'octroi de nominations de carrière avait été suspendu en raison de la situation financière critique la disposition du Règlement du personnel appliquant la résolution 37/126 de l'Assemblée générale avait été modifiée à l'effet d'y insérer le membre de phrase « compte tenu de l'ensemble des intérêts de l'Organisation ». Selon le défendeur, il fallait entendre par là que la notion de prise en considération équitable aux fins d'une nomination de carrière amenait nécessairement à se demander si l'Organisation avait besoin du fonctionnaire candidat à une nomination de carrière, ce besoin devant lui-même s'apprécier en fonction des chances qu'il y avait d'obtenir un financement correspondant.

Le Tribunal a reconnu que des contraintes financières pouvaient être un des facteurs à prendre en considération pour l'octroi de nominations de carrière. Il a toutefois estimé, à l'instar du requérant, que, dans le cadre de ces contraintes financières, il n'y avait pas lieu d'établir, comme l'avait fait la CEPALC, de distinction entre les fonctionnaires selon que leurs postes étaient financés par des ressources budgétaires ou extrabudgétaires. De l'avis du Tribunal, la pratique consistant à exclure une catégorie entière de fonctionnaires de la prise en considération aux fins d'une nomination de carrière était inéquitable et la résolution de l'Assemblée générale n'établissait d'ailleurs pas de distinction de ce genre entre les fonctionnaires. Il était certes possible qu'en dernière analyse l'octroi de nominations de carrière soit subordonné à la situation financière d'ensemble mais la source de financement du poste ne pouvait justifier que le cas d'un fonctionnaire ayant accompli des années de service donnant satisfaction ne soit même pas pris en considération aux fins d'une nomination de carrière dès lors que l'Organisation accordait de telles nominations.

Le Tribunal est donc parvenu à la conclusion que le cas du requérant et celui des autres requérants se trouvant dans la même situation que lui devaient être pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière conformément à un système qui n'établissait pas de distinction entre les fonctionnaires selon qu'ils occupaient des postes financés au moyen de fonds budgétaires ou de fonds extrabudgétaires. Ceux des fonctionnaires dont les postes avaient déjà été supprimés devaient recevoir une indemnité appropriée. Notant que, s'ils avaient obtenu une nomination de carrière, leur indemnité de licenciement aurait été calculée à proportion de la durée de leur service, le Tribunal leur a accordé une indemnité équivalant au montant d'un mois de traitement par tranche de deux années de service, sous déduction des indemnités qu'ils avaient déjà perçues.

---

## 6. JUGEMENT N° 713 (28 JUILLET 1995) : PIQUILLOUD CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[8]

*Recevabilité de la requête — Notion de « circonstances exceptionnelles » — Les raisons avancées par la requérante pour obtenir la levée de la forclusion doivent être dûment examinées — Poids à accorder aux difficultés administratives*

La requérante, ancienne ressortissante chinoise, est entrée au service de l'Organisation « sur détachement du Gouvernement chinois », sur la base d'un engagement pour une durée déterminée de cinq ans devant expirer le 30 décembre 1989, au niveau P-2 en qualité de traductrice adjointe à la Section chinoise de traduction de l'Office des Nations Unies à Genève. Elle a été promue à la classe P-3, avec le titre de traductrice, le 1er décembre 1986. Son travail pendant la période allant du 1er novembre 1986 au 29 février 1988 a reçu la notation « bien », notation qui lui a également été attribuée pour son travail pendant la période allant du 1er mars 1988 au 31 décembre 1989. Elle a signé le premier rapport « avec des réserves » et elle a contesté le second en usant de la procédure d'objection. La procédure en question a pris fin le 21 juin 1990 alors que la requérante avait cessé son service à l'Organisation.

Le 1er août 1989, la requérante a écrit à l'administrateur du personnel compétent pour s'enquérir des dispositions prises pour le renouvellement de son contrat qui devait expirer le 31 décembre 1989 et a été informée le 21 septembre 1989 que son engagement ne serait pas renouvelé. Elle compterait à la fin de l'année moins de cinq ans de service et le plan de réduction des effectifs appelait la suppression d'un poste P-3 dans sa section. Entre temps, la requérante avait épousé un ressortissant franco-suisse, perdant de ce fait sa nationalité chinoise, et avait acquis une maîtrise en gestion. Aucun poste n'avait pu être identifié pour elle en dehors de la Section chinoise.

Le 6 février 1990, la requérante a écrit au Secrétaire de la Commission paritaire de recours pour se renseigner sur les procédures qui pouvaient être engagées devant cet organisme et le 3 mars 1990, après avoir consulté des personnes figurant sur la liste des conseils, elle a demandé un réexamen de la décision tendant à ne pas prolonger son engagement. La Chambre de la Commission paritaire de recours, saisie de l'affaire, est parvenue à la conclusion que le recours était irrecevable vu que les délais prescrits pour son introduction n'avaient pas été observés et qu'il ne semblait pas y avoir en l'espèce de circonstances exceptionnelles justifiant une dérogation à ces délais.

Le Tribunal administratif a noté que, selon la pratique suivie par le Secrétaire général en vertu des dispositions 111.2, *a* et 111.2, *b* du Règlement du personnel, la forclusion prévue quant aux demandes de réexa-

men des décisions administratives contestées par les fonctionnaires de l'Organisation pouvait être levée en cas de « circonstances exceptionnelles ». Selon la jurisprudence du Tribunal, ces circonstances étaient définies de la façon suivante : « seules des circonstances échappant au contrôle du requérant, qui l'auraient empêché de soumettre une demande de nouvel examen et de former un recours à temps, peuvent être considérées comme la marque d'un " cas exceptionnel" » [cf. jugement n° 372, *Kayigamba* (1986)]. Le Tribunal a noté que la requérante avait été empêchée de présenter sa demande en temps utile, en partie du fait de sa condition de fonctionnaire en détachement soumise au système de rotation appliqué aux fonctionnaires détachés par l'administration chinoise et en partie du fait de l'incurie de son conseil, pourtant choisi sur la liste agréée par l'Organisation.

Le Tribunal a en outre estimé que la forclusion n'excluait pas l'examen des cas particuliers en fonction de leurs mérites respectifs. En l'espèce, le Secrétaire général n'avait pas procédé à cet examen et s'il n'appartenait pas au Tribunal de se substituer au Secrétaire général pour décider si les raisons invoquées par la requérante étaient suffisantes pour que la forclusion soit levée du fait de circonstances exceptionnelles, il lui appartenait en revanche de vérifier si l'examen de ces raisons avait eu lieu.

En l'espèce, le non-renouvellement du contrat de la requérante avait été motivé par le fait qu'il n'avait pas été fait de proposition en vue du renouvellement de ce contrat par le Service de traduction. Selon le chef de la Section chinoise de traduction, préférence devait être donnée, compte tenu de la réduction du nombre des postes, à deux autres fonctionnaires chinois de telle sorte que l'emploi de la requérante serait terminé en raison de sa suppression. En fait, la requérante avait, au moment où cette proposition avait été formulée, perdu sa nationalité chinoise du fait de son mariage avec un citoyen helvétique. Elle avait également cessé d'être en détachement de l'administration de son pays d'origine. De l'avis du Tribunal, ces données pouvaient laisser penser que la préférence donnée à d'autres fonctionnaires chinois, ceux-là en détachement, avait été motivée moins par la considération des mérites et des services des candidats au renouvellement de leurs contrats que par celle de leurs situations administratives et de leurs nationalités respectives. Le Tribunal ne pouvait toutefois pas déterminer avec certitude quel aurait été le résultat si le Secrétaire général ou le groupe de travail mixte constitué à la suite du jugement n° 482 rendu dans l'affaire *Qiu, Zhou et Yao* (1990), qui portait sur des questions analogues à celles que soulevait la présente affaire, avaient examiné le cas de la requérante. Le Tribunal ne pouvait donc pas ordonner la réintégration de la requérante dont le contrat était venu à expiration [cf. jugement n° 559, *Vitkovski* (1992)].

Le Tribunal ne pouvait pas davantage ordonner que le cas de la requérante soit examiné par le groupe de travail constitué à la suite du jugement n° 482. Le Tribunal s'est rangé à cet égard à l'argument du défendeur selon lequel le renvoi au groupe de travail du seul cas de la requérante soulèverait des difficultés administratives insurmontables. Le Tribunal a toutefois constaté que l'intéressée avait subi un préjudice du fait que son cas n'avait pas été examiné comme il l'aurait dû l'être, comme tenu des circonstances particulières de sa cessation de service.

Le Tribunal a fixé le montant de l'indemnité à verser à la requérante pour le préjudice qu'elle avait subi à 12 mois de son traitement de base net et a rejeté toutes les autres conclusions.

---

## 7. JUGEMENT N° 715 (28 JUILLET 1995) : THIAM CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[9]

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Obligation de prendre en considération tous les aspects de la situation d'un fonctionnaire — Réclamation au titre des conséquences d'un accident survenu durant une mission officielle — Il importe que le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès fasse rapport de façon adéquate — Réclamation pour perte d'effets personnels — Disposition 107.4,* b *du Règlement du personnel*

Le requérant qui travaillait au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés depuis le 4 septembre 1978 au niveau P-3 avait été positivement évalué et trois de ses supérieurs avaient recommandé que lui soit octroyé un engagement de durée indéterminée. Mais, a noté le Tribunal, il n'avait pu obtenir un tel engagement à cause du mauvais rapport établi en octobre 1981 par le délégué du HCR au Cameroun. Ce rapport portait sur le comportement du requérant lors de la mission (juin-septembre) de rapatriement des réfugiés tchadiens installés au Cameroun. Le Tribunal a relevé que l'auteur de ce rapport était, comme le requérant, titulaire d'un engagement au niveau P-3 et n'était pas son superviseur.

Lorsque le Comité des nominations et des promotions a examiné le cas du requérant, il a, eu égard aux divergences entre les divers rapports d'évaluation concernant le requérant, fait appel au chef du Bureau Afrique dont dépendait le requérant en vue de recueillir d'autres renseignements à son sujet. Le chef du Bureau Afrique a recommandé la prolongation du contrat du requérant pour une année, en faisant valoir que l'intéressé n'était pas apte à un emploi de durée indéterminée. Sur la base

de ce rapport, le Comité a recommandé la cessation de service. Il a été décidé de proroger le contrat du requérant jusqu'au 8 janvier 1995 pour des raisons humanitaires en vue de lui permettre de bénéficier des indemnités de maladie à la suite de ses problèmes de santé.

Le requérant a formé un recours contre cette décision et la Commission paritaire de recours a recommandé que lui soit accordée une indemnisation par suite de sa cessation de fonctions injustifiée, recommandation que l'Administration a acceptée. N'étant pas satisfait, le requérant a saisi le Tribunal. De l'avis de ce dernier, il existait entre les différents rapports d'évaluation concernant le requérant des divergences qui auraient dû inciter l'administration à faire montre de plus de circonspection dans l'appréciation de ses mérites professionnels. Le Tribunal a également relevé le poids négatif exercé par le rapport du délégué du HCR au Cameroun, rapport qui avait amené la Commission paritaire de recours à recommander le non-renouvellement du contrat en dépit de certains rapports favorables émanant des supérieurs hiérarchiques.

Le Tribunal a fait pleinement sienne l'opinion de la Commission paritaire de recours selon laquelle le défendeur avait manqué de prendre en considération la maladie dont souffrait le requérant, laquelle nécessitait une opération chirurgicale qui aurait pu sauver son œil. Compte tenu de tous ces éléments, le Président a jugé que l'Administration n'avait pas pris toutes les dispositions utiles exigées par les circonstances particulières qui avaient entouré la situation administrative du requérant et qui avaient conduit à sa cessation de fonctions. Le Tribunal a estimé que le requérant devrait de ce fait recevoir une indemnisation en plus de ce qui lui avait déjà été accordé.

La deuxième demande du requérant tendait à obtenir une indemnisation à la suite des conséquences de l'accident dont il avait été victime au Cameroun lors de sa mission officielle. L'intéressé prétendait qu'au cours de son séjour dans ce pays son œil droit avait été heurté par la portière de sa voiture de fonctions. Il en était résulté des complications oculaires puis une cataracte et enfin la perte totale de la vue de son œil droit. Sa demande d'indemnisation avait été rejetée. Le défendeur soutenait que le requérant était forclos car sa réclamation, présentée en 1988, avait été introduite bien après l'expiration du délai de quatre mois prescrit à l'appendice D du Règlement du personnel.

Le Tribunal, suivant en cela la Commission paritaire de recours, a estimé qu'en l'espèce, le requérant devait être, pour des raisons humanitaires, relevé de la déchéance encourue, compte tenu de l'évolution progressive de la maladie dont il avait souffert.

Le Tribunal a relevé que les organes administratifs de recours n'avaient pas déployé suffisamment d'efforts en vue de chercher à établir le lien de cause à effet entre l'accident de voiture dont le requérant avait été victime lors d'une mission officielle au Cameroun, la cataracte dont il

avait souffert par la suite et la cécité de son œil droit qui en était finalement résulté. Il a en outre relevé le caractère contradictoire de la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès qui avait considéré d'une part que le requérant était forclos et d'autre part que l'accident du requérant n'était pas imputable au service. Le Tribunal a estimé qu'en déclarant le recours forclos le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès avait agi de façon arbitraire et qu'il y avait lieu de considérer cet aspect de l'affaire quant au fond. Le Tribunal a jugé que le Comité consultatif n'avait pas énoncé de façon suffisamment détaillée ses constatations de fait, ses conclusions et les motifs de ses recommandations. Le Tribunal a en conséquence renvoyé l'affaire au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès pour qu'il soit établi un rapport approprié, en précisant que si les résultats ne donnaient pas satisfaction au requérant, il pourrait utiliser les dispositions de l'article 17 de l'Appendice D pour demander l'établissement d'une commission médicale.

La troisième demande du requérant concernait le versement d'une indemnité au titre de la perte de ses effets personnels postérieurement à sa cessation de service et à son rapatriement de Genève à Dakar (Sénégal), son pays d'origine. Comme le requérant n'avait pas acquitté les frais afférents à l'entreposage de ses effets personnels en vue de leur envoi au Sénégal, la compagnie de déménagement avait procédé à la vente d'une partie de ces effets, le reste étant expédié non à Dakar mais à Vienne où le requérant avait de nouvelles perspectives d'emploi et où il avait en conséquence été autorisé à titre exceptionnel à les faire acheminer. Le requérant n'avait pas pris livraison de ses effets personnels mais avait réclamé le paiement de leur contre-valeur au HCR qui avait refusé tout remboursement. Devant le Tribunal, le défendeur soutenait que la demande de remboursement n'était pas recevable, la Commission paritaire de recours n'ayant exprimé aucune position à ce sujet, et qu'elle était frappée de forclusion.

Le Tribunal a estimé qu'il était régulièrement saisi de la demande en question, qui, a-t-il souligné, avait été soumise à la Commission paritaire de recours avant de lui être présentée et ce, dans les délais prescrits; le fait que la Commission paritaire de recours n'avait pas pris position sur cette demande ne la rendait pas irrecevable devant le Tribunal.

Quant au fond, le Tribunal a estimé que le requérant était redevable des frais d'entreposage de ses effets personnels conformément à la disposition 107.4, *b* du Règlement du personnel et qu'il avait été dûment prévenu que lesdits effets seraient vendus s'il n'acquittait pas ces frais. Le Tribunal a en outre relevé que c'était suite à son propre fait que le requérant n'avait pas retiré ses effets personnels à leur arrivée à Vienne bien qu'il eût été avisé que les conséquences de tout retard à ce faire lui incom-

beraient. Le Tribunal a ajouté que le fait que le requérant n'avait pas chargé la compagnie de déménagement du transport et de l'entreposage de ses effets personnels, dont le transport avait en fait été réalisé sur l'initiative du HCR, n'excluait pas sa responsabilité. De ce qui précède, le Tribunal a conclu que le requérant devait être tenu responsable de la perte de ses effets personnels et il a en conséquence rejeté sa demande de dédommagement.

---

## 8. JUGEMENT N° 718 (21 NOVEMBRE 1995) : GAVSHIN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[10]

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Un fonctionnaire doit être dûment avisé de la manière dont son comportement professionnel est évalué — Droit à être équitablement pris en considération pour le renouvellement d'un engagement ou une nomination de carrière — Question de la réparation*

Le requérant, entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 10 avril 1985 avec un engagement de durée déterminée de six mois à la classe P-3 en qualité de spécialiste du droit de la mer à Kingston (Jamaïque), avait bénéficié d'une série de prolongations d'engagements. Le 2 novembre 1991, il avait été informé que son contrat de durée déterminée serait à nouveau prolongé sous réserve qu'il confirme par écrit avoir rompu tout lien avec son gouvernement ou que, dans l'hypothèse où il ne souhaiterait pas rompre ces liens, il en avise l'Organisation pour qu'elle puisse obtenir dudit gouvernement son agrément à un engagement de durée déterminée. Le requérant avait avisé l'administrateur du personnel hors classe compétent qu'il avait rompu tout lien avec son gouvernement. Le 29 février 1992, il avait été informé que sa démission n'obligeait pas l'ONU à le maintenir en service à la fin de son engagement de durée déterminée ni à lui accorder un engagement permanent. Le 10 août 1992, il avait été avisé que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de la fin de 1992, l'une des raisons étant que l'Organisation était en cours de restructuration et qu'il était nécessaire de libérer des postes à cette fin. Le requérant s'était alors pourvu devant les organes internes de recours.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a noté qu'il ressortait d'un mémorandum du Directeur de la Division des affaires maritimes et du droit de la mer en date du 13 décembre 1993 que, pour les ressortissants soviétiques, les rapports d'appréciation du comportement professionnel étaient toujours positifs et favorables mais que cette appréciation ne correspondait à

la réalité que dans certains cas. Le Directeur disait qu'il n'en était pas ainsi dans le cas du requérant et que ses rapports d'appréciation du comportement professionnel, qui le qualifiaient de fonctionnaire ayant dans l'ensemble « un très bon comportement professionnel », n'étaient pas justifiés par la qualité de ses services. Le Tribunal a jugé que toute question relative à la qualité des services du requérant aurait dû être portée à l'attention de celui-ci lorsqu'il avait été prié de rompre ses liens avec son Gouvernement.

Le Tribunal a en outre relevé que ce n'était qu'après qu'il eut rompu ses liens avec son gouvernement que le requérant avait été informé des vues de l'Organisation touchant ses obligations envers lui s'agissant de le réengager. Le requérant avait ainsi perdu tout lien contractuel ou toute occasion qu'il aurait pu avoir de reprendre du service auprès de son gouvernement. L'Administration lui avait par ailleurs dit que son engagement ne serait pas prolongé à cause de la restructuration de sa Division, alors que la vraie raison était que l'on n'était pas satisfait de ses services. Le requérant avait fidèlement servi l'Organisation pendant plus de huit ans et ses rapports d'appréciation du comportement professionnel étaient, dans la mesure où il pouvait en juger, uniformément positifs. Il était donc, de l'avis du Tribunal, en droit de s'attendre à recevoir la juste considération qui lui était due. Le défendeur admettait que les procédures régulières n'avaient pas été suivies mais faisait valoir que rien ne permettait de supposer que, si elles avaient respectées en ce qui concerne l'établissement des rapports d'appréciation du comportement professionnel et la prise en considération pour une nomination de carrière qui était de droit, l'intéressé aurait été recommandé pour une prolongation de son contrat de durée déterminée.

Le Tribunal, tout en convenant qu'il n'était pas possible de savoir si, après avoir été dûment pris en considération, le requérant aurait obtenu un nouveau contrat ou une nomination de carrière, a souligné que le vrai problème tenait à ce que, après avoir été induit en erreur, le requérant n'avait jamais eu réellement la possibilité de recevoir l'un ou l'autre de ces types d'engagement. Le Tribunal a jugé que l'Administration avait traité le requérant d'une manière qui était en deçà des normes qu'elle était tenue d'observer.

Après avoir évalué indépendamment les circonstances de l'affaire, le Tribunal a conclu qu'en l'espèce, les droits du requérant avaient été violés plus gravement que dans les affaires *Vitkovski* et *Rylkov* mentionnées par la Commission paritaire de recours. En l'espèce, l'étendue du préjudice causé devrait être considérée comme étant plus grande. Le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant un montant équivalant à six mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date de sa cessation de service, montant s'ajoutant aux 18 mois de traitement

que le requérant avait déjà perçus conformément à la décision antérieurement prise par le Secrétaire général.

---

## 9. JUGEMENT N° 722 (21 NOVEMBRE 1995) : KNIGHT ET CONSORTS CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[11]

*Promotion à la catégorie des administrateurs — Légalité du concours institué aux fins des promotions à la catégorie des administrateurs — Fonction du Tribunal administratif — Pouvoir de l'Assemblée générale de promulguer des conditions d'emploi — L'institution du concours ne contrevient pas à la Charte*

Les requérantes, fonctionnaires de la catégorie des services généraux, avaient formé un recours contre une décision du Secrétaire général en date du 18 février 1994 rejetant leurs prétentions selon lesquelles elles avaient été illégalement tenues de se conformer à la procédure du concours, établie conformément à la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, pour pouvoir être promues à la catégorie des administrateurs. Elle prétendait obtenir cette promotion sur la base de l'équité et du mérite.

Le Tribunal a noté que les requérantes se défendaient de toute intention d'alléguer qu'une résolution particulière de l'Assemblée générale contrevenait à la Charte mais que cette assertion étaient démentie en fait par la substance du recours. En jugeant que les requérantes pouvaient être promues sans passer avec succès le concours, le Tribunal aurait nié à l'Assemblée le pouvoir d'imposer une procédure ouverte à la compétition, tel que le concours, qu'elle avait elle-même reconnu comme étant le moyen de donner suite à sa résolution. Le Tribunal aurait en outre intimé au défendeur qu'il avait agi illégalement en appliquant les résolutions de l'Assemblée générale par l'institution du concours, alors même qu'il avait confirmé la légalité du système dans son jugement n° 266, *Capio* (1980).

Les requérantes soutenaient que le concours était inéquitable ou discriminatoire envers la catégorie des services généraux dans son ensemble et que cette catégorie de personnel, au lieu d'être jugée sur la base du mérite en vue de possibilités de carrière, avait été traitée sur un pied d'inégalité par comparaison aux autres catégories de personnel et aux candidats extérieurs. Le Tribunal a estimé que ces arguments touchaient à la politique générale et qu'il n'était donc pas l'instance compétente. Aux termes de son statut, le Tribunal avait pour fonction de déterminer s'il y avait eu inobservation des conditions d'emploi dont le concours faisait partie. Les requérantes visaient à un changement fondamental du système dans son

ensemble, c'est-à-dire de leurs conditions d'emploi, mais il n'appartenait pas au Tribunal de substituer ses vues à celles de l'Assemblée générale ou du défendeur sur la meilleure façon de gérer l'Organisation.

De l'avis du Tribunal, l'exigence d'un concours pour les promotions de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs avait pour l'Assemblée générale un fondement rationnel, de même que la différenciation entre diverses catégories de personnel telles que celles des administrateurs, du Service mobile et des services généraux. Le Tribunal a conclu que l'Assemblée générale avait le pouvoir de promulguer des conditions d'emploi pour le personnel, ainsi que l'avait déclaré la Cour internationale de Justice dans son avis consultatif du 20 juillet 1982, *Demande de réformation du jugement n° 273 du Tribunal administratif des Nations Unies, Avis consultatif, Recueil CIJ 1982,* p. 325, par. 68, qui était tout à fait conforme à ce que le Tribunal avait précédemment indiqué dans le jugement *Capio.*

Le Tribunal a en outre jugé que, puisque le concours n'imposait aucune restriction indue au droit pour tout fonctionnaire de s'y présenter, il ne soulevait aucune question au regard de l'Article 8 de la Charte. Le Tribunal n'a pas non plus vu de conflit entre le système d'examen par concours et l'Article 101 de la Charte puisqu'un concours avait évidemment pour but de retenir les candidats les mieux qualifiés.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté les requêtes.

---

## 10. JUGEMENT N° 742 (22 NOVEMBRE 1995) : MANSON CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[12]

*Démission assimilée à un renvoi sans préavis — Si l'Administration entend donner cette portée à une démission, elle est tenue d'en avertir l'intéressé — Réactions administratives possibles à la démission d'un fonctionnaire — Tout fonctionnaire doit avoir la possibilité de répondre aux accusations portées contre lui avant qu'une décision ne soit prise à son sujet — Y a-t-il eu négligence grave ? — Y a-t-il eu démission effective ?*

Le requérant, entré au service de l'Organisation en 1962, avait pris une retraite anticipée en 1986; après avoir été consultant auprès de missions au Soudan, en Finlande et en Afghanistan, il était redevenu fonctionnaire de l'Organisation en 1989 et avait été affecté successivement en Afghanistan, au Cambodge et au Libéria. En 1993, il avait été nommé chef de l'administration de la Mission des Nations Unies en Somalie (ONUSOM II) où il avait travaillé jusqu'au 14 mai 1994, date à laquelle

ses fonctions avaient pris fin. Le 14 avril 1994, le requérant a informé l'ONU qu'une somme de 3,9 millions de dollars avait été volée au siège d'ONUSOM II dans un classeur qui se trouvait dans un local réservé à la caisse dans le bâtiment d'administration B, dans un tiroir où l'on pensait à tort qu'elle se trouvait en sécurité. Le bâtiment était un baraquement préfabriqué faisant partie des locaux d'ONUSOM II (l'ambassade des Etats-Unis d'Amérique). Le 19 avril 1994, une équipe d'enquêteurs du Siège, placée sous la direction du chef du Groupe d'enquête du Bureau des inspections et des investigations a été dépêchée sur place pour enquêter sur le vol. L'Equipe a remis son rapport le 12 mai 1994. Dans l'entre-temps, le 11 mai 1994, deux secrétaires généraux adjoints ont suggéré au requérant de donner sa démission, ce qu'il a fait le 12 mai. Le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a accepté la démission « étant entendu qu'elle serait considérée comme un renvoi sans préavis ». Le requérant a fait appel de cette décision.

Le Tribunal a noté qu'il n'était pas contesté que le requérant n'avait pas été averti au cours de la conversation téléphonique susvisée que sa démission pourrait être considérée comme un renvoi sans préavis. Il avait apparemment été amené à croire que sa démission ne serait pas acceptée et qu'il resterait en Somalie pour participer à la suite de l'enquête. Son séjour en Somalie s'est en fait prolongé jusqu'au 31 mai 1994. Le Tribunal a en outre noté que le requérant semblait avoir pensé que l'on considérerait que sa démission était une question d'honneur du fait qu'il avait reconnu son entière responsabilité pour le vol, étant donné qu'en tant que Directeur de l'administration il était le fonctionnaire civil ayant le rang le plus élevé d'ONUSOM II. Le requérant n'avait pas, avant d'être informé de la décision de renvoi sans préavis, été avisé qu'une allégation quelconque avait été formulée à son encontre et la question n'avait pas été soumise à un Comité paritaire de discipline.

Le défendeur cherchait à justifier la décision prise le 12 mai 1994 en invoquant le motif que, pendant plus d'une année avant le vol, le requérant avait fait preuve d'une « négligence grave en ne prenant pas les mesures les plus élémentaires pour assurer la garde de sommes importantes en espèces reçues et décaissées par la Mission, même après qu'un rapport de vérification interne des comptes eut signalé en octobre 1993 à son intention l'existence d'une situation inadmissible en matière de sécurité et la nécessité de prendre immédiatement des mesures pour y remédier ». Le défendeur soutenait en outre qu'en donnant sa démission, le requérant avait reconnu la négligence grave mentionnée ci-dessus et qu'il n'était donc pas nécessaire d'appliquer la disposition 110.4, *a* du Règlement du personnel concernant les mesures disciplinaires.

De l'avis du Tribunal, lorsqu'une mesure disciplinaire était envisagée et la démission suggérée, le fonctionnaire devait être prévenu, avant que sa démission ne soit acceptée, que celle-ci aurait ou pourrait

avoir des conséquences disciplinaires de manière à pouvoir décider en toute connaissance de cause de la façon où il ou elle allait agir pour que soient respectées les garanties prévues par la disposition 110.4 du Règlement du personnel ou l'instruction ST/AI/371. Le requérant faisait valoir, en fournissant des preuves à l'appui, que la décision du défendeur était le résultat de pressions politiques et avait pour but de détourner les critiques dirigées contre l'Organisation en faisant retomber le blâme sur un bouc émissaire. Sans vouloir se perdre en suppositions sur les motifs du défendeur, le Tribunal a souligné que rien ne l'empêchait objectivement de choisir, au reçu de la démission du requérant, entre les solutions suivantes : *a*) accepter la démission telle quelle; *b*) la refuser; *c*) entamer, conformément aux dispositions du Règlement du personnel, la procédure de licenciement pour comportement professionnel non satisfaisant; *d*) introduire une instance disciplinaire conformément au Règlement du personnel; et *e*) demander au fonctionnaire s'il voulait renoncer aux droits prévus par le Règlement du personnel et s'il acceptait que la démission soit considérée comme un renvoi sans préavis pour faute grave.

Le Tribunal a par ailleurs souligné que la question de savoir si le renvoi sans préavis se justifiait était obscurcie par le fait que la décision avait été prise avant que le requérant ait eu la possibilité de prendre connaissance du rapport des Enquêteurs, notamment des parties qui le concernaient. Il n'avait donc pu répondre audit rapport et aux conclusions auxquelles était parvenu le Secrétaire général en ce qui concerne les observations, commentaires ou recommandations des vérificateurs internes des comptes. Ainsi donc, a déclaré le Tribunal, il était impossible de savoir si le défendeur, à supposer qu'il ait pu connaître la réponse du requérant avant d'agir, serait arrivé à la même conclusion et aurait opté, sur cette base, pour le renvoi sans préavis.

S'agissant de savoir dans quelle mesure le requérant avait fait preuve, dans sa conduite considérée dans son ensemble, d'une négligence grave se soldant par le vol de 3,9 millions de dollars, le Tribunal a souligné que la négligence grave implique qu'« en raison d'une carence extrême et répréhensible le responsable n'a pas agi comme l'aurait fait une personne raisonnable, s'agissant d'un risque raisonnablement prévisible ». En l'occurrence, le Tribunal n'a pas trouvé de négligence grave à imputer au requérant.

A cet égard, le Tribunal a noté que le requérant avait fait deux suggestions pour libérer ONUSOM II de la responsabilité et du risque qu'impliquaient le transfert et la garde d'importantes sommes d'argent mais que ses suggestions avaient été rejetées par le Siège de l'Organisation. Le Tribunal a en outre souligné que l'équipe de vérificateurs des comptes avait quitté la Somalie pour fuir des pillages et de dangereux combats avant que l'entretien final ne puisse avoir lieu et que, si le requérant avait pu participer à un tel entretien, les vérificateurs auraient été informés que

l'aménagement d'une chambre forte dans une structure en béton était presque terminé et que les questions fondamentales relatives à la sécurité des sommes détenues se trouvaient ainsi réglées. Le Tribunal a également noté que la décision d'entreposer les liquidités dans un tiroir du classeur se trouvant dans le bâtiment de l'administration préfabriqué où elles n'étaient pas en sécurité avait été prise par le caissier et non par le requérant. Cette pratique, héritée de l'ancien chef du Service financier, avait été maintenue par le chef du Service financier par intérim en fonction au moment du vol parce qu'il semblait que le transfert quotidien de liquidités de la salle d'entreposage au bureau du caissier posait des problèmes de sécurité. Le requérant affirmait n'avoir rien su de cet arrangement et n'avoir jamais été informé de l'importance des sommes accumulées au 16 avril 1994 qui résultait d'une combinaison de deux circonstances imprévisibles : un dépôt important en espèces provenant d'un contingent militaire sur le point de quitter la Somalie et une estimation erronée des besoins en espèces effectuée par un fonctionnaire inexpérimenté qui avait rempli pendant deux mois environ, à titre temporaire, les fonctions de chef du Service financier, après le départ de l'ancien chef de ce service et avant l'arrivée de son successeur le 9 avril 1994.

Le requérant déclarait qu'il ne savait pas que plus de 4 millions de dollars étaient entreposés pendant la nuit dans le local de la caisse dans de mauvaises conditions de sécurité. Peut-être aurait-il dû instaurer un système grâce auquel il aurait été informé directement du montant des liquidités entreposées mais c'était là une question discutable en raison de la présence d'un chef du Service financier responsable au premier chef de ces éléments matériels. Pour le Tribunal, le fait que le requérant n'avait pas pris de telles mesures ne constituait pas une négligence grave. Le vol avait, à son avis, été rendu possible par les décisions mal avisées prises par d'autres, ceci s'ajoutant au fait que l'Organisation s'efforçait d'accomplir une mission extrêmement difficile dans un milieu particulièrement hostile, sans disposer du nombre et des catégories de personnel nécessaire, du matériel indispensable ou d'éléments d'infrastructure essentiels.

Quant à l'autre réparation demandée par le requérant, le Tribunal a jugé que, lorsque l'intéressé avait remis sa démission au Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix, il avait nécessairement assumé le risque que cette démission soit acceptée, bien que ceux qui lui avaient suggéré de la présenter eussent donné à entendre qu'elle serait refusée. En l'espèce donc, la démission restait effective, mais sans la clause l'assimilant à un renvoi sans préavis. Le Tribunal a également jugé non fondé l'argument du requérant selon lequel, comme il était prêté à l'ONU par le PNUD, sa démission ne portait pas sur son emploi au PNUD.

Le Tribunal a décidé que le requérant recevrait 10 000 dollars en réparation du dommage moral qu'il avait subi du fait qu'il n'avait pas béné-

ficié des garanties d'une procédure régulière et que des intérêts lui seraient versés sur les sommes auxquelles il avait droit au moment de sa démission et qui ne lui avaient pas encore été versées. Toutes les autres conclusions ont été rejetées.

---

## 11. JUGEMENT N° 744 (22 NOVEMBRE 1995) : EREN, ROBERTSON, SELLBERG ET THOMPSON CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES[13]

*Requêtes contestant des mesures disciplinaires — Application de mesures disciplinaires pour des motifs n'occupant pas une place centrale dans la procédure engagée devant le Comité paritaire de discipline — Question de savoir si la manière dont un fonctionnaire s'acquitte de son travail peut donner matière à des poursuites disciplinaires — La suspension de fonctionnaires faisant l'objet d'accusations graves pendant la phase d'examen de ces accusations constitue un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation*

Les requérant s'occupaient, à leurs postes respectifs, d'achats de services de transport aérien pour le compte de l'Organisation des Nations Unies. En mai 1993, une société des Etats-Unis, Evergreen Helicopters, Inc., s'est plainte d'irrégularités dans les pratiques de passation des marchés de l'ONU qui, selon elle, avaient abouti à l'attribution de marchés à des sociétés qui n'étaient pas les soumissionnaires les moins-disants. Evergreen affirmait en outre que la plupart des marchés en cause avaient été attribués à un courtier canadien en hélicoptères, Skylink. Une enquête préliminaire de l'Administration aboutit à la conclusion initiale que la quasi-totalité des 52 marchés examinés n'avaient pas été passés conformément aux procédures établies pour la passation des marchés. En conséquence, le 9 juillet 1993, les requérant furent accusés de faute et suspendus avec plein traitement, avec effet immédiat. Ils furent escortés hors de leurs bureaux par des agents de sécurité jusqu'aux grilles du Siège de l'ONU et solennellement privés de leur carte d'identité ONU. Leur cas fut par la suite soumis à un Comité paritaire de discipline qui fit principalement porter son attention sur les décisions qu'ils auraient prises pour avantager Skylink. Les requérants étaient accusés d'avoir dissimulé des informations et d'avoir soumis au Comité des marchés du Siège des informations incomplètes, fallacieuses ou inexactes en vue d'inciter le Comité à recommander que des marchés soient attribués à Skylink.

Le Comité paritaire de discipline a adopté ses longs rapports le 21 septembre 1994 et a conclu que les requérants étaient innocents de

toutes les fautes qui leur avaient été reprochées. Le Tribunal a noté que ledit comité avait relevé des cas, qu'il s'agisse de l'appel d'offres, de l'évaluation des offres ou de l'établissement des rapports les concernant, dans lesquels il aurait été souhaitable que les fonctionnaires en cause contactent un fournisseur par téléphone, rédigent une note pour le dossier consignant les contacts avec un fournisseur ou établissent à l'intention du Comité des marchés du Siège des exposés moins sommaires et qu'il y avait parfois eu des inexactitudes dans les exposés présentés au Comité. Le Comité paritaire de discipline n'avait toutefois relevé aucune preuve d'intention frauduleuse de la part des requérants. Le Tribunal a également estimé que les carences relevées par le Comité étaient compréhensibles, compte tenu des circonstances, y compris la pénurie de personnel et l'urgence que présentaient les demandes de fournitures et de services dans le contexte des missions de maintien de la paix des Nations Unies et que, selon le Comité paritaire de discipline, les résultats n'auraient dans aucun des cas été différents en ce qui concerne tel ou tel marché particulier si ces carences n'avaient pas existé.

Nonobstant la recommandation unanime du Comité paritaire de discipline et tout en acceptant les conclusions du Comité selon lesquelles l'existence d'une intention frauduleuse n'avait pas été établie à la charge des requérants, le Secrétaire général a décidé d'imposer des mesures disciplinaires au motif que les carences dans le comportement professionnel relevées par le Comité paritaire de discipline n'étaient pas excusées par l'absence d'intention frauduleuse et que les erreurs et omissions relevées par le Comité devaient être « considérées comme fautives », les mesures disciplinaires imposées allant du blâme écrit à la rétrogradation de quatre échelons et à la suspension pendant deux ans du droit à une augmentation périodique de traitement. Les requérants se sont pourvus contre cette décision.

La question centrale dont le Tribunal était saisi était de celle de savoir si le Secrétaire général, ayant accepté les constatations de fait du Comité paritaire de discipline et sa conclusion selon laquelle les requérants n'étaient pas coupables des fautes qui leur étaient reprochées, pouvait ensuite valablement prendre à leur encontre des mesures disciplinaires sur la base d'observations incidentes concernant des questions touchant essentiellement le comportement professionnel.

A cet égard, le Tribunal a souligné que le Secrétaire général avait pris à l'encontre des requérants des mesures disciplinaires sur la base d'une accusation dont ils n'avaient jamais été précédemment informés, à savoir que leur comportement professionnel était fautif parce qu'à certains égards, il ne satisfaisait pas aux normes, accusation qui était fondamentalement différente de celle qui avait été initialement portée contre eux, à savoir l'intention frauduleuse de favoriser Skylink. Sans doute le Comité paritaire de discipline avait-il fait des observations sur ce qui lui

semblait constituer des carences dans le comportement professionnel des requérants mais il ne l'avait fait que dans le cadre d'accusations beaucoup plus graves, des accusations de nature pratiquement pénale. Ni les requérants ni le Comité n'avaient été appelés à examiner de manière approfondie si le comportement professionnel des requérants, en tant que tel, était déficient au point de justifier une action disciplinaire compte tenu des circonstances extraordinaires qui prévalaient alors et d'autres circonstances atténuantes dont le Comité paritaire de discipline avait constaté qu'un bon nombre étaient bien réelles. Ainsi les requérants avaient-ils, de l'avis du Tribunal, été privés des garanties d'une procédure régulière auxquelles le Règlement du personnel leur donnait droit. Les mesures disciplinaires prises à leur encontre étaient donc illicites.

Le Tribunal a estimé qu'en théorie les observations isolées du Comité paritaire de discipline auraient pu être renvoyées audit Comité pour examen et pour recommandation sur le point de savoir si elles justifiaient une action disciplinaire. Il n'a pas exclu que, dans certains cas, des carences dans le comportement professionnel pouvaient revêtir un caractère assez extrême pour leur conférer le caractère de faute justifiant des mesures disciplinaires. Dans les circonstances de l'espèce toutefois, le Tribunal s'est refusé à admettre que les questions de comportement professionnel mentionnées par le Comité paritaire de discipline fussent de cette nature, d'autant qu'il ne semblait pas y avoir de preuve que l'Organisation ait subi une perte financière ou que les résultats auraient été différents si les requérants avaient agi autrement qu'ils ne l'avaient fait.

Le Tribunal a en outre noté qu'il ne semblait pas avoir été tenu compte d'informations pertinentes touchant le comportement professionnel des requérants pour déterminer si leur conduite était « fautive ». Constatant qu'il n'existait pas de texte régissant les marchés de services de transport négociés, le Tribunal a estimé qu'on pouvait légitimement se poser des questions sur le point de savoir si et dans quelle mesure des décisions prises sous la pression des événements en ce qui concerne les détails de la procédure de passation des marchés pouvaient être à bon droit considérées comme « fautives ». Le Tribunal a en outre relevé que le Secrétaire général adjoint engageait les fonctionnaires concernés à prendre des décisions rapidement dans les situations d'urgence comme celles qui se présentaient dans le domaine des droits de l'homme, celui des affaires humanitaires et celui du maintien de la paix, et que les requérants semblaient avoir agi conformément à ces recommandations. En bref, ce que le Secrétaire général adjoint avait ultérieurement considéré comme des carences dans le comportement professionnel n'était peut-être rien d'autre que le résultat direct de ses avis parfaitement raisonnables. Le Tribunal a en conséquence conclu qu'outre que les requérants n'avaient pas bénéficié d'une procédure régulière, les mesures disciplinaires prises par le défendeur n'étaient pas justifiées.

En ce qui concerne la suspension des requérants durant l'examen des accusations portées contre eux, le Tribunal a jugé qu'une telle mesure constituait à l'évidence un exercice raisonnable par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire, compte tenu de la gravité des accusations. Le défendeur avait le droit, à ce stade, de décider que maintenir les requérants à leur poste pouvait faire courir un risque à l'Organisation.

En conclusion, le Tribunal a jugé que les requérants avaient été traités injustement et irrégulièrement par le défendeur lorsqu'il les avait sanctionnés alors même que le Comité paritaire de discipline avait conclu à leur innocence et que lui-même avait accepté cette conclusion. Les requérants avaient été privés des garanties d'une procédure régulière auxquelles ils avait droit et avaient été victimes d'une grave irrégularité de procédure. Ils avaient donc subi un préjudice qui avait été aggravé par le caractère hautement public des actions du défendeur. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé les décisions du défendeur en indiquant que, si le Secrétaire général décidait, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de ne pas annuler les décisions qui imposaient ou auraient imposé des mesures disciplinaires, il devrait verser à chacun des requérants un montant équivalant à une année de traitement de base net. Le Tribunal a en outre ordonné qu'en réparation du préjudice subi par les requérants, le défendeur verserait aux requérants Eren, Robertson et Thompson et aux ayants droit du requérant Sellberg décédé dans l'entre-temps : *a*) une somme de 20 000 dollars; et *b*) la différence entre la rémunération et autres émoluments que les requérants avaient effectivement perçus et ceux auxquels ils auraient eu droit en l'absence de mesures disciplinaires, de la date de leur suspension à la date à laquelle le jugement serait exécuté par le défendeur.

## B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail[14]

### 1. JUGEMENT N° 1383 (1er FÉVRIER 1995) : RIO RUMBAITIS CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ [15]

*Non-sélection d'une candidate à un poste — La requérante était-elle en droit d'user de la procédure de recours ? — Un candidat doit posséder les qualifications minimales requises par l'avis de vacance pour pouvoir être pris en considération dans le processus de sélection — Problème posé par une nomination entachée d'un vice irrémédiable à un poste ultérieurement aboli — Demande de réparation pour préjudice matériel et tort moral*

La requérante était au service du Bureau régional pour l'Amérique de l'Organisation mondiale de la santé à Washington, D. C., depuis juin 1988. En mars 1990, elle travaillait comme « conseiller temporaire » pour

le Programme d'évaluation de la situation et des tendances en matière de santé au sein de l'Unité de promotion de la santé sur la base d'un contrat d'un mois, qui devait être ultérieurement prorogé de deux mois. Le 30 mars, elle a fait acte de candidature à un poste P-4 de spécialiste en méthodologie de l'éducation sur le sida relevant du Programme susvisé. L'avis de vacance exigeait, entre autres qualifications minimales, un diplôme universitaire en sciences du comportement ou en sciences sociales. Le Comité de sélection a recommandé trois candidats au nombre desquels la requérante ne figurait pas et c'est le docteur Rafael Mazin, titulaire d'un diplôme de médecine, qui a finalement été choisi. La requérante a formé un recours devant le Comité régional d'appel, lequel a formulé une recommandation en sa faveur, que le Directeur régional a rejetée. Le 7 mai 1992, elle a interjeté appel auprès du Comité d'appel du Siège. Le Tribunal a noté que les deux comités avaient estimé que la requérante était en droit de faire appel et qu'elle possédait en matière de diplômes, au contraire du candidat retenu, les qualifications minimales requises pour le poste. Le Directeur général avait rejeté la recommandation du Comité d'appel du Siège au motif que la requérante n'était pas en droit de recourir contre la décision attaquée vu la nature de son statut à l'OMS et, qu'en tout état de cause, le poste figurait parmi les 46 postes en voie d'être supprimés par suite de réductions dans le budget du Programme mondial de lutte contre le sida pour la période biennale 1994-1995.

L'Organisation faisait valoir que la requérante n'était pas un membre du personnel mais travaillait à l'OMS en qualité de « conseiller temporaire » sur la base du Règlement du personnel et n'était donc pas en droit d'utiliser les voies de recours internes. Le Tribunal a toutefois observé qu'aux termes de l'article 1230.1 du Règlement du personnel un « conseiller temporaire » était une personne invitée, pour des périodes courtes de 60 jours consécutifs au plus, à apporter ses conseils ou son assistance à l'Organisation et que, du fait de la prolongation de son contrat, la requérante avait travaillé pour l'Organisation pendant plus de 90 jours. Le Tribunal a donc conclu que la requérante n'avait pas le statut de « conseiller temporaire » et qu'à l'époque des faits elle était au bénéfice d'un engagement temporaire à court terme en tant que consultant, ce qui lui conférait la qualité de « membre du personnel », en droit, à ce titre, de se prévaloir de la procédure de recours interne.

Sur le fond, le Tribunal a noté que le Comité de sélection et les deux Comités d'appel avaient tous trois été d'avis que le diplôme de médecine du candidat retenu ne répondait pas aux qualifications minimales requises, à savoir un diplôme universitaire dans l'une quelconque des sciences du comportement ou des sciences sociales. L'Organisation n'en disconvenait pas mais faisait valoir qu'un candidat possédant des qualifications médicales convenait mieux au poste en cause et que le docteur Mazin était le plus qualifié pour occuper ce poste. Le Tribunal a toutefois jugé

évident qu'un candidat qui ne remplissait pas les conditions minimales requises par l'avis de vacance de poste ne devait pas être pris en considération dans le processus de sélection. La nomination attaquée était donc irrémédiablement viciée sur ce point.

Le Tribunal aurait normalement, en pareilles circonstances, annulé la procédure de sélection mais l'Organisation avait aboli le poste. La requérante alléguait que cette abolition n'était qu'une manœuvre visant à faire échec à sa requête; que le service avait été maintenu sous un nom différent et que le candidat retenu avait continué de travailler dans un nouveau poste convenant davantage à un docteur en médecine. De son côté, l'Organisation faisait valoir que les modifications de programme et les réductions budgétaires avaient conduit non seulement à supprimer le poste en cause, mais également à réaffecter de nombreux membres du personnel de la catégorie professionnelle et qu'après la suppression du poste elle avait dû appliquer la procédure de réduction des effectifs, ce qui avait abouti à la nomination du docteur Mazin à un nouveau poste. Le Tribunal a noté à cet égard que la requérante elle-même reconnaissait que l'Unité de promotion de la santé avait perdu la quasi-totalité des crédits qui lui avaient été attribués pour des activités éducatives et que son supérieur avait conservé des fonctions si restreintes qu'il avait dû être réaffecté à Brasilia. Le Tribunal a conclu que, comme il n'était pas possible de procéder à une nouvelle sélection pour le poste litigieux, il ne servirait à rien d'annuler la décision attaquée.

La requérante demandait des dommages-intérêts pour préjudice matériel et tort moral en arguant de la gravité des irrégularités commises et de l'humiliation qu'elle avait subie du fait que sa candidature n'avait pas été traitée équitablement. Le Tribunal a toutefois relevé que la requérante avait été invitée à rédiger une description de poste et qu'elle admettait avoir rédigé cette description de manière à ce qu'elle corresponde à ses propres qualifications. Ainsi, la requérante, tout en s'appuyant essentiellement sur le vice dont était entachée la procédure du fait qu'elle visait à retenir un candidat non qualifié, reconnaissait s'être elle-même efforcée depuis le début d'infléchir le processus pour obtenir sa propre nomination. Malgré cela, sa candidature n'avait même pas été retenue en troisième position par le Comité de sélection. Le Tribunal a estimé que dans ces conditions elle ne pouvait prétendre à une quelconque réparation. Considérant toutefois qu'elle avait démontré que la décision attaquée était entachée d'irrégularité, le Tribunal a ordonné qu'il lui soit versé 2 000 dollars à titre de dépens.

---

## 2. JUGEMENT N° 1384 (1er FÉVRIER 1995) : WADIE CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[16]

*Non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée — Question du motif invoqué à l'appui du non-renouvellement — Charge de la preuve en cas de faute — Droit de se défendre contre des accusations — Nécessité d'une réintégration pour réparer le préjudice subi*

Le contrat pour une durée déterminée de deux ans du requérant, employé au Bureau régional pour la Méditerranée orientale (EMRO) de l'Organisation mondiale de la santé à Alexandrie (Egypte) en qualité de commis de grade EM.05 au Service de la distribution et des ventes, n'avait pas été renouvelé lors de son expiration le 31 août 1991.

A la suite du vol de plusieurs éléments de matériel informatique en novembre 1990, le Bureau régional avait procédé à une enquête et engagé des poursuites disciplinaires contre le requérant, lequel avait finalement été informé par l'administrateur régional du personnel, par une lettre datée du 27 mai 1991, que l'Organisation était convaincue « au-delà de tout doute raisonnable » qu'il était l'auteur du vol et qu'elle le révoquait à compter du 29 mai, en lui versant un mois de salaire à titre de préavis.

Le requérant s'est pourvu d'abord devant le Comité régional d'appel puis devant le Comité d'appel du Siège. Ce dernier a déclaré que, vu le « degré de contradiction dans les déclarations faites » sur la question, il n'était pas d'accord pour conclure à une faute grave, conclusion qui, selon lui, reposait « seulement sur des présomptions », et que la révocation « n'avait sans doute pas été la décision la plus judicieuse et la plus juste ». Il recommandait que la révocation soit convertie en cessation de service à la fin du contrat en cours, soit au 31 août 1991, « au motif que l'Organisation avait perdu confiance dans l'aptitude [du requérant] à être employé à l'OMS ». Par une lettre du 4 août 1993 adressée au requérant, le Directeur général a déclaré que, bien que la culpabilité ait été établie au-delà de tout doute raisonnable, il avait décidé d'accepter la recommandation. Le requérant a attaqué cette décision.

Le Tribunal a noté que la décision attaquée visait à « convertir » la révocation du requérant pour faute grave en un non-renouvellement de son engagement de durée déterminée. Mais, comme le Tribunal l'avait toujours affirmé [par exemple dans le jugement 1317 (affaire *Amira*)], une organisation était tenue de donner un motif en cas de non-renouvellement et l'OMS avait déclaré sans ambiguïté qu'en l'occurrence, la cessation de service faisait suite à « une faute très grave qui l'avait amenée à perdre toute confiance » dans le requérant. Or, de l'avis du Tribunal, la conclusion selon laquelle le requérant serait coupable de vol ne pouvait être retenue.

A cet égard, le Tribunal s'est référé à son jugement 635 (affaire *Pallicino)* dans lequel il avait déclaré que, lorsqu'un requérant niait avoir commis une faute, la charge de la preuve incombait à l'Organisation. Sans exiger une preuve absolue, il admettrait un faisceau de présomptions précises et concordantes de la culpabilité du requérant. En l'occurrence, a rappelé le Tribunal, les deux Comités d'appel avaient reconnu qu'il n'existait tout au plus qu'un soupçon quant à la participation du requérant et que le Comité d'appel du Siège s'était trouvé en présence de tant de contradictions et d'omissions qu'il s'était déclaré incapable de trancher les questions de fait.

Le Tribunal a en outre relevé de nombreuses irrégularités dans la procédure suivie par l'Organisation dans le cadre de l'enquête sur le vol. Le requérant n'avait jamais été confronté ni directement ni indirectement aux personnes qui l'accusaient et on ne lui avait pas donné l'occasion de faire valoir les éléments en sa faveur ou d'expliquer ceux qui lui étaient contraires. Se référant à son jugement 999 (affaire *Sharma*), le Tribunal s'est déclaré convaincu que le requérant avait été privé du droit de se défendre avant qu'une décision lui faisant grief ne soit prise.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a jugé que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant devait être annulée et que l'allégation de perte de confiance sur laquelle s'était fondée l'Organisation devait être rejetée. Il a noté que l'intéressé avait été jugé fournir un travail bon ou très bon et s'était vu recommander, le 18 mars 1990, pour une promotion, de telle sorte que son engagement de durée déterminée aurait sûrement été prolongé au-delà du 31 août 1991, n'eût été la conclusion totalement erronée de l'Administration sur sa participation au vol.

Par ailleurs, la décision de non-renouvellement du contrat, motivée, comme elle l'était, par la conclusion que l'intéressé avait commis un vol, devait avoir gravement porté atteinte à sa réputation et à ses possibilités de trouver un nouvel emploi et le mépris flagrant des droits de la défense qui étaient les siens lui avait également causé un préjudice moral. Le Tribunal a jugé que le tort causé à la carrière du requérant et à sa réputation était si grave que seuls sa réintégration et l'octroi d'un nouveau contrat pouvaient constituer une réparation suffisante. Il a donc ordonné qu'un engagement lui soit accordé pour une période de deux ans à compter de la date du prononcé du jugement et que lui soient versés 6 000 dollars à titre de dommages-intérêts et 4 000 dollars à titre de dépens.

---

## 3. JUGEMENT N° 1385 (1er FÉVRIER 1995) : BURT CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL[17]

*Non-sélection d'un candidat à un poste — Droit à bénéficier d'un engagement de durée déterminée sur la base de la règle 3.5 du Règlement de courte durée — Un contrat doit être appliqué conformément à l'intention des parties*

Le requérant, ressortissant britannique, avait d'abord été employé par le Bureau international du Travail d'octobre à décembre 1987 sur la base d'un contrat de courte durée, pour travailler à la *Revue internationale du Travail*. Il avait par la suite postulé pour le poste d'éditeur du *Bulletin d'informations sociales*, poste qui devait assurer à son titulaire un contrat renouvelable d'une durée déterminée de deux ans. En attendant le résultat du processus de sélection, il avait accepté un nouveau contrat de courte durée (4 mars-31 octobre 1991) en qualité d'éditeur de langue anglaise du *Bulletin*, au grade P-4. A l'expiration de son contrat, il était retourné en Angleterre puis était revenu travailler au BIT le 6 avril 1992 en qualité d'éditeur du *Bulletin* sur la base d'un contrat de courte durée qui devait expirer le 31 mars 1993.

Il avait dans l'entre-temps appris que le Comité de sélection avait recommandé de le nommer au poste d'éditeur en langue anglaise mais que le Directeur général avait décidé de « suspendre toute la procédure » concernant la nomination d'éditeurs, en attendant les résultats d'une étude sur le *Bulletin*. Après qu'il se fut pourvu devant le Tribunal, il avait été informé par une lettre du 13 décembre 1993 que le concours avait été annulé.

Le Tribunal a eu connaissance d'une note confidentielle prévoyant l'octroi au requérant et à son homologue de langue française de contrats de courte durée avec l'interruption appropriée pour éviter que ne joue à leur égard la règle 3.5 du Règlement de courte durée en vertu de laquelle les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée deviennent applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat portant la durée du service ininterrompu à une année ou plus. Comme le BIT souhaitait que le travail sur le *Bulletin* se poursuive jusqu'en août 1993, le requérant s'était vu accorder un contrat « de collaboration extérieure » pour la période allant du 5 au 30 avril 1993, après quoi, pendant la période allant du 3 mai au 31 décembre 1993, il était resté au service du BIT au titre de contrats de courte durée, la dernière prolongation s'arrêtant au 31 décembre 1993. Le Tribunal a noté que le requérant avait exercé exactement les mêmes fonctions lorsqu'il travaillait sur la base d'un contrat de collaboration extérieure que lorsqu'il était titulaire de contrats de courte durée.

Le 17 août 1993, le requérant a présenté une réclamation interne en faisant valoir qu'il avait été placé au premier rang des candidats au concours pour le poste d'éditeur de langue anglaise du *Bulletin* et qu'il

aurait dû se voir octroyer un contrat de durée déterminée de deux ans. Il soutenait qu'en dépit de l'interposition d'un contrat de collaboration extérieure, il avait le droit de bénéficier des dispositions de la règle 3.5 du Règlement de courte durée.

Le Tribunal a estimé que la suspension, puis l'annulation du concours pour le poste d'éditeur de langue anglaise, étaient régulières. Le Directeur général avait examiné l'avenir du *Bulletin* conjointement avec celui d'une autre publication de l'OIT, la *Revue*, et avait finalement décidé de supprimer le *Bulletin* ainsi qu'une section nouvelle de la *Revue* contenant le type d'informations précédemment publiées dans le *Bulletin*. En d'autres termes, le poste annoncé d'éditeur de langue anglaise avait cessé d'exister et la demande du requérant concernant l'octroi d'un contrat de deux ans ne pouvait qu'échouer en tout état de cause.

Quant à l'argument du requérant selon lequel il pouvait se prévaloir, à compter du 5 avril 1993, du bénéfice des termes et conditions d'un engagement de durée déterminée, comme prévu à la règle 3.5 du Règlement de courte durée, le Tribunal a rappelé que, dans son jugement 701 (affaire *Bustos*), il s'était déclaré appelé à interpréter et à appliquer un contrat conformément aux intentions des parties. En l'espèce, le Tribunal a jugé que l'interruption du contrat du requérant sous la forme d'un contrat de collaboration extérieure n'était qu'un stratagème visant à le priver de la protection de la règle 3.5 sans avoir à renoncer à ses services : en l'absence de modification des conditions effectives d'emploi, l'intention véritable était qu'il continue de faire le même travail qu'auparavant.

Le Tribunal a conclu que le contrat de collaboration extérieure du requérant devait être analysé de la même manière que ses contrats à court terme et que la « durée totale de son service contractuel ininterrompu » étant en conséquence d'une année au 5 avril 1993, il avait droit, conformément à la règle 3.5, à se voir appliquer les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée. Les prétentions du requérant étant fondées sur ce point, le Tribunal a ordonné qu'il lui soit versé 4 000 francs suisses à titre de dépens.

---

## 4. JUGEMENT N° 1386 (1er FÉVRIER 1995) : BREBAN CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS[18]

*Non-confirmation d'un engagement à l'issue d'une période de stage — La décision de confirmation d'un tel engagement relève du pouvoir discrétionnaire — Obligation de communiquer à tout fonctionnaire une description précise de ses tâches — Question de l'encadrement personnel à assurer — Un fonctionnaire doit être averti en bonne et due forme des critiques auxquelles donne lieu son comportement professionnel*

Le requérant avait été sélectionné pour un poste de commis et nommé fonctionnaire stagiaire à l'Organisation européenne des brevets, au grade B2, avec effet au 1er janvier 1992. Le 27 mai 1992, il avait fait l'objet d'un rapport de stage où il était proposé de ne pas l'engager à titre définitif. Ses prestations étaient jugées décevantes et ses rapports avec ses collègues considérés comme manquant de flexibilité et d'esprit de coopération. Le 10 juin 1992, il fut avisé par le Directeur principal « Information Brevet » que le Président de l'Office avait décidé, conformément à l'article 13(2) du Statut des fonctionnaires, de ne pas l'engager à la fin de sa période de stage, qui se terminait le 30 juin 1992. Le requérant demanda alors une prolongation de son stage de trois mois mais sa demande fut rejetée et il forma un recours.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a tout d'abord rappelé que l'autorité administrative jouissait du plus large pouvoir d'appréciation lorsqu'il s'agissait d'admettre un fonctionnaire stagiaire dans les cadres permanents d'une organisation, le but étant d'assurer à l'organisation la liberté de choisir son personnel en toute indépendance. Le Tribunal n'entendait pas intervenir dans les choix de l'Administration sauf en cas d'abus de pouvoir ou d'erreurs de droit ou de fait manifestes. De son côté, le stagiaire devait pouvoir s'attendre à ce que l'Administration lui donne la possibilité d'accomplir son stage dans des conditions régulières. Or divers faits non contestés, mis en évidence aux stades successifs de la discussion contradictoire, soulevaient des doutes sérieux à cet égard.

Le Tribunal a constaté en premier lieu que le requérant n'avait jamais reçu de description précise de ses tâches. L'explication donnée par l'Administration, à savoir que les indications requises figuraient dans l'avis de vacance de poste, n'a pas été jugée satisfaisante par le Tribunal, qui a souligné qu'un avis de vacance dont le but était de susciter un éventail suffisamment large de candidatures n'équivalait pas à une description d'emploi qui devait être assez précise pour servir de guide aux fonctionnaires.

Le Tribunal a en outre relevé que le requérant n'avait pas bénéficié de l'encadrement personnel voulu et a noté à cet égard que son principal

moniteur avait reconnu devant la Commission d'appel ne pas se sentir pleinement compétent pour guider le requérant.

L'Administration devait également, de l'avis du Tribunal, être censurée pour ne pas avoir averti le requérant en temps utile des critiques dont il faisait l'objet et du risque qu'il courait en ce qui concerne le succès de son stage. L'Organisation prétendait bien qu'il avait reçu oralement plusieurs avertissements mais, nonobstant les exigences d'une procédure administrative correcte, aucune note susceptible de documenter la réalité, la date et l'objet de ces conversations ne figurait au dossier, de telle sorte que le Tribunal n'était pas en mesure d'en évaluer la portée. Il existait bien une note de l'Administration au requérant en date du 28 février 1992 mais, de l'avis du Tribunal, ce texte cryptique ne pouvait être considéré comme un document administratif valable, moins encore comme un avertissement susceptible de compter dans l'appréciation du résultat d'un stage. Le Tribunal a relevé que la seule pièce écrite qui énonçait effectivement des critiques concrètes était une note du 21 mai 1992 dont le requérant n'avait pu prendre connaissance que longtemps après qu'il eut été mis fin à son emploi. Les procédés administratifs appliqués en l'espèce portaient atteinte au droit du fonctionnaire de se défendre et les décisions attaquées devaient en conséquence être annulées.

Le requérant demandait à être réintégré dans ses fonctions; le Tribunal a toutefois estimé qu'une réintégration qui ne pourrait être qu'une réintégration aux fins de l'accomplissement d'un nouveau stage susciterait en l'occurrence des difficultés pratiques insurmontables compte tenu du laps de temps qui s'était écoulé depuis le moment du licenciement, soit le 1er juillet 1992. Le requérant avait en revanche droit à être indemnisé du dommage matériel et moral qu'il avait subi. Le Tribunal a décidé qu'en compensation du dommage matériel, l'Organisation lui verserait une somme équivalant aux salaires auxquels il aurait eu droit pour la période comprise entre son licenciement et la fin du mois au cours duquel serait prononcé le jugement. Le Tribunal a en outre alloué au requérant 25 000 francs français à titre de réparation du dommage moral qu'il avait subi non seulement au regard de sa famille et de son milieu de vie mais aussi dans la perspective de son avenir professionnel, plus 25 000 francs à titre des dépens.

---

## 5. JUGEMENT N° 1390 (1er FÉVRIER 1995) : MORE CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE (AGENCE EUROCONTROL)[19]

*Non-sélection d'un candidat à un poste — Promotion pour raisons de carrière et promotion visant à pourvoir un poste plus élevé — Les motifs du rejet d'une candidature doivent être crédibles — Notification des motifs du rejet d'une candidature interne*

Le requérant, assistant adjoint à la section de la comptabilité générale de l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol), avait posé sa candidature à un poste vacant d'assistant de première/deuxième classe de grade B2/B3, dont le titulaire pouvait aussi, selon les circonstances, être nommé au grade B4/B5. La vacance de poste pouvait être pourvue selon deux procédures, l'une pour les fonctionnaires et l'autre pour les candidats extérieurs et le requérant était le seul candidat interne. Sa candidature fut rejetée au profit d'une candidature externe. Il forma un recours contre la décision de ne pas retenir sa candidature.

Sur le fond de l'affaire, le Tribunal a rappelé que, dans son jugement 1223 (affaire *Kirstetter* n° 2), et à une date plus récente dans son jugement 1359 (affaire *Cassaignau* n° 4), il était parvenu à la conclusion que la distinction entre les deux procédures d'examen des candidatures avait pour effet de priver les fonctionnaires de l'Agence de toute possibilité de voir évaluer leur candidature par un jury de concours conformément aux articles 30 et 31 du Statut administratif du personnel. En l'occurrence, comme le reconnaissait l'Agence, la candidature du requérant avait été examinée et écartée par ses supérieurs au cours d'une procédure préalable et secrète. L'Agence soutenait que le contingent disponible au titre de promotion avait été épuisé pour l'année en cours et que la procédure du Comité de promotion n'était donc pas de mise. Le Tribunal a toutefois noté que l'avis de vacance ouvrait pour les fonctionnaires de l'Agence une possibilité de promotion spécifique, liée à l'attribution du poste offert, distincte des promotions accordées pour des raisons de carrière selon un contingent préétabli. Il en résultait qu'était applicable en l'espèce non pas la procédure du Comité de promotion mais bien, s'agissant d'une vacance d'emploi, la règle du jury de concours.

De l'avis du Tribunal, c'était avec raison que le requérant se plaignait de ce que ses qualifications n'avaient pas été sérieusement examinées et qu'en tout cas son exclusion n'avait pas été motivée de manière crédible. Le Tribunal a souligné qu'en ouvrant la vacance au niveau de la carrière B2/B3 l'Administration avait certes situé à un niveau élevé les exigences en matière de comptabilité et de traitement informatique. Mais en se ménageant en même temps la possibilité de n'attribuer le poste qu'au niveau du grade B4, occupé par le requérant, voire du grade B5,

elle avait relativisé elle-même la nature de ses exigences. Elle était en tout cas mal venue à objecter au requérant son manque de qualifications académiques, non exigées par l'avis de vacance, puisque cet avis ne demandait qu'une expérience pratique. Elle ne pouvait pas lui opposer un manque d'expérience professionnelle alors qu'il était employé précisément dans ce que l'Agence décrivait comme « le milieu hautement spécialisé de la comptabilité ».

S'agissant de la portée de l'obligation de motivation, le Tribunal a souligné qu'une distinction était à faire, en cette matière, entre le rejet de la demande d'un candidat externe, spécialement dans le cas de concours qui avaient attiré un grand nombre de participants, et le rejet de la demande d'un fonctionnaire en poste. Dans cette dernière hypothèse, il existait déjà un rapport de confiance établi que l'Organisation devait respecter, tout en restant libre dans le choix des formes, de manière à ne pas compromettre les chances de carrière de l'intéressé.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a jugé que la procédure de sélection devait être annulée, de même que les décisions individuelles de refus adressées au requérant et les décisions portant attribution du poste en cause à la candidate extérieure, l'Agence restant libre de prendre les mesures nécessaires en vue d'assurer la continuité du service et de protéger la candidate extérieure contre le préjudice que pourrait lui causer l'annulation d'une nomination qu'elle avait acceptée de bonne foi. Le Tribunal a renvoyé le dossier à l'Agence pour nouvel examen selon une procédure régulière.

---

## 6. JUGEMENT N° 1391 (1er FÉVRIER 1995) : VAN DER PEET (N° 18) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS[20]

*Requête dirigée contre une mesure disciplinaire — Liberté de parole dans le cadre des actions en justice — Question de l'existence d'un abus de procédure ou d'un abus du droit de recours*

Le requérant, ressortissant néerlandais, était employé par l'Organisation européenne des brevets (OEB) à la Direction générale 4 de Munich en qualité d'examinateur de brevets de grade A3. Il avait déjà introduit 17 requêtes dont la première avait donné lieu au jugement 568 qui remontait à 1983. En l'espèce, il demandait au Tribunal d'annuler la décision, prise par l'OEB à titre disciplinaire, lui infligeant un abaissement d'échelon de 12 mois pour manquement aux dispositions de l'article 14(1) du Statut des fonctionnaires aux termes duquel un fonctionnaire doit régler sa conduite dans la seule perspective des intérêts de l'Organisation.

Dans son rapport du 11 février 1992, la Commission de discipline avait estimé que le requérant n'avait pas respecté les dispositions de l'article 14(1) : en effet, trois des déclarations qu'il avait faites dans son recours du 22 février devant le Conseil d'Etat néerlandais et neuf déclarations faites dans le cadre de la procédure engagée devant le Tribunal étaient « inacceptables » vu qu'elles « mettaient en cause l'honnêteté, l'honneur et l'intégrité de personnes dans l'exercice de leurs fonctions » et qu'en faisant de telles déclarations, l'intéressé « allait au-delà de ce que l'on [pouvait] raisonnablement accepter en l'espèce ».

La Commission de recours, saisie de l'affaire, avait en outre invoqué l'article 16(1) du Statut des fonctionnaires qui enjoignait à ces derniers de « s'abstenir de tout acte et, en particulier, de toute expression publique d'opinions qui puisse porter atteinte à la dignité de [leur] fonction ». La Commission avait estimé dans son rapport du 1er décembre 1993 que le requérant n'avait pas fait preuve de la retenue voulue dans le langage employé dans ses écritures, que ce langage portait atteinte à la dignité de la fonction publique internationale en général et à la réputation de l'Organisation en particulier et que « les expressions qu'il avait employées étaient incompatibles avec la bienséance convenant à son statut de fonctionnaire international ». Elle avait recommandé que le recours soit rejeté et le requérant avait été informé par une lettre du 13 janvier 1994 que le Président avait décidé de rejeter son recours. Il avait alors formé un recours contentieux.

Le Tribunal a souligné que les décisions prises par l'Organisation étaient sujettes à révision pour des motifs tels que la partialité, la mauvaise foi, la malveillance et l'abus de pouvoir. En l'espèce, le requérant cherchait à défendre ses intérêts en attaquant une telle décision, et il était en droit d'invoquer ces motifs et d'apporter les preuves nécessaires. Il était impossible à un organe de recours interne ou au Tribunal d'aboutir à une décision juste en l'espèce si les témoins, les parties et leurs représentants ne pouvaient pas s'exprimer sincèrement et sans risque de se voir infliger des sanctions pour leurs propos, surtout si l'une des parties se trouvait indûment retenue par la crainte de s'exposer à une mesure disciplinaire de la part de l'autre au cas où elle ne réussirait pas à établir le bien-fondé de ses allégations. En conséquence, a estimé le Tribunal, ce qui était en cause dans la présente affaire, c'était le degré de liberté de parole dont jouissait un plaignant et le degré d'immunité applicable aux actions en justice.

Le Tribunal a noté que le critère appliqué par la Commission disciplinaire imposait au requérant une charge excessive dans la mesure où, pour éviter le risque d'une mesure disciplinaire, il lui fallait prouver la véracité de ses allégations. Le simple fait qu'il n'ait pas pu prouver la véracité de ses allégations n'impliquait pas, selon le Tribunal, qu'il avait abusé de sa liberté de parole ou perdu le bénéfice de l'immunité ou de la

confidentialité qui protégeaient les actions en justice. Au surplus, a souligné le Tribunal, un requérant qui, dans ses conclusions, employait des termes inadmissibles, malvenus, offensants ou inconvenants ne perdait pas pour autant le bénéfice de l'immunité qui s'attachait aux déclarations faites en justice, si regrettable que pût paraître le manque de tenue dont ils témoignaient.

Le Tribunal a souligné que des mesures disciplinaires ne pouvaient se justifier que si la conduite du fonctionnaire constituait un abus de procédure ou un abus du droit de recours. Il a rappelé que, dans son jugement 1065, il avait jugé le langage du requérant agressif et inadmissible mais sans y voir un abus de procédure. N'ayant constaté aucun abus de procédure, le Tribunal a conclu à l'annulation de la sanction disciplinaire prise à l'encontre du requérant, auquel il a en outre alloué 500 marks à titre de dépens.

---

## 7. JUGEMENT N° 1403 (1er FÉVRIER 1995) : TEJERA HERNANDEZ CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE (AGENCE EUROCONTROL)[21]

*Requête portant sur le versement d'une indemnité de dactylographie — Question de la recevabilité de la requête — Principe de l'égalité de traitement — Une pratique peut acquérir force obligatoire*

La requérante, entrée au service de l'Agence Eurocontrol le 1er décembre 1992 en qualité de commis adjoint, avait, le 13 janvier 1993, demandé à bénéficier de l'indemnité dite de dactylographie prévue par l'article 4, *bis* de la Section 2, *bis* du Règlement n° 7 relatif à la rémunération, indemnité à laquelle pouvaient prétendre non seulement les dactylographes et secrétaires de grade C mais aussi les commis de grade C qui consacraient leur temps à concurrence de 60 % à des travaux de dactylographie ou à concurrence de 50 % à des travaux comportant l'utilisation d'un clavier d'ordinateur. N'ayant pas reçu de réponse, elle avait introduit une réclamation, dont le rejet implicite l'avait amenée à saisir le Tribunal d'une requête portant sur le versement de l'indemnité à compter du 1er décembre 1992, majorée d'intérêts moratoires. Le 10 juin 1994, le Directeur général avait décidé de lui attribuer ladite indemnité avec effet rétroactif au 1er décembre 1992. Elle avait en conséquence déclaré qu'elle retirait ses conclusions relatives à l'octroi de l'indemnité et ne maintenait que celles qui concernaient le versement d'intérêts moratoires et la réparation du préjudice moral, à quoi l'Organisation avait rétorqué que la re-

quête était irrecevable au motif que les deux demandes susvisées ne figuraient pas dans la réclamation.

Le Tribunal a jugé non fondée la conclusion de l'Agence selon laquelle la demande de réparation du préjudice moral était irrecevable parce qu'elle ne figurait pas dans la « réclamation » interne. La requérante soutenait que le préjudice moral trouvait sa source dans le silence gardé par l'Organisation face aussi bien à sa demande initiale d'attribution de l'indemnité en date du 13 janvier 1993 qu'à sa réclamation du 11 août 1993, silence qui l'avait laissée dans une complète ignorance des motifs du rejet de sa demande, dans une incertitude totale quant aux moyens juridiques à développer pour exposer son point de vue et dans une situation d'isolement et de découragement. En d'autres termes, la conclusion relative au tort moral ne pouvait manifestement pas être incluse dans la réclamation.

L'Organisation concluait également à l'irrecevabilité de la demande d'intérêts moratoires. Se référant à un jugement antérieur et à l'article 92 du Statut administratif, aux termes duquel le fonctionnaire doit, avant de pouvoir introduire un recours contentieux, saisir l'Administration de ses demandes, le Tribunal a souligné que la requérante s'était conformée à cette exigence mais que l'Agence ne lui avait pas répondu. Le principe de l'égalité de traitement exigeait que le versement rétroactif d'indemnités soit assorti d'un intérêt. Le Tribunal a conclu que, sur ce point également, la requête était recevable.

Sur le fond, l'Agence arguait, pour contester le bien-fondé de la demande, de l'absence de textes prévoyant le paiement d'intérêts. Le Tribunal a jugé cet argument sans pertinence en se référant à nouveau au principe d'égalité de traitement consacré par le Statut, qui obligeait en l'occurrence l'Agence à assortir d'un intérêt le versement rétroactif d'indemnités et ce, pour rétablir l'égalité entre ceux qui avaient perçu leurs indemnités au moment où elles étaient dues et ceux qui avaient reçu les leurs longtemps après cette date. Le Tribunal a ajouté que la constatation du retard dans le paiement de l'indemnité suffisait à justifier le versement d'intérêts moratoires, que l'Agence fût, ou qu'elle ne fût pas, comme elle le prétendait, responsable de ce retard.

Le Tribunal a noté que l'Agence reconnaissait avoir étendu le bénéfice de l'immunité, sur demande, aux commis qui consacraient leur temps à concurrence de 60 % à des travaux de dactylographie ou à concurrence de 50 % à des travaux comportant l'utilisation d'un clavier d'ordinateur et il a jugé établie l'existence d'une pratique selon laquelle les commis avaient droit à l'indemnité forfaitaire , moyennant de satisfaire à des critères objectifs. Le Tribunal a en outre noté, en se référant à des jugements antérieurs, qu'une obligation pouvait naître pour une organisation de l'établissement d'une pratique sur laquelle les membres du personnel en venaient à faire fond et que la force obligatoire d'une pra-

tique dépendait du point de savoir si elle visait à porter des effets d'ordre contractuel. En l'espèce, le Tribunal a constaté que la pratique en cause s'était inscrite dans le cadre de la politique du personnel et qu'il n'était pas contesté qu'elle avait été appliquée chaque fois qu'un commis en avait fait la demande.

La suspension provisoire de l'indemnité à partir de janvier 1992 n'avait pas, de l'avis du Tribunal, affecté la portée juridique de l'obligation résultant de l'existence de la pratique susmentionnée, en l'absence d'une décision régulièrement prise par l'autorité compétente pour mettre fin à cette obligation.

Le Tribunal a conclu que, loin d'être facultatif, l'octroi de l'indemnité à la requérante découlait d'une obligation et que le retard mis à exécuter cette obligation emportait allocation d'intérêts moratoires. Il a jugé non fondée la demande de réparation pour préjudice moral vu que l'indemnité avait été versée par l'Agence le 10 juin 1994 mais, ayant donné gain de cause à la requérante au principal, il lui a alloué 5 000 francs belges à titre de dépens.

---

## 8. JUGEMENT N° 1407 (1er FÉVRIER 1995) : DIOTALLEVI (N° 3) CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DU TOURISME[22]

*Requête portant sur un changement de titre — Constatation que la préséance des « assistantes » sur les « secrétaires » résulte d'une pratique constante — Eventualité d'une sanction disciplinaire déguisée*

La requérante, au service de l'Organisation mondiale du tourisme depuis 1984, avait, au moment où elle avait demandé sa mutation, en septembre 1991, le titre d'« assistante ». Elle avait obtenu d'être mutée du Service Presse et publication au Service Représentation régionale, étant entendu que sa réaffectation n'impliquait aucun changement dans son contrat, son grade et son salaire. Ayant découvert à la suite de la publication d'une liste du personnel en date du 15 mai 1993 que le titre de son poste était « secrétaire ad intérim pour la coopération technique », elle avait demandé que lui soit restitué le titre d'assistante; n'ayant pas obtenu satisfaction, elle avait introduit un recours, là encore sans succès.

Saisi de l'affaire, le Tribunal, après avoir déclaré la requête recevable, a noté que la requérante invoquait l'existence d'une différence, reconnue par les administrations aussi bien nationales qu'internationales entre « secrétaires » et « assistantes », tant du point de vue de leurs tâches respectives que de leurs niveaux de qualification et de compétence. La re-

quérante faisait valoir que son contrat d'engagement de 1984 comportait le titre de « commis », fonction classée alors au-dessus de celle de « secrétaire » et que ce titre avait disparu lors de la restructuration de 1986 pour être remplacé par celui d'« assistante », qui avait été le sien pendant huit années consécutives jusqu'à sa mutation provisoire le 26 mai 1992 à un poste de « secrétaire ad intérim ».

L'Organisation jugeait oiseux de discuter sur la distinction entre « secrétaire » et « assistante » et prétendait que la notion de titre n'avait pas de portée juridique. Pour trancher la question, le Tribunal a examiné la liste jointe à la note d'information du 11 août 1982 relative à la structure et au fonctionnement du secrétariat et des organes de l'OMT; il a constaté qu'il existait dans chaque service trois catégories distinctes de postes, à savoir, dans cet ordre, « assistantes », « commis » et « secrétaires ». Les postes d'« assistantes » n'étaient prévus qu'auprès de cadres élevés de la hiérarchie et les postes de « commis » étaient mentionnés, d'une façon générale, avant ceux de « secrétaires ». Ce schéma, a souligné le Tribunal, avait été respecté lors de la restructuration du 25 août 1986 : si le poste de « commis » avait disparu, la fonction d'« assistante » primait celle de « secrétaire » lorsque l'une et l'autre étaient prévues dans l'organigramme d'une section, non seulement lorsque l'assistante avait un grade supérieur mais même lorsqu'elle était du même grade que la secrétaire.

Le Tribunal a en conséquence estimé que si la préséance des « assistantes » sur les « secrétaires » n'était formellement prévue par aucun texte, elle résultait d'une pratique de l'Organisation assez constante pour permettre de conclure à l'existence d'une règle générale. De l'avis du Tribunal, la requérante pouvait à juste titre faire valoir qu'elle avait exercé les fonctions et porté le titre d' « assistante » pendant huit années consécutives et que cette situation ne pouvait être modifiée qu'avec son accord ou à la suite d'une sanction disciplinaire.

Quant à la thèse de la requérante selon laquelle elle avait été victime d'une sanction disciplinaire déguisée, le Tribunal a déclaré ne pouvoir y souscrire. Sans doute la défenderesse qualifiait-elle le comportement de l'intéressé d'« irritant » mais rien ne permettait de penser qu'elle avait entendu la sanctionner pour avoir exercé normalement son droit de recours. La décision de mutation dont la requérante avait fait l'objet avait été prise sur sa demande et ne s'était pas accompagnée d'une réduction de rémunération ou d'une modification de son grade ou de la nature de ses fonctions.

Le Tribunal a jugé que la décision attaquée devait être annulée. Si, comme indiqué plus haut, cette décision n'avait fait subir à la requérante aucun préjudice matériel, elle lui avait en revanche causé un tort moral suffisant pour justifier une réparation. C'était là, a souligné le Tribunal, ce que le Comité paritaire de recours semblait avoir reconnu quand il

avait souligné qu'à l'extérieur de l'Organisation, la thèse du caractère interchangeable des appellations de « secrétaire » et d'« assistante » pourrait être source de confusion et que la mesure prise à l'égard de la requérante risquerait de lui porter tort, comme l'Organisation l'avait elle-même implicitement admis en lui délivrant, après sa mutation, des certificats qui, à l'inverse des certificats antérieurs, ne portaient aucune mention de titre. Le Tribunal a alloué à la requérante 5 000 francs français à titre de réparation et 5 000 francs français à titre de dépens.

---

## 9. JUGEMENT N° 1419 (1er FÉVRIER 1995) : MEYLAN, SJOBERG, URBAN ET WARMELS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LES RECHERCHES ASTRONOMIQUES DANS L'HÉMISPHÈRE AUSTRAL[23]

*Requête dirigée contre une décision d'ajustement partiel des salaires — Obligation de l'Organisation de se conformer aux principes généraux de la fonction publique internationale — Question des obligations incombant à l'Organisation en tant qu'employeur — Les fonctionnaires ne peuvent se voir priver par des décisions contingentes des garanties d'objectivité et de stabilité inhérentes au système établi*

Les requérants, fonctionnaires de grades 7, 8 ou 9 selon le cas, faisaient partie du personnel international de l'Organisation européenne pour les recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO). Le 2 décembre 1982, le Conseil d'administration de l'ESO (le Conseil) avait décidé que l'ajustement périodique des salaires et indemnités versés au personnel international serait basé sur les procédures d'ajustement appliquées par les organisations européennes coordonnées et la pratique résultant de cette décision avait été codifiée dans l'article R IV 1.01 des Règles applicables aux agents. Les organisations coordonnées avaient décidé d'ajuster les salaires du personnel international à compter du 1er juillet 1992 mais, le 1er avril 1993, le Conseil avait convenu de n'accorder l'ajustement fixé par les organisations coordonnées que jusqu'à concurrence des deux tiers en raison des objections formulées au sein du Comité des finances contre la pleine application de l'ajustement. Les requérants ayant présenté des réclamations contre leurs bulletins de paie de 1993, l'Administration les a autorisés par des lettes du 4 août à saisir directement le Tribunal. Les requérants faisaient valoir que la décision contestée constituait une violation de l'article R IV 1.01 des Règles applicables aux agents. Selon eux, le Conseil ne pouvait s'écarter de la politique qu'il avait adoptée, sauf à la modifier expressément.

Après avoir déclaré les requêtes recevables, le Tribunal a examiné le fond de l'affaire. L'Organisation revendiquait pour son organe dirigeant, le Conseil, le « pouvoir souverain » de déterminer la rémunération de son personnel. A quoi le Tribunal a répondu, en se référant à un jugement antérieur, qu'il appartenait certes à chaque organisation internationale d'établir en pleine autonomie le statut de son personnel et la structure de ses services mais qu'une fois l'Administration constituée, elle était tenue de respecter ses obligations en tant qu'employeur. L'Organisation soutenait en outre que, comme elle n'avait jamais formellement adhéré au système des organisations coordonnées, il n'y avait pas pour elle d'obligation externe de suivre les décisions des organisations coordonnées. Le Tribunal a toutefois rappelé que, le 2 décembre 1982, l'Organisation avait décidé de baser désormais les salaires de son personnel sur les procédures d'ajustement des organisations coordonnées, assumant ainsi à l'égard des membres de son personnel une obligation qui, en l'absence de règles propres, faisait désormais partie des garanties de leur statut administratif.

L'Organisation faisait aussi valoir que l'article R IV 1.01 fournissait une directive sans force contraignante. Le Tribunal a rejeté cette thèse qui visait, selon lui, à dénier toute valeur juridique aux décisions prises par l'Organisation en matière salariale et à refuser aux membres de son personnel la garantie de stabilité qu'ils étaient en droit d'attendre de leur statut et de leurs contrats d'emploi. Le Tribunal a ajouté que l'article R IV 1.01 ne pouvait affaiblir la portée de la décision de principe prise en 1982. Les mots « doit utiliser comme directive » (*shall use as a guide*) figurant au premier alinéa de l'article impliquaient bien une souplesse en ce sens que les décisions des organisations coordonnées devaient être transposées *mutatis mutandis* dans la structure propre de l'Organisation mais ils ne pouvaient, de l'avis du Tribunal, être interprétés comme laissant à l'Organisation la possibilité de ne suivre que partiellement ou de ne pas suivre du tout telle ou telle des décisions en question. Se référant à des jugements antérieurs, le Tribunal a affirmé que tant que subsistait le système établi, les fonctionnaires avaient droit à ce que les garanties d'objectivité et de stabilité inhérentes à ce système leur soient conservées.

Le Tribunal a conclu qu'en réduisant d'un tiers l'ajustement salarial dû au personnel en vertu de la décision des organisations coordonnées, le Conseil avait agi de façon arbitraire. Il a renvoyé le dossier à l'Organisation pour qu'elle prenne une nouvelle décision consistant à accorder aux requérants et aux intervenants la différence entre les salaires versés et ceux qu'ils auraient perçus si l'ajustement avait été pleinement appliqué. Le Tribunal a en outre alloué aux requérants la somme de 25 000 francs français à titre de dépens.

## 10. JUGEMENT N° 1432 (6 JUILLET 1995) : ABOO-BAKER CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ[24]

*Requête dirigée contre le non-renouvellement d'un engagement — Des demandes de mise en congé de maladie émanant du médecin d'un fonctionnaire ne peuvent différer la date d'expiration d'un engagement à court terme — Question de l'existence d'un contrat d'engagement liant juridiquement les parties — Effet d'une décision de recrutement émanant d'une autorité n'ayant pas compétence pour la prendre*

La requérante, entrée au service de l'OMS en 1985 en qualité de consultant, s'était vu accorder en 1986 un contrat de durée déterminée de deux ans et elle avait été affectée à Brazzaville au grade P-5, d'abord comme fonctionnaire médicale puis en tant que « conseiller technique du Directeur régional » du Bureau régional pour l'Afrique. Ayant contracté une maladie, elle avait été transférée à Genève, avec effet au 1er janvier 1989. Par lettre du 27 septembre 1991, elle avait été informée par le Directeur du personnel qu'en raison de contraintes budgétaires, son engagement prendrait fin le 31 décembre 1991. Elle avait alors demandé que son nom soit placé sur la liste du personnel disponible pour des postes éventuellement vacants. Après avoir subi, le 5 novembre 1991, un examen médical de fin d'engagement, elle avait obtenu au mois de décembre un congé qu'elle prit à Maurice, son pays d'origine. A ce stade, elle n'avait pas rempli les formalités de départ vu qu'elle devait reprendre son poste à Genève pendant quelques jours à l'expiration de son congé. Par une lettre envoyée de Maurice le 23 décembre 1991 et reçue par l'Organisation le 22 janvier 1992, elle avait demandé à être mise en congé sans traitement. Le 24 décembre 1991, elle avait obtenu un certificat médical recommandant un congé de maladie d'un mois, congé que son médecin avait ultérieurement conseillé de prolonger jusqu'au 24 janvier 1992.

Le 29 janvier 1992, la requérante s'est vu proposer au nom du Directeur régional du Bureau régional pour l'Afrique une réaffectation à un poste à Brazzaville. Elle accepta ce poste sous réserve des résultats des tests médicaux qu'elle devait subir en Europe. A son retour à Genève, à la fin du mois de février, elle passa un examen médical, qui établit qu'une affectation en pays tropical était à déconseiller. A la même époque et dans des conditions que le dossier ne permet pas d'éclaircir, elle se vit proposer, apparemment par le Directeur régional, un poste à Windhoek, ville où elle se rendit le 8 mars 1992, avec des billets d'avion émis sur instruction du Bureau régional et elle reçut confirmation écrite de l'offre. Après un mois passé en Namibie, elle tomba malade et regagna Genève le 10 avril 1992.

La requérante apprit alors que, malgré des interventions en sa faveur du Bureau régional pour l'Afrique, la Division du personnel refusait de

donner effet à sa nomination en Namibie et considérait qu'elle n'était titulaire d'aucun contrat de travail. Après qu'elle a saisi le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du Siège, le Directeur général de l'OMS décida d'autoriser le recouvrement de toutes les sommes qu'elle avait perçues au titre de son séjour en Namibie mais de lui payer une rémunération et une indemnité de voyage équivalant à celles dont elle aurait bénéficié en tant que consultant à court terme au niveau P-5 pendant la même période.

Devant le Tribunal, la requérante soutenait qu'elle devait être considérée comme ayant été en congé jusqu'au 7 mars 1992 et comme étant titulaire, à partir du 8 mars 1992, d'un contrat qui liait l'Organisation. L'OMS rétorquait que le contrat de travail qui la liait à la requérante avait pris fin le 31 décembre 1991 et qu'elle n'avait plus droit à congé postérieurement à cette date. Sur ce point, le Tribunal a donné raison à l'OMS : il n'y avait aucun doute que l'affectation de la requérante à la Division de la santé mentale du Siège de l'OMS avait pris fin le 31 décembre 1991 : elle avait été prévenue en temps utile que son contrat ne serait pas renouvelé et avait passé un examen médical de fin de contrat. Les certificats de son médecin ne pouvaient avoir pour effet de différer l'échéance de son contrat.

La requérante demandait d'autre part qu'à tout le moins, si elle ne pouvait bénéficier d'un congé de maladie, elle soit considérée comme ayant été en congé sans traitement du 1er janvier 1992 au 7 mars 1992 sur la base de l'article 470.1 du Règlement du personnel qui dispose que tout membre du personnel qui est réengagé dans l'année suivant la fin de son engagement peut, au choix de l'Organisation, être réintégré, son temps d'absence dans l'intervalle étant compté comme congé annuel et congé sans traitement selon qu'il y a lieu. L'OMS répondait que l'article 470.1 ne s'appliquait pas parce qu'elle n'avait pas réintégré l'intéressée. Elle n'avait pas conclu de contrat avec elle, aucun accord, même verbal, n'avait été passé pour fixer les conditions essentielles d'un éventuel engagement et la requérante n'avait pas accepté inconditionnellement l'offre initiale qui lui avait été faite, l'obligation de subir un examen médical étant une des conditions préalables essentielles de la conclusion d'un contrat.

Le Tribunal a estimé que, même si aucun contrat écrit n'avait été formellement conclu entre l'Organisation et la requérante, toutes les conditions requises par la jurisprudence pour qu'existe un engagement liant juridiquement les parties étaient réunies. En premier lieu, l'administrateur du personnel avait informé la requérante, dans un mémorandum du 29 janvier 1992, dont elle avait accusé réception, de la décision du Directeur régional du Bureau régional pour l'Afrique de la réaffecter à un poste à Brazzaville. En second lieu, la requérante avait été amenée, dès son retour à Genève, à partir pour la Namibie avec un billet d'avion qui

lui avait été remis sur instruction du Bureau régional pour l'Afrique. A son arrivée à Windhoek, l'administrateur du personnel lui avait adressé un mémorandum en date du 13 mars 1992 dans lequel il mentionnait son affectation au poste 3.3789 et auquel il avait joint la description du poste en question. Enfin, il ressortait du dossier que l'intéressée avait accepté le poste et avait été considérée par l'Organisation comme faisant partie du personnel.

De l'avis du Tribunal, le fait que le recrutement résulterait d'une décision d'une autorité de l'Organisation n'ayant pas compétence pour la prendre et n'aurait pas été précédé des formalités nécessaires était sans effet sur la réalité dudit recrutement. L'Organisation devait supporter les conséquences des décisions prises par les agents qu'elle avait mandatés pour les prendre, en l'espèce, le Directeur régional du Bureau régional pour l'Afrique. D'autre part, le défaut de visite médicale avant l'entrée en fonctions n'était pas de nature à vicier l'échange des consentements entre les représentants de l'OMS et la requérante, laquelle avait d'ailleurs subi un examen médical le 5 novembre 1991.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a conclu que la requérante avait été réengagée par l'Organisation et qu'elle aurait donc dû être mise en congé sans traitement du 1er janvier au 7 mars 1992 conformément à l'article 470.1 du Règlement du personnel. Elle avait droit au bénéfice des émoluments dont elle avait été privée du 8 mars 1992 au 7 mars 1994 et à des intérêts sur les sommes dues à compter de l'échéance de chacune d'elles et devait être rétablie dans ses droits à pension au titre de cette même période. Le Tribunal a en outre conclu que l'attitude de l'Administration avait causé à l'intéressée un préjudice moral qui, équitablement apprécié, justifiait une indemnité de 10 000 francs suisses. La requérante a en outre obtenu le versement de 7 500 francs suisses à titre de dépens.

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

### 1. DÉCISION N° 142 (19 MAI 1995) : WINSTON CAREW CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT[26]

*Licenciement pour faute grave — Les garanties d'une procédure régulière ont-elles été respectées dans le cadre de l'enquête consécutive à de prétendument fausses déclarations d'heures supplémentaires ? — Proportionnalité à respecter entre la gravité de la faute et la sanction disciplinaire infligée — Application systématique et non au cas par cas des mesures disciplinaires*

Le requérant remplissait, au niveau 14, les fonctions d'assistant de production et de contrôle dans la Division des impressions et de la repré-

sentation graphique du Département des services. Dans le cadre de ces fonctions, il s'acquittait de travaux de photocopie à l'imprimerie et pouvait être appelé à utiliser les photocopieuses en heures supplémentaires en cas d'urgence. En novembre 1992, le superviseur de l'atelier d'imprimerie avait demandé à ses subordonnés de ne pas abuser des heures supplémentaires; et en mai 1993, une enquête avait été menée à la suite d'allégations faisant état d'abus dans ce domaine. La défenderesse, étant parvenue à la conclusion que le requérant avait commis des fautes graves, l'avait licencié à compter du 29 octobre 1993, repoussant ultérieurement la date du licenciement au 30 novembre 1993. Elle soutenait que le requérant avait à maintes reprises entre novembre 1992 et avril 1993 présenté de fausses déclarations d'heures supplémentaires et qu'elle avait ainsi été amenée à lui verser plus que ce à quoi il avait droit. Le requérant contestait ces accusations et attaquait la décision de licenciement.

Le requérant faisait principalement valoir qu'il n'était pas établi de façon probante qu'il eût délibérément commis une fraude à l'égard de la Banque et que les registres de pointage à la lumière desquels ses déclarations d'heures supplémentaires avaient été examinées ne rendaient pas complètement ni fidèlement compte des heures supplémentaires qu'il avait réellement effectuées. Le Tribunal a noté qu'il y avait un décalage considérable entre le nombre d'heures supplémentaires dont le requérant avait réclamé le paiement et les indications figurant sur les registres de sécurité au sujet de ses arrivées avant l'heure et de ses départs après l'heure, tout cela étant détaillé dans le mémorandum en date du 6 juillet 1993 adressé au requérant par le Commissaire à la probité. Ce mémorandum établissait que le requérant avait demandé et obtenu de la Banque le paiement d'heures supplémentaires correspondant à des périodes où il était exclu qu'il pût se trouver sur place. Le Tribunal a en outre noté que le requérant avait tenté de s'expliquer auprès du Commissaire à la probité et du Directeur compétent du Département de la gestion du personnel, qui avaient l'un et l'autre pu observer son comportement, et que ses explications avaient été jugées inacceptables. Le Comité de recours avait de son côté examiné les longs mémoires présentés au nom de l'intéressé et avait conclu que ses explications n'étaient pas crédibles. Et après avoir été deux fois écartées, ces mêmes explications de l'absence de concordance entre les déclarations d'heures supplémentaires et les registres de sécurité se trouvaient réitérées dans la requête soumise au Tribunal et dans la réplique.

Le requérant prétendait que les registres de sécurité n'étaient pas fiables; après examen de la question, le Tribunal a toutefois conclu que ces registres permettaient une comptabilisation assez exacte du temps passé à la Banque, comptabilisation qui ne corroborait pas en l'espèce les déclarations d'heures supplémentaires. Le Tribunal a également conclu que les affirmations du requérant selon lesquelles il avait effectué plus d'heures

supplémentaires que n'en faisaient apparaître les registres de la Banque (du fait essentiellement qu'il garait sa voiture en dehors de l'enceinte de la Banque et qu'il pénétrait dans les locaux et en sortait par des voies d'accès non surveillées) étaient infirmées par des preuves qui les démentaient et n'étaient donc pas admissibles. Le Tribunal a en conséquence jugé que le requérant avait commis une fraude au détriment de la défenderesse, laquelle l'avait donc à bon droit accusé de faute.

Le requérant soutenait aussi que son droit aux garanties d'une procédure régulière avait été violé du fait qu'il n'avait pas été mis en présence des preuves sur lesquelles reposaient les conclusions qui l'accusaient. Le Tribunal a souligné que le dossier démentait cette affirmation. Le requérant avait reçu la liste des 18 cas dans lesquels ses déclarations d'heures supplémentaires se trouvaient contredites par les registres de sécurité et il avait eu la possibilité de fournir oralement et par écrit des explications en réponse au mémorandum officiel en date du 6 juillet 1993 que lui avait adressé le Commissaire à la probité. Le Tribunal a également souligné qu'après avoir répondu assez longuement aux questions posées dans le mémorandum le requérant avait fourni des renseignements supplémentaires à la suite de consultations avec l'Association du personnel. Le Tribunal a conclu de ce qui précède que le requérant avait bénéficié des garanties d'une procédure régulière.

Sur la question de la proportionnalité entre les torts du requérant et la décision de licenciement, le Tribunal a noté que, conformément à la disposition 8.01, section 4.01, les mesures disciplinaires devaient être appliquées au cas par cas, en prenant notamment en compte la gravité des faits, les circonstances atténuantes, la situation du fonctionnaire et la fréquence des comportements pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires. Le Tribunal a estimé que la fraude était toujours une chose très grave, surtout lorsqu'il y avait répétition de l'acte répréhensible, quelle que fût la modestie des sommes en cause. Il n'en restait pas moins, selon le Tribunal, qu'au regard des autres critères visés par la disposition pertinente du Règlement du personnel, la mesure disciplinaire appliquée en l'espèce par la Banque était manifestement hors de proportion avec la faute. Le Tribunal a fait mention à cet égard des longs états de services du requérant qui avait travaillé à la Banque pendant 14 ans, de la diligence dont il avait fait preuve dans l'exercice de ses fonctions et des rapports et jugements positifs dont son comportement professionnel avait fait l'objet. Le Tribunal a ajouté que les sommes indûment réclamées au titre des heures supplémentaires étaient modestes et que l'emploi du requérant ne comportait pas de responsabilités de gestion importantes.

Le Tribunal est donc parvenu à la conclusion que dans les circonstances de l'espèce, le licenciement n'était pas une sanction proportionnée à la faute du requérant. Il a été renforcé dans sa conviction par son analyse de la disposition 8.01, section 4.02, du Règlement du personnel qui pré-

voyait toute une série de sanctions disciplinaires possibles, dont la plus grave était naturellement le licenciement. La défenderesse, tout en convenant que le licenciement était une mesure rigoureuse, avait fait valoir que telle était la sanction qui avait été systématiquement appliquée dans le passé aux fonctionnaires convaincus de fraude. Le Tribunal a souligné que le licenciement pouvait dans bien des cas être la sanction à appliquer à l'auteur d'une fraude mais qu'y recourir de façon mécanique et uniforme n'était pas conforme à la disposition 8.01, section 4.01, du Règlement du personnel qui faisait obligation à la Banque d'appliquer les mesures disciplinaires au cas par cas, en tenant compte des divers facteurs qui y étaient énumérés.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision de la défenderesse mettant fin à l'emploi du requérant. Il a en outre décidé que, si la défenderesse entendait en rester là, le requérant recevrait à titre d'indemnité une somme égale à six mois de traitement net, plus 2 000 dollars à titre de dépens.

---

## 2. DÉCISION N° 145 (9 NOVEMBRE 1995) : DOMINIQUE SJAMSUBAHRI CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT[27]

*Requête dirigée contre une réprimande verbale — Comportement répréhensible de caractère « interpersonnel » — Les garanties d'une procédure régulière ont-elles été respectées en l'espèce ?*

La requête avait pour origine des plaintes formulées contre la requérante, fonctionnaire de niveau 24, par un autre fonctionnaire, « le plaignant ». Les plaintes contre la requérante avaient été émises dans le contexte d'une plainte dirigée contre la Banque, à laquelle le plaignant reprochait de l'avoir privé, à tort, d'une promotion. La plainte a donné lieu à une enquête approfondie de la part du Commissaire à la probité de la Banque qui a soumis un volumineux rapport au Vice-Président responsable des services de la gestion et du personnel. Ce dernier a finalement décidé que la requérante devait faire l'objet à titre disciplinaire d'une réprimande verbale pour son comportement, décision qui a été consignée dans un mémorandum du 9 février 1993.

La requérante a alors demandé au Directeur compétent au sein du Département de la gestion du personnel une copie du rapport du Commissaire à la probité. S'étant heurtée à un refus, elle a mis en mouvement la procédure d'examen administratif en demandant la rescision de la décision faisant grief. S'étant là encore, heurtée à un refus, la requérante s'est pourvue devant le Comité de recours qui a recommandé que la répri-

mande verbale soit retirée; mais cette recommandation n'a pas été acceptée par le Vice-Président responsable des services de la gestion et du personnel. La requérante a alors saisi le Tribunal en alléguant que les garanties d'une procédure régulière n'avaient pas été respectées dans le cadre de l'enquête menée par le Commissaire à la probité ni par la suite.

Le Tribunal a noté qu'aux termes des règles pertinentes une plainte d'un fonctionnaire pour ce qu'on pouvait désigner sous le nom de « comportement répréhensible interpersonnel » n'ouvrait pas automatiquement accès aux voies de droit. La Banque devait décider si la plainte revêtait assez de gravité et était suffisamment étayée par des preuves pour que les choses n'en restent pas là. En l'occurrence, le Tribunal a noté que la Banque semblait simplement avoir admis que les plaintes formulées par le plaignant justifiaient l'ouverture d'une vaste enquête disciplinaire sans se demander si elle disposait d'un commencement de preuve suffisant ni si, dans l'affirmative, les allégations formulées étaient assez graves pour mériter une enquête de l'envergure de celle à laquelle il avait été procédé.

A cet égard, le Tribunal a noté que la Banque, outre qu'elle n'avait pas tenu compte du fait que la requérante travaillait depuis sept ans dans son département avec des états de services irréprochables, ne semblait pas s'être du tout souciée de ce que les plaintes dont elle faisait l'objet avaient évidemment un lien étroit avec l'état d'esprit du plaignant, mécontent de ne pas avoir été promu. Le Tribunal a en outre relevé que rien n'autorisait le Directeur du Département de la vérification interne des comptes à demander, ni le Commissaire à la probité à accepter , que ne soient entendues comme témoins que des personnes en poste à la Banque.

Un vice de procédure grave avait, selon le Tribunal, entaché le processus, à savoir le refus du Vice-Président responsable des services de la gestion et du personnel de communiquer à la requérante copie du rapport d'enquête du Commissaire à la probité jusqu'à ce qu'elle saisisse le Comité d'appel le 4 août 1993. A cet égard, le Tribunal a précisé que le fait que la disposition 8.01 du Règlement du personnel n'imposait pas expressément au Commissaire à la probité l'obligation de communiquer copie de son rapport à un requérant ne permettait pas de conclure à l'inexistence d'une telle obligation et que, du fait que le rapport n'avait pas été communiqué, le principe du respect des garanties d'une procédure régulière n'avait pas été observé.

De ce qui précède, le Tribunal a conclu que la procédure dont la requérante avait fait l'objet avait été viciée sur un certain nombre de points importants et que le rapport du Commissaire à la probité du 10 novembre 1992 devait donc être considéré comme de nul effet, tout comme l'ensemble des mesures qui y avaient fait suite.

La requérante demandait à être indemnisée : 1) du préjudice qu'on lui avait causé en la privant d'une possibilité de carrière qui lui était, selon elle, toute ouverte; 2) du tort fait à sa santé; et 3) de ses frais de représen-

tation en justice. Sur le premier point, le Tribunal a noté que rien n'indiquait que la promotion de l'intéressée eût été compromise par l'enquête ou par un autre facteur prêtant à contestation. Il a également noté que la requérante n'avait produit aucune preuve de préjudice à sa santé spécifiquement attribuable à la manière dont l'enquête avait été menée. Le Tribunal a toutefois estimé que la requérante avait droit à réparation du fait du désarroi dans lequel l'avait sans aucun doute plongée une procédure entachée de vices aussi graves que ceux qui avaient été relevés en l'espèce. Il lui a en conséquence accordé 70 000 dollars à titre de réparation plus 5 000 dollars au titre de ses frais de représentation.

---

## 3. DÉCISION N° 146 (9 NOVEMBRE 1995) : VALORA ADDY CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT[28]

*Demande de réengagement concernant un poste de carrière — Question de l'application au personnel en poste d'une disposition ayant fait l'objet d'un amendement — Poids à attacher à des motifs invoqués à posteriori pour refuser de prendre une candidature en considération*

La requérante avait quitté la Banque en 1988 et y avait repris du service en tant que consultante en 1992. Après un premier engagement de six mois en qualité de consultante, elle s'était vu offrir un engagement de 12 mois venu à expiration, après avoir été prolongé de six mois, le 2 août 1994, puis un autre engagement de six mois allant jusqu'au 31 janvier 1995. Le 21 janvier 1994, elle avait posé sa candidature à un poste de carrière au sein de la Banque et avait été informée que sa candidature ne pouvait être prise en considération parce qu'elle avait quitté le service de la Banque en 1988 sur la base d'un arrangement comportant des avantages financiers conformément à la disposition 7.01 du Règlement du personnel. La Banque lui avait confirmé, par lettre en date du 8 avril 1994, qu'une nouvelle politique avait été instituée aux termes de laquelle elle ne pouvait être réengagée pour un poste de carrière parce qu'elle avait quitté la Banque à une date antérieure sur la base d'un arrangement comportant des avantages financiers.

Le Tribunal a noté que la disposition pertinente, à savoir la disposition 4.01, section 8.03, telle qu'elle existait avant avril 1994, subordonnait le réengagement d'un fonctionnaire à l'autorisation du Directeur ou du Vice-Président du département d'où émanait l'offre de recrutement. En avril 1994, la Banque avait modifié la disposition 4.01, section 8.03, du Règlement du personnel à l'effet d'exclure la prise en considération

pour des postes de carrière de la candidature de personnes dont le contrat avait été résilié sur la base de la disposition 7.01 du Règlement.

Le Tribunal a estimé que la question juridique qui se posait était de savoir si la Banque pouvait appliquer la règle dans sa nouvelle version à la requérante et s'est référé à sa décision n° 1, *de Merode* (1981), dans laquelle il avait jugé que la Banque ne pouvait pas appliquer une règle dans sa version amendée aux fonctionnaires déjà en poste si cette règle modifiait des conditions d'emploi de caractère fondamental et essentiel. En l'espèce, le Tribunal a estimé que le droit de voir sa candidature prise en considération pour un engagement de carrière n'était pas un élément fondamental ou essentiel des conditions d'emploi de la requérante vu qu'il était très improbable qu'un fonctionnaire de la Banque qui décidait de partir sur la base d'un arrangement spécial songe à son réengagement ou aux conditions dont la Banque pourrait assortir un tel réengagement. En d'autres termes, les circonstances dans lesquelles un fonctionnaire qui quittait le service pouvait être réengagé et les modalités d'un tel réengagement étaient trop secondaires, conjecturales et dépourvues de pertinence immédiate pour pouvoir être considérées comme des éléments fondamentaux et essentiels de ses conditions d'emploi.

Le Tribunal a toutefois souligné que la Banque, en refusant de prendre en considération la candidature de la requérante à un poste de carrière, s'était appuyée sur une disposition qui n'était pas en vigueur en janvier et ne devait prendre effet qu'en avril. Cette irrégularité n'était au demeurant pas couverte par l'argument avancé a posteriori par la Banque selon lequel la candidature de la requérante n'avait pas été prise en considération parce qu'elle n'avait pas les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour le poste de carrière en cause.

Tout en tenant compte de l'irrégularité susvisée, le Tribunal a jugé qu'il n'y avait pas lieu d'annuler la décision, d'abord parce qu'il n'était pas possible sur le plan pratique de revenir sur le refus de la Banque de prendre en considération la candidature de la requérante à un poste de carrière et ensuite parce que, eût-elle été prise en considération, cette candidature aurait pu être écartée pour d'autres motifs. Le Tribunal a alloué à la requérante 8 000 dollars à titre de réparation et 2 000 dollars à titre de dépens et a rejeté toutes les autres conclusions.

---

NOTES

[1] En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1995 par les Tribunaux administratifs des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général sont résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les quatre tribunaux, à savoir les jugements n° 688 à 746 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n° 1377 à 1463 du Tribunal administratif de l'Organisation inter-

nationale du Travail et les décisions n° 141 à 146 du Tribunal administratif de la Banque mondiale, voir, respectivement : documents AT/DEC/688 à 746; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail*, soixante dix-huitième et soixante dix-neuvième sessions ordinaires, et *Rapports du Tribunal administratif de la Banque mondiale, 1995*.

[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, président; M. Mikuin Leliel Balanda et M. Mayer Gabay, membres.

[4] M. Samar Sen, vice-président, assurant la présidence; M. Hubert Thierry et M. Francis Spain, membres.

[5] M. Jerome Ackerman, président; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

[6] Ibid.

[7] M. Samar Sen, vice-président, assurant la présidence; M. Thierry et M. Francis Spain, membres.

[8] Ibid.

[9] M. Samar Sen, vice-président, assurant la présidence; M. Mikuin Leliel Balanda et M. Hubert Thierry, membres.

[10] M. Jerome Ackerman, président; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

[11] M. Jerome Ackerman, président; M. Hubert Thierry et M. Mayer Gabay, membres.

[12] M. Jerome Ackerman, président; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

[13] M. Jerome Ackerman, président; M. Hubert Thierry et M. Francis Spain, membres.

[14] 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 1995 : 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'Organisation européenne des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union inter-

parlementaire, 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 (Interpol), le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange et l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange. Le Tribunal est en outre compétent pour connaître des différends auxquels donne lieu l'exécution de certains contrats par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des différends concernant l'application du règlement de l'ancienne Caisse des pensions de l'Organisation internationale du Travail.

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

[16] Ibid.

[17] Ibid.

[18] Sir William Douglas, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Pierre Pescatore, juges.

[19] Ibid.

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

[21] Sir William Douglas, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Pierre Pescatore, juges.

[22] Sir William Douglas, président; M. Michel Gentot, vice-président; M. Edilbert Razafindralambo, juge.

[23] Sir William Douglas, président; M. Michel Gentot, vice-président; M. Pierre Pescatore, juge.

[24] Sir William Douglas, président; M. Michel Gentot, vice-président; M. Edilbert Razafindralambo, juge.

[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 développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée.

Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant permanent 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 Vicuna, M. Thio Su Mien et M. Prosper Weil, juges.

[27] M. A. Kamal Abul-Magd, président; M. Elihu Lauterpacht et M. Robert A. Gorman, vice-présidents; M. Bola A. Ajibola, M. Francisco Orrego Vicuna, M. Thio Su Mien et M. Prosper Weil, juges.

[28] Ibid.