

*Extrait de :*

# NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1996

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)

3.	Accord portant création de la Banque pour la coopération économique et le développement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. En date, à Casablanca, du 28 août 1996 .....	354
4.	Traité d'interdiction complète des essais nucléaires. En date, à New York, du 10 septembre 1996.....	383
B. — TRAITÉS RELATIFS AU DROIT INTERNATIONAL CONCLUS SOUS LES AUSPICES DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES RELIÉES À L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES		
1.	Organisation maritime internationale .....	446
a)	Protocole de 1996 modifiant la Convention de 1976 sur la limitation de la responsabilité en matière de créances maritimes. En date, à Londres, du 2 mai 1996 .....	446
b)	Protocole de 1996 à la Convention de 1972 sur la prévention de la pollution des mers résultant de l'immersion de déchets et résolutions adoptées par la Réunion spéciale. En date, à Londres, du 7 novembre 1996 .....	455
2.	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle. . .	480
a)	Traité sur les interprétations et exécutions et les phonogrammes (1996). En date, à Genève, du 20 décembre 1996 .....	480
b)	Traité sur le droit d'auteur (1996). En date, à Genève, du 20 décembre 1996 .....	495
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° 759 (26 juillet 1996) : Shehabi contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient .....	507
2.	Jugement n° 765 (26 juillet 1996) : Anderson Bieler contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies .....	509
3.	Jugement n° 767 (26 juillet 1996) : Nawabi contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. .	512

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

4.	Jugement n° 770 (2 août 1996) : Sidibeh contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies .	514
5.	Jugement n° 791 (21 novembre 1996) : Karmoul contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies .....	516
6.	Jugement n° 795 (21 novembre 1996) : El-Sharkawi contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies .....	517
7.	Jugement n° 803 (21 novembre 1996) : Asamoah contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies .....	519
<b>B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL</b>		
1.	Jugement n° 1477 (1 <sup>er</sup> février 1996) : Nacer-Cherif contre le Centre national de formation de l'Organisation internationale du Travail .....	521
2.	Jugement n° 1525 (11 juillet 1996) : Bardi Cevallos contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture .....	523
3.	Jugement n° 1547 (11 juillet 1996) : Baillet, Cervantes et Cook (n° 3) contre l'Organisation européenne des brevets .....	524
4.	Jugement n° 1549 (11 juillet 1996) : Lopez-Cotarelo contre l'Agence internationale de l'énergie atomique .	527
5.	Jugement n° 1553 (11 juillet 1996) : Moreno de Gomez contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture .....	529
<b>C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE</b>		
	Décision n° 147 (14 mai 1996) : Joseph Lopez contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement. ....	532
<b>D. — JUGEMENTS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL</b>		
	Jugement n° 1996-1 (2 avril 1996) : M. D'Aoust contre le Fonds monétaire international .....	537

## Chapitre V

### DÉCISIONS DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES QUI LUI SONT RELIÉES<sup>1</sup>

#### A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies<sup>2</sup>

1. JUGEMENT N° 759 (26 JUILLET 1996) : SHEHABI CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT<sup>3</sup>

*Requête dirigée contre une décision de licenciement prise alors que le requérant était incarcéré sans inculpation ni procès — Des circonstances exceptionnelles justifient une dérogation aux délais prescrits pour former un recours — Jugement n° 759, Tarjouman — Politique à l'égard des fonctionnaires détenus*

Le requérant, entré au service de l'UNRWA en octobre 1977, était titulaire d'un engagement temporaire de durée indéfinie comme enseignant de classe 8 en République arabe syrienne lorsqu'il avait été appréhendé le 31 mars 1982 alors qu'il exerçait ses fonctions; il était resté en détention pendant près de 10 ans sans être inculpé. Son engagement avait été résilié à compter du 29 septembre 1982 pour cause de « non-disponibilité ».

Le 8 mai 1982, l'UNRWA avait informé le Ministère des affaires étrangères, en faisant référence à la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités des Nations Unies, que le requérant avait été appréhendé dans les locaux de l'Office alors qu'il exerçait ses fonctions d'enseignant et avait demandé pour quelle raison le requérant était détenu. Le 18 janvier 1983, l'UNRWA avait envoyé une nouvelle note au Ministère des affaires étrangères au sujet du requérant. Aucune réponse n'avait été reçue des autorités syriennes.

Entre-temps, l'UNRWA avait, le 2 novembre 1982, informé le requérant que, comme six mois s'étaient écoulés sans qu'il ait repris son travail, il avait été décidé de mettre fin à son engagement pour non-disponibilité pour le service à compter du 29 septembre 1982 en vertu des dispositions des articles 9.1 et 9.3, b du Statut du personnel. Par une déclara-

tion datée du 21 mai 1983, le requérant avait autorisé sa femme à recevoir de l'UNRWA tout son traitement et toutes ses indemnités et, le 20 juillet 1983, l'UNRWA avait payé ses prestations de cessation de service à sa femme.

Le 14 août 1991, l'UNRWA s'est de nouveau enquis des raisons de la détention et a demandé que le Directeur des affaires de l'UNRWA puisse rendre visite à l'intéressé et à deux autres fonctionnaires détenus. Le requérant a été libéré le 15 décembre 1991; le 25 janvier 1992, il a demandé à être réintégré et il a été réengagé comme enseignant de classe 8. Il a en outre demandé qu'on le considère comme ayant été employé durant sa période de détention et qu'on lui verse le traitement qu'il aurait perçu durant cette période en lui reconnaissant l'ancienneté correspondante. Cette demande ayant été rejetée, il a formé un recours.

Le Tribunal a noté que le requérant n'avait demandé le réexamen de la décision de mettre fin à ses services que 10 mois après sa libération et n'avait saisi la Commission paritaire de recours que le 16 mars 1994, de telle sorte que le défendeur le tenait pour forclus. Le Tribunal a déclaré que, dans des circonstances normales, de tels retards à se conformer aux règles pertinentes pourraient passer pour exceptionnellement longs mais que la présente affaire ne pouvait être considérée comme normale. Le requérant avait été incarcéré pendant 10 ans sans être inculpé ni jugé et il était normal qu'il ait eu besoin d'une longue période de réadaptation au monde extérieur pour se remettre à faire face aux exigences ordinaires de la vie quotidienne; les circonstances véritablement exceptionnelles de l'espèce justifiaient une dérogation aux délais prescrits par la disposition 111.3 du Règlement du personnel régional.

Passant au fond de l'affaire, le Tribunal a évoqué son jugement n° 579, *Tarjouman* (1992), dans lequel il était dit que, s'agissant d'une question aussi grave que la détention d'un fonctionnaire, l'Organisation était tenue, à tout le moins, de persister dans ses efforts pour obtenir des renseignements pertinents. Il était important que l'Organisation insiste sur le respect des immunités fonctionnelles du personnel en vertu de la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités des Nations Unies et que les fonctionnaires puissent compter sur l'Organisation pour les protéger contre les arrestations et détentions arbitraires et venir en aide à ceux d'entre eux qui en étaient victimes. Le Tribunal a en outre souligné la nécessité constante d'une action vigilante et résolue pour protéger et défendre les droits des fonctionnaires dans ce domaine.

S'étant ainsi référé à l'affaire *Tarjouman*, le Tribunal a noté qu'au cours d'une période de détention qui avait duré 10 ans l'Organisation n'avait envoyé que trois communications au Gouvernement syrien, et que les efforts qui avaient été faits étaient tout à fait insuffisants. L'Office aurait dû presser les autorités de questions et visites personnelles afin d'ob-

tenir des renseignements sur le sort du requérant et sur les raisons de sa détention.

Le Tribunal a en outre relevé qu'en 1984 le défendeur avait adopté une politique plus détaillée à l'égard des fonctionnaires détenus. Elle prévoyait la mise en congé spécial avec plein traitement pendant un an; si pendant cette période d'un an, l'Office ne parvenait pas à obtenir de renseignements satisfaisants sur les raisons de la détention, il avait la faculté et, s'il n'existait pas au moins un commencement de preuve d'un délit imputable au fonctionnaire, l'obligation de continuer à verser la rémunération de l'intéressé. En l'espèce, le défendeur avait agi conformément à la politique alors en vigueur qui ne prévoyait qu'une garantie de rémunération de six mois.

En revanche, le défendeur ne s'était pas conformé à ladite politique dans ses efforts pour obtenir des renseignements sur les motifs de la détention du requérant nonobstant l'absence d'inculpation et quand bien même il n'y avait pas de commencement de preuve d'un délit qui lui fût imputable. Pour ces motifs, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant la somme de 7 500 dollars des Etats-Unis à titre d'indemnité. Il a rejeté toutes les autres conclusions.

---

2. JUGEMENT N° 765 (26 JUILLET 1996) : ANDERSON BIELER CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>4</sup>

*Candidature infructueuse à une promotion — Circulaire ST/SGB/237 — Jugement n° 671, Grinblat — Retard dans le processus de recrutement — Promotion à la veille de la retraite*

La requérante, entrée au service de l'ONU en mars 1960 en qualité de guide stagiaire, avait, au 1<sup>er</sup> avril 1985, atteint le niveau P-4. Du 18 octobre 1990 au 17 février 1991, elle avait été affectée à titre temporaire à la Division du Conseil de sécurité et des commissions politiques du Département des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité où elle occupait un poste P-5. Elle s'était vu accorder une indemnité de poste au niveau P-5 à compter du 18 janvier 1991 et jusqu'au 31 janvier 1993, date à laquelle elle avait pris sa retraite après une prolongation de service au-delà de l'âge de la retraite, qu'elle avait atteint le 31 mai 1992.

Le 20 mai 1991, la requérante a présenté sa candidature au poste de spécialiste (hors classe) des questions politiques selon le système de gestion des vacances de poste alors en vigueur. Le poste devait devenir vacant en septembre 1991 avec le départ à la retraite de son titulaire mais les services de ce dernier ont été prolongés au-delà de la limite statutaire, soit

jusqu'au 31 octobre 1991, ce qui a retardé le processus de nomination de son successeur. La requérante a été inscrite sur la liste de présélection où figuraient aussi les noms de deux fonctionnaires de sexe masculin, dont l'un l'a finalement emporté.

La requérante a formé un recours en faisant valoir qu'en ne retenant pas sa candidature, le défendeur était passé outre aux dispositions ci-après de la circulaire ST/SGB/237 :

« ... la politique suivante sera appliquée dans le domaine des affectations et des promotions :

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

« Le Département des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité était en deçà du pourcentage fixé par la circulaire du Secrétaire général et la Commission paritaire de recours était parvenue à la conclusion que, si l'Administration avait fait preuve de diligence et de fermeté, la requérante aurait dû se voir attribuer le poste, vu que sa candidature était la plus méritante et que sa nomination aurait répondu à tous les objectifs énoncés dans la circulaire du Secrétaire général.

« Le défendeur, s'appuyait sur le jugement n° 671, *Grinblat* (1995), pour dénier à la requérante tout droit à être automatiquement promue sur la base de la circulaire ST/SGB/237.

« Le Tribunal a noté que ce jugement se référait à l'application de la circulaire ST/SGB/237 par le Comité des nominations et des promotions aux fins de l'établissement de la liste des candidats présélectionnés pour un poste, phase qui précédait celle de l'examen de la liste au niveau du département en vue de la désignation du futur titulaire du poste. Le Tribunal avait en l'espèce reproché au Comité des nominations et des promotions d'avoir exclu de la liste de présélection des candidatures masculines d'égale valeur en soulignant que c'était au département intéressé qu'il appartenait de faire application de la circulaire ST/SGB/237. Le Tribunal avait en outre jugé dans l'affaire *Grinblat* que la manière dont le Comité des nominations et des promotions avait appliqué ladite circulaire aux fins de l'établissement de la liste de présélection n'était pas conforme aux résolutions des Nations Unies ni au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte aux termes duquel "la considération dominante dans le recrutement... du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organi-

sation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité". »

Mais la conclusion du Tribunal n'avait d'incidences sur la circulaire que « *dans la mesure où* [le Comité des nominations et des promotions] a interprété [ladite circulaire]... comme autorisant la promotion de candidats sur la seule base du sexe s'ils remplissaient simplement les conditions exigées par le poste, qu'il y ait ou non des candidats plus qualifiés pour le poste » (par. XV) [les italiques sont de nous].

Le Tribunal a noté que la conclusion rappelée ci-dessus n'empêchait pas d'imposer, sur la base de la circulaire, le choix de candidatures féminines qui étaient reconnues comme d'égale valeur. Dans l'affaire *Grinblat* d'ailleurs, le Tribunal, tout en reconnaissant qu'il serait inacceptable de considérer l'Article 8 (qui garantissait l'accès des hommes et des femmes dans des conditions d'égalité à toutes les fonctions au sein de l'Organisation) comme l'emportant sur le paragraphe 3 de l'Article 101, avait déclaré que l'Article 8 « devait être considéré comme conférant l'autorité nécessaire pour s'efforcer raisonnablement d'améliorer la situation des femmes ». Le jugement ajoutait ce qui suit : « si des mesures palliatives ne sont pas prises pour corriger sur ce point les effets du passé, ils se perpétueront sans nul doute pendant de longues années, ce qui est incompatible avec les objectifs de l'Article 8. »

Au contraire de l'affaire *Grinblat*, la présente affaire soulevait la question de l'application de la circulaire par le département où la vacance avait surgi. Le Tribunal a réaffirmé que les mesures palliatives conféraient un droit préférentiel aux femmes dont les qualifications « étaient sensiblement égales à celles de leurs collègues masculins avec qui elles étaient en compétition » (jugement n° 671, *Grinblat*, XIX) dès lors que les autres conditions posées par la circulaire étaient réunies. Les qualifications de la requérante étaient au moins égales à celles des autres candidats.

Le Tribunal, constatant que la requérante était la seule femme à figurer sur la liste de présélection et que ses qualifications étaient au moins égales sinon supérieures à celles des autres candidats, a jugé qu'elle avait droit à une promotion eu égard à la circulaire ST/SGB/237.

La requérante prétendait d'autre part que, du fait qu'une fois reçues les candidatures, le processus de sélection du futur titulaire du poste avait traîné pendant huit mois, elle avait été privée de la possibilité d'être promue. Le Tribunal a noté que, selon les règles du système de gestion des vacances de poste, le moment auquel une promotion prenait effet se situait au début du septième mois suivant la date à laquelle le fonctionnaire avait assumé l'intégralité des fonctions afférentes au poste de niveau supérieur et qu'au moment ainsi déterminé la requérante n'aurait plus été en service du fait de son départ à la retraite. Si toutefois l'Administration n'avait pas retardé le processus de recrutement, notamment en



prolongeant les services du titulaire du poste au-delà de l'âge de la retraite, la promotion de la requérante aurait pu être réalisée. Le défendeur soutenait que huit mois n'étaient pas en toutes circonstances un laps de temps déraisonnable mais, a noté le Tribunal, il n'avait pas invoqué de circonstances particulières pour justifier le retard avec lequel le poste avait été pourvu. Le Tribunal a en outre noté la remarque de l'ex-Directeur des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité selon laquelle aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait la prolongation des services du titulaire du poste au-delà de l'âge de la retraite et que l'Organisation n'y avait rien gagné.

Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence selon laquelle refuser une promotion à un fonctionnaire parce qu'il approchait de l'âge de la retraite était contraire aux principes de l'égalité et de la justice [jugement n° 483, *Kleckner* (1990); jugement n° 690, *Chileshe* (1995)]. En l'espèce, le Tribunal a jugé que le retard avec lequel le processus de recrutement avait démarré, retard à cause duquel un fonctionnaire autre que la requérante avait été choisi, était inéquitable et injuste et avait privé l'intéressée d'une promotion à laquelle elle pouvait prétendre. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a accordé à la requérante une indemnité d'un montant de 10 000 dollars.

---

### 3. JUGEMENT N° 767 (26 JUILLET 1996) : NAWABI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>5</sup>

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Question du droit à compter sur le renouvellement d'un tel engagement — Effort soutenu du défendeur pour recruter le requérant nonobstant la suppression du poste et la quasi-disparition des possibilités de carrière — Des circonstances spéciales exigent le versement de dommages-intérêts plus élevés — Assurance donnée au requérant qu'il pouvait compter sur des perspectives de carrière à l'Organisation*

Le requérant avait renoncé au poste qu'il occupait à Francfort (Allemagne) dans le Génie de l'armée de terre des Etats-Unis pour assumer ses fonctions auprès de la FNUOD à Damas. Il avait, le 4 février 1992, accepté un engagement de durée déterminée d'un an comme ingénieur du génie civil de classe P-3.

Le 28 février 1992, il avait été question de supprimer le poste du requérant pour des raisons budgétaires. Malgré cela, la date où les services de l'intéressé auprès du Génie de l'armée de terre des Etats-Unis devait

prendre fin avait été avancée au 31 mars 1992 et ce n'était qu'en arrivant à Damas, le 16 avril 1992, que le requérant avait appris que son poste avait été supprimé en vertu d'une décision prise le 17 mars 1992.

Le requérant avait été nommé à un second poste, qui avait également été supprimé le 15 septembre 1972, puis à un troisième, à la Section des achats, décrit par lui comme un poste de stagiaire. Il avait quitté le service de l'Organisation le 15 octobre 1993, après que son engagement a été prolongé de six mois. Il avait alors formé un recours.

Le Tribunal a noté que le défendeur était certes fondé à soutenir que, selon la disposition 104.12, 6) du Règlement du personnel des Nations Unies, des engagements pour une durée déterminée n'autorisaient pas leurs titulaires à compter sur une prolongation ou une nomination d'un type différent, mais que le requérant avait quitté un poste permanent pour entrer à l'Organisation après qu'on lui a dit, à plusieurs reprises, que, si son travail donnait satisfaction, il pourrait avoir la possibilité de faire carrière à l'Organisation.

Le Tribunal a en outre noté qu'après que le poste a été supprimé l'Organisation avait continué de s'employer activement à recruter le requérant, lui donnant ainsi l'impression qu'il pouvait compter sur des perspectives de carrière et sur un poste dans son domaine de compétence, alors qu'elle savait, au moment du recrutement, que ces perspectives s'étaient pratiquement évanouies.

Le Tribunal a jugé impossible de ne pas conclure à un manque de loyauté et à une grande injustice et a estimé que le requérant, vu les circonstances spéciales de l'affaire, y compris la manière dont il avait été traité dès le départ et l'étendue du préjudice qu'il avait subi en conséquence, devait se voir allouer des dommages-intérêts d'un montant plus élevé que celui qu'avait fixé la Commission paritaire de recours.

Le non-renouvellement de l'engagement du requérant ne constituait pas une violation de son droit à compter sur une prolongation. Il s'analysait plutôt en un déni à l'intéressé de la possibilité de démontrer, pendant sa courte période de service à l'Organisation, qu'il était compétent pour occuper un poste exigeant les aptitudes et l'expérience sur la base desquelles il avait été recruté avec l'assurance qu'il y avait pour lui des possibilités de carrière à l'Organisation. Cette assurance, qui l'avait amené à entrer au service de l'Organisation, ne reposait sur rien et les raisons pour lesquelles elle avait été donnée restaient inexplicables, tout comme les motivations de ceux d'où elle émanait.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision du défendeur et ordonné que le requérant soit réintégré et affecté à un poste comparable à celui pour lequel il avait été recruté et que lui soit versé le montant intégral de son traitement et de ses émoluments à compter de sa cessation de service, déduction faite des gains qu'il avait pu entre-temps tirer d'un autre emploi. Pour le cas où le Secrétaire général déciderait,

dans l'intérêt de l'Organisation, de lui verser une indemnité sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire, le Tribunal a fixé le montant de l'indemnité à deux ans du traitement de base net de l'intéressé au taux en vigueur à la date de sa cessation de service, montant qui s'ajoutait à la somme déjà versée sur la recommandation de la Commission paritaire de recours.

---

4. JUGEMENT N° 770 (2 AOÛT 1996) : SIDIBEH CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>6</sup>

*Requête dirigée contre une décision de licenciement pour abandon de poste — Portée du recours soumis directement au Tribunal — Distinction entre la procédure applicable à l'abandon de poste et la procédure disciplinaire — Question de l'existence d'un traitement discriminatoire*

Le requérant était un ancien fonctionnaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés où il avait travaillé du 1<sup>er</sup> avril 1980 au 6 octobre 1993, date à laquelle il avait été licencié pour abandon de poste. Au cours de sa carrière, il avait été consécutivement en poste dans plusieurs lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient difficiles. Il avait protesté en donnant à entendre que ces affectations avaient un caractère discriminatoire. Enfin, il avait refusé, pour raisons de santé, d'être affecté d'abord au poste de fonctionnaire chargé du rapatriement (hors classe), puis au poste de représentant régional adjoint à Kinshasa, refus qui avait abouti à son licenciement.

Le 4 mai 1992, antérieurement à son licenciement, il avait saisi la Commission paritaire de recours, en alléguant que ses affectations étaient révélatrices d'une discrimination; après avoir quitté le service, il avait modifié son recours de manière à y inclure la question de son licenciement pour abandon de poste. Il avait demandé, eu égard aux lenteurs de la procédure devant la Commission paritaire de recours, que le défendeur l'autorise à saisir directement le Tribunal, demande qui avait finalement été agréée.

A cet égard, le défendeur soutenait que le recours ne devait porter que sur la question de l'abandon de poste. Le Tribunal a toutefois jugé qu'ayant consenti à sa saisine directe sans restriction le défendeur ne pouvait imposer de restrictions après coup.

S'agissant de la question du licenciement pour abandon de poste, le Tribunal a accepté l'argument du requérant selon lequel il ne pouvait être considéré comme ayant abandonné un poste dont il n'avait jamais assumé

les fonctions. De l'avis du Tribunal, le défendeur aurait dû soumettre le refus du requérant d'assumer lesdites fonctions à une instance disciplinaire, ce qui aurait assuré à l'intéressé les garanties d'une procédure régulière et la possibilité de justifier son comportement en arguant des raisons médicales qu'il invoquait.

En ce qui concerne les allégations de traitement discriminatoire, le Tribunal a noté qu'aucune preuve ne les étayait, quand bien même le requérant avait apparemment été en poste dans de nombreux lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient difficiles. L'affectation de l'intéressé à Kinshasa relevait, aux termes de l'article 1.2 du Statut du personnel, du pouvoir discrétionnaire. Sans doute avait-il fourni la preuve de ses troubles de santé mais il n'avait pas prouvé que l'examen de son cas par le Service médical de l'ONU, lequel l'avait jugé apte à assurer ses fonctions au Zaïre, eût manqué d'impartialité ou eût été vicié par des considérations non pertinentes. En l'absence de toute preuve de motifs illicites ou d'irrégularités de procédure, il n'appartenait pas au Tribunal de substituer sur ce point son jugement à celui du Service médical.

Le Tribunal a conclu que le requérant avait certes été amplement averti de l'imminence de son licenciement puisqu'il avait été avisé à quatre reprises que son refus de rallier son poste aboutirait à ce résultat, mais que la procédure qu'il aurait fallu suivre pour mettre fin à ses services était celle que prévoyait l'article 10.2 du Statut du personnel (Mesures disciplinaires). De la sorte, les questions médicales qu'il avait soulevées pour justifier son refus auraient pu faire l'objet d'un examen plus adéquat.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a conclu que le requérant n'aurait pas dû être licencié pour abandon de poste. Il a en conséquence annulé la décision prise sur cette base et ordonné que l'intéressé soit réintégré et affecté à un poste comparable à celui qui lui avait été assigné, avec paiement de l'intégralité de son traitement et de ses émoluments à compter de la date du licenciement, déduction faite des gains qu'il avait pu entre-temps tirer d'un autre emploi. Pour le cas où, dans un délai de 30 jours à compter de la notification du jugement, le Secrétaire général déciderait, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser au requérant une indemnité sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire, le Tribunal a fixé le montant de ladite indemnité à un an de son traitement de base net.

Quant à la demande d'indemnité pour maladie imputable au service, le Tribunal a jugé qu'elle devait être soumise à l'instance compétente en vertu de l'appendice D du Statut et du Règlement du personnel des Nations Unies.

5. JUGEMENT N° 791 (21 NOVEMBRE 1996) : KARMOUL CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>7</sup>

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Une telle décision doit être prise dans l'intérêt de l'Organisation — Jugement n° 142, Bhattacharyya*

Le requérant, de nationalité jordanienne, était entré au service de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale le 19 octobre 1989 au niveau D-1. Son engagement de durée déterminée avait fait l'objet de prolongations successives, dont la dernière avait pris fin le 18 octobre 1993. Lors d'une réunion au sujet de laquelle avait été établie une note datée du 17 octobre 1993, le Secrétaire exécutif avait fait mention d'une étude consacrée à la Jordanie que le Gouvernement jordanien considérait comme laissant techniquement à désirer. Il s'était en outre plaint de nouveau que le requérant fasse appel aux secrétaires de la Division pour des travaux personnels intéressant sa propre compagnie des eaux. Le requérant avait contesté le contenu de la note et formé un recours.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de la disposition 104.12, *b* du Règlement du personnel, les contrats de durée déterminée n'autorisaient pas leurs titulaires à compter sur un renouvellement et que, selon sa jurisprudence, un fonctionnaire dont le comportement était satisfaisant n'était pas pour autant en droit de compter sur un renouvellement de son engagement. L'Administration pouvait donc discrétionnairement décider de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée, mais elle n'en devait pas moins exercer ce pouvoir dans l'intérêt exclusif de l'Organisation et pour déterminer si telle avait bien été sa motivation, le Tribunal devait, ainsi qu'il l'avait décidé dans son jugement n° 142, *Bhattacharyya* (1971), prendre en considération l'ensemble des circonstances entourant la décision.

A cet égard, le Tribunal s'est penché sur la première des raisons avancées à l'appui du non-renouvellement du contrat du requérant, à savoir le plan de recyclage des ressources humaines de la CEAE0, censément arrêté par le Secrétaire exécutif en consultation avec le Secrétaire général. Sur ce point, il a déclaré n'avoir aucune preuve qu'un plan global de recyclage eût été approuvé ou précédé de consultations avec le Secrétaire général. Bien au contraire, il était mentionné, dans le rapport sur le programme et les pratiques administratives de la Commission régionale pour l'Afrique et l'Asie occidentale soumis par une équipe du Bureau d'inspection, que le processus de renouvellement du personnel entrepris par la CEAE0 ne semblait pas s'inscrire dans un plan défini d'amélioration de la qualité ou correspondre à quelque autre dessein bien précis.

S'agissant des motifs supplémentaires de non-renouvellement du contrat communiqués au requérant le 17 octobre, l'intéressé affirmait n'avoir rien eu à faire avec l'étude critiquée par le Gouvernement jordanien et il contestait même l'existence d'une telle étude. Aucune preuve en sens contraire n'avait été présentée par le défendeur. Quant à l'allégation selon laquelle le requérant avait fait appel à des secrétaires de sa Division pour effectuer des travaux concernant ses activités privées, il s'avérait que le fragment de texte que le défendeur avait réussi à extraire de l'ordinateur de ladite Division ne se rapportait pas, comme on le prétendait, à ses activités privées mais faisait partie d'un mémoire écrit par sa fille pour l'Université de Jordanie.

Le Tribunal a conclu que ces circonstances révélaient l'existence d'une animosité contre le requérant et qu'il y avait là un facteur étranger au service qui autorisait à penser que la décision de non-renouvellement du contrat de durée déterminée était basée sur des motifs personnels et n'était pas dictée par l'intérêt bien compris de l'Organisation.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant 5 000 dollars des Etats-Unis.

---

6. JUGEMENT N° 795 (21 NOVEMBRE 1996) : EL-SHARKAWI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>8</sup>

*Non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée — Question d'une espérance légitime de maintien en fonctions — Eventualité d'une décision de non-renouvellement entachée de parti pris ou d'abus de pouvoir*

Le requérant avait travaillé à l'Organisation des Nations Unies au niveau P-2 pendant une période ininterrompue de 18 mois en vertu d'une série d'engagements successifs pour des périodes de courte durée; le 29 janvier 1993, il avait été informé que son contrat ne serait pas renouvelé.

Le Tribunal a rappelé que sa position, telle qu'elle se reflétait dans sa jurisprudence constante, était qu'une série d'engagements successifs pour une durée déterminée ne suffisait pas à créer une espérance légitime de maintien en fonctions [jugements n° 305, *Jabbour* (1983) et n° 427, *Raj* (1988)], que l'emploi à l'Organisation prenait fin à la date d'expiration de l'engagement pour une durée déterminée et qu'un comportement professionnel satisfaisant, voire exceptionnel, ne créait pas une espérance légitime de renouvellement [jugements n° 173, *Papaleontiou* (1973); n° 440, *Shankar* (1989); n° 496, *B.* (1990) et n° 506, *Bhandari* (1991)].

Le Tribunal avait également jugé que tout facteur pouvant avoir donné au fonctionnaire l'impression erronée que son contrat avait des chances d'être renouvelé ou converti en un engagement de longue durée devait être examiné pour déterminer si c'était au défendeur qu'était imputable l'erreur commise dans l'appréciation de la situation [cf. jugements n° 142, *Bhattacharyya* (1971) et n° 242, *Klee* (1979)].

En l'espèce, le Tribunal a relevé dans le comportement du défendeur plusieurs faits qui pouvaient avoir créé chez le requérant l'impression erronée que son contrat serait renouvelé. En premier lieu, le requérant avait été engagé pour une activité qui était considérée comme un projet à long terme des Nations Unies. En second lieu, il avait reçu de son supérieur des assurances répétées que sa présence était essentielle au succès du projet. En troisième lieu, le département organique était intervenu à plusieurs reprises pour demander que le requérant soit maintenu en service pour mener à bonne fin le projet auquel il était affecté. Pris conjointement, ces facteurs avaient raisonnablement pu donner au requérant l'impression qu'il serait maintenu en fonctions. Compte tenu de ces circonstances, le Tribunal a endossé la recommandation de la Commission paritaire de recours selon laquelle le requérant avait droit à réparation.

Le requérant prétendait aussi que le non-renouvellement de son engagement constituait un abus de pouvoir et avait été motivé par le parti pris et d'autres considérations étrangères au service. Le Tribunal a rappelé que, selon sa position constante, un requérant qui se plaignait de parti pris ou d'abus de pouvoir devait apporter des preuves concluantes à l'appui de ses allégations [jugements n° 312, *Roberts* (1983) et n° 470, *Kumar* (1989)]. C'était donc au requérant de faire la preuve de ce qu'il avançait. Sur le vu du dossier, le Tribunal a conclu qu'il n'y était pas parvenu.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une somme égale à six mois de traitement de base net calculé conformément au barème des traitements en vigueur à la date de la cessation de service, en sus de l'indemnité déjà accordée par le Secrétaire général. Le Tribunal a en outre ordonné que le requérant soit pris en considération pour tout poste correspondant à ses qualifications et à son expérience qui viendrait à s'ouvrir.

7. JUGEMENT N° 803 (21 NOVEMBRE 1996) : ASAMOAH CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES<sup>9</sup>

*Décision attribuant au requérant le statut local en lieu et place du statut non local — Critères régissant l'attribution du statut local — Considérations d'équité*

Le requérant était entré au service de l'Office des Nations Unies à Genève le 4 août 1980 au niveau G-3, avec un contrat pour une durée déterminée, en qualité de commis aux finances. Ni sa lettre de nomination initiale ni la formule de notification administrative correspondante ne précisaient s'il avait été recruté sur le plan local ou non local. La formule de notification administrative indiquait qu'il était ressortissant du Ghana et qu'il avait été recruté à Annecy (France). Au cours de sa période d'emploi à l'Office des Nations Unies à Genève, il avait été promu d'abord au niveau G-4 avec effet au 1<sup>er</sup> avril 1982 puis au niveau G-5 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Le 7 décembre 1983, le requérant avait été informé par le chef de la Section de l'administration du personnel que l'Office allait substituer à son statut « non local » celui de fonctionnaire recruté sur le plan local, une erreur ayant été commise par la Section du recrutement au moment de sa nomination. Bien qu'il ait demandé que cette décision fasse l'objet d'un examen administratif et que ladite décision ait été confirmée le 25 mai 1984, rien n'a été fait pour rectifier son statut jusqu'à ce que, le 14 janvier 1994, soit près de 10 ans plus tard, avis lui soit donné que l'Administration allait rectifier son statut pour les raisons exposées dans le mémorandum du 7 décembre 1983. Le requérant avait alors formé un recours en prétendant que l'attribution au moment du recrutement du statut non local dépendait du lieu où résidait l'intéressé à la date de son engagement et non de la nature du poste et en faisant en outre valoir qu'en lui octroyant les avantages liés au statut international, l'Administration avait agi conformément aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel des Nations Unies.

Le requérant soutenait que, comme l'appendice B du Règlement du personnel des Nations Unies définissait un fonctionnaire recruté sur le plan local comme étant un fonctionnaire de la catégorie des services généraux ayant la qualité de ressortissant suisse ou résidant dans un rayon de 25 kilomètres du Palais des Nations, et comme il n'était pas ressortissant suisse et résidait en dehors du rayon de 25 kilomètres au moment de son engagement, il avait été correctement recruté sur le plan non local conformément à l'appendice B du Règlement du personnel. Le requérant invoquait également le jugement n° 508, *Rosetti* (1991), qui, à propos des conditions requises pour qu'un agent de la catégorie des services généraux puisse bénéficier du statut attaché au recrutement sur le plan inter-



national, indiquait que l'intéressé devait être recruté « en dehors de la région du lieu d'affectation », et que dans ce même jugement le Tribunal avait déclaré que le droit du fonctionnaire aux indemnités et avantages que comportait le recrutement sur le plan international dépendait du lieu de recrutement du fonctionnaire et non du poste qu'il occupait.

Le défendeur rétorquait qu'il eût été déraisonnable de le considérer comme tenu, pour le seul motif que le Règlement du personnel définissait un fonctionnaire recruté sur le plan local comme un fonctionnaire résidant dans un rayon de 25 kilomètres du Palais des Nations, de faire bénéficier des avantages du statut international tout fonctionnaire dont la résidence était en dehors du rayon indiqué. Le défendeur faisait en outre valoir, en se référant au paragraphe 6 de l'annexe I du Statut du personnel qui disposait que le barème des traitements des agents des services généraux et catégories assimilées est arrêté en prenant pour base les conditions les plus favorables en vigueur au lieu considéré, que les dispositions du Statut du personnel régissant les agents des services généraux étaient axées sur le type de compétence exigé par un poste plutôt que sur le lieu de résidence du candidat retenu au moment de son recrutement. Le défendeur expliquait que le requérant s'était initialement vu attribuer le statut non local en raison d'une simple erreur administrative dans un document interne désigné sous le nom de « check list ».

Le défendeur affirmait en outre que l'Office des Nations Unies à Genève avait pour pratique, lorsqu'il avait à pourvoir des postes de la catégorie des services généraux comme celui du requérant, de ne pas écarter les candidats pour la seule raison qu'ils résidaient à plus de 25 kilomètres du Palais des Nations. Il faisait en outre valoir que le contrat d'emploi de tout candidat à un poste dans la catégorie des services généraux qui n'était pas recruté sur le plan local comportait nécessairement une indication expresse du statut du nouveau fonctionnaire puisque le statut non local était une exception aux règles normales du recrutement. Le défendeur invoquait la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle l'absence de toute référence au statut local ou non local dans l'offre d'emploi faite au requérant devait être interprétée comme le rangeant dans la catégorie, la plus nombreuse, des agents des services généraux, qui étaient normalement recrutés sur le plan local conformément à l'appendice B du Règlement du personnel.

Le Tribunal, tout en notant que le libellé de l'appendice B du Règlement du personnel était parfaitement clair et que, pris à la lettre, il corroborait les thèses du requérant, a estimé qu'il y avait lieu de prendre également en considération le Règlement du personnel et les pratiques en matière de recrutement évoquées plus haut. Au surplus, tout indiquait que la situation du requérant résultait d'une erreur commise dans les documents administratifs pertinents au moment de son recrutement et que l'Organisation n'avait jamais eu l'intention de le recruter sur le plan inter-

national. Le Tribunal a ajouté que, dans l'affaire *Rosetti*, les choses se présentaient différemment puisque la requérante avait été engagée pour pourvoir un poste réservé au recrutement international et ce, à juste titre, puisque le poste exigeait des compétences spéciales, et avait ultérieurement été mutée à un poste qui ne présentait pas cette caractéristique. Sur la base de ces faits, le Tribunal avait jugé que Mme Rosetti ne pouvait être privée du statut international qu'elle avait régulièrement acquis; en l'espèce, il était clair que le statut non local du requérant avait été acquis à la suite d'une erreur.

Le Tribunal n'en a pas moins relevé que, par suite d'une erreur de l'Administration, le requérant avait bénéficié du statut international à compter de 1981. L'Administration s'était rendu compte de son erreur dès 1983 mais elle avait laissé les choses en l'état jusqu'en 1994. Constatant que le défendeur n'était pas à même d'expliquer pourquoi il avait agi avec 10 ans de retard, le Tribunal a jugé que priver à ce stade le requérant du bénéfice des avantages dont il avait profité à cause d'une erreur de l'Administration eût été injuste et inéquitable et qu'en lui retirant ces avantages on le pénaliserait gravement et d'une manière inacceptable puisque l'octroi des avantages en cause était le résultat d'une erreur que l'Administration avait négligé de rectifier et dont le requérant n'était pas responsable.

Le Tribunal a en conséquence ordonné que le requérant continue à être traité comme un fonctionnaire recruté sur le plan international et à bénéficier de tous les avantages correspondants.

## **B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail<sup>10</sup>**

### **1. JUGEMENT N° 1477 (1<sup>er</sup> FÉVRIER 1996) : NACER-CHERIF CONTRE LE CENTRE NATIONAL DE FORMATION DE L'OR- GANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL<sup>11</sup>**

*Non-promotion à la classe P-5 — Question de l'irrégularité de la procédure suivie — Garanties spéciales prévues au profit du personnel — Conséquences à tirer des irrégularités commises dans le processus de sélection*

Le requérant, entré au Bureau de l'Organisation internationale du Travail en Algérie en 1970, avait été muté en 1975 au Centre international de formation de l'Organisation à Turin. En 1992, alors qu'il occupait le poste de chef de la Section du budget et du contrôle de grade P-4, il avait posé sa candidature au poste nouvellement créé de chef du Service des finances et du budget, de grade P-5. Après deux faux départs, le concours fut enfin ouvert en mars 1994. S'y présentèrent 134 candidats externes et trois candidats internes, dont le requérant. Le Comité de sélection parvint

à la conclusion, sur avis d'un jury ad hoc, que les trois candidats externes retenus par ledit jury étaient les meilleurs. L'un d'entre eux fut désigné pour occuper le poste. Le requérant forma alors un recours en se plaignant notamment de l'irrégularité de la procédure suivie.

Le Tribunal a noté qu'il résultait de l'article 1.2 du Statut du personnel de l'Organisation internationale du Travail et de son annexe H à laquelle renvoyait l'article 1.2 que le Comité de sélection prévu par l'article 10.4 examinait les candidatures selon une procédure minutieusement réglementée. En l'espèce, le Comité de sélection avait chargé un jury ad hoc de faire une première évaluation des candidats. Le jury ad hoc, le « selection panel », qui était distinct du Comité de sélection, avait examiné sur dossiers les 134 candidatures externes et en avait retenu d'abord 29 puis 3. A l'issue d'une entrevue avec chaque candidat externe et avec les trois candidats internes qui, eux, n'avaient pas fait l'objet d'une présélection (l'entrevue n'avait, dans le cas du requérant, pas excédé 12 minutes), le jury avait identifié les trois candidats externes comme étant « les meilleurs ». Le Comité de sélection avait unanimement souscrit à la conclusion du jury sans avoir entendu les candidats ni examiné leurs formulaires de candidature et les dossiers personnels des candidats internes.

De l'avis du Tribunal, il n'était pas en soi inconcevable que l'autorité chargée de la sélection désigne un jury composé d'experts qu'elle estimait plus qualifiés pour examiner les compétences techniques des candidats, notamment venant de l'extérieur, mais elle ne pouvait pas purement et simplement déléguer à ce jury les pouvoirs qui lui incombent statutairement : elle devait exercer ses compétences et ne pouvait les déléguer sans qu'un texte statutaire ne le prévoie. Cette règle était particulièrement importante à observer lorsque la composition de l'organisme qui prétendait déléguer ses pouvoirs donnait des garanties particulières au personnel. En l'espèce, le jury était principalement formé de membres de l'administration et ne pouvait donc être considéré comme une émanation du Comité de sélection, même si sa composition avait été soumise à l'appréciation du Comité de sélection et même si deux des six membres dudit comité en faisaient partie.

Quant aux conséquences à tirer des irrégularités commises, le Tribunal a souligné que, comme l'indiquait son jugement n° 1359 (affaire *Cassaignau* n° 4), les conditions de sélection et de nomination prévues par les dispositions statutaires devaient être scrupuleusement respectées et qu'en présence d'un processus de sélection irrégulier il lui fallait annuler les décisions qui en étaient issues et ordonner la reprise de la procédure dans des conditions régulières, étant entendu que l'organisation en cause devait tenir le bénéficiaire de la décision viciée indemne du préjudice que pourrait lui causer l'annulation d'une nomination qu'il avait acceptée de bonne foi. La défenderesse avait suggéré de remplacer l'annu-

lation sollicitée par l'allocation de dommages-intérêts, mais le Tribunal a jugé inopportun de procéder de la sorte.

Le Tribunal a donc annulé la décision par laquelle le Centre international de formation avait rejeté la candidature du requérant et nommé un candidat externe et a renvoyé l'affaire devant le Centre. Il a en outre ordonné au Centre de payer au requérant une somme de 2 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

---

## 2. JUGEMENT N° 1525 (11 JUILLET 1996) : BARDI CEVALLOS CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE<sup>12</sup>

*Non-renouvellement d'un engagement de durée définie— Aux termes du Règlement du personnel, une telle décision doit être prise sur la recommandation d'un organe consultatif — Question des conséquences des irrégularités ayant entaché la procédure*

Le requérant était entré à l'UNESCO en janvier 1981 en qualité de chef adjoint de la Division des bâtiments du Bureau des services généraux au grade P-4. En janvier 1986, son poste avait été mis « en réserve » dans le cadre d'une réduction d'effectifs. Le 1<sup>er</sup> mai 1986, il avait été muté à un poste temporaire financé par le Fonds d'utilisation des locaux du Siège et, le 1<sup>er</sup> mars 1988, à un autre poste, financé par le même fonds et expressément créé en vue de son redéploiement. En avril 1990, il avait dénoncé des irrégularités dans la gestion des contrats d'entretien dont il assurait la supervision; deux entreprises n'ayant pas, selon lui, effectué le total des heures pour lesquelles elles étaient payées. L'Organisation ayant aboli son poste, il avait, le 1<sup>er</sup> décembre 1990, été affecté à un poste d'administrateur au sein du Bureau de coordination des activités opérationnelles. Ce poste, lui aussi financé par le Fonds d'utilisation des locaux du Siège, avait été à son tour aboli le 31 décembre 1993 pour permettre le financement des travaux de conservation des bâtiments grâce à une politique de réduction des coûts en personnel.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994, le contrat du requérant avait été renouvelé de trois mois en trois mois jusqu'au 31 décembre 1994, date à laquelle il avait été mis fin à ses services. Le requérant s'était alors pourvu contre la décision de ne pas renouveler son engagement.

Dans son premier moyen, le requérant faisait valoir que la suppression du poste qu'il occupait en décembre 1990 était illégale. Le Tribunal a toutefois constaté que, faute d'avoir été attaquée en temps utile, la décision était devenue définitive et ne pouvait être remise en cause, le requérant n'étant pas pour autant privé de la faculté d'exposer, à l'appui de ses

autres conclusions, le déroulement des faits qui avaient précédé la décision d'abolir son poste.

Le requérant soutenait que la décision de l'Organisation de ne pas renouveler son contrat d'engagement consacrait un détournement de pouvoir et qu'elle n'avait été prise à la suite d'une violation grave des règles de procédure. Le Tribunal a jugé que, comme ce second moyen se révélait fondé, il n'avait pas à examiner le premier.

Se référant au Règlement du personnel et au Règlement intérieur du Comité consultatif des cadres de l'UNESCO, le Tribunal a constaté que le Comité consultatif compétent n'avait pas renoncé à émettre un avis sur le non-renouvellement de l'engagement du requérant mais avait seulement différé l'émission de cet avis, considérant qu'il devait recevoir des informations complémentaires de l'Administration plutôt que de présenter un rapport sans le secours de ces informations. Il a jugé que l'Organisation n'était pas fondée à soutenir que le Directeur général pouvait se passer de l'avis d'un organe consultatif lorsque celui-ci renonçait à le formuler. Se référant à ses jugements nos 232 (affaire *Diaz*), 352 (affaire *Peters* n° 2) et 1298 (affaire *Ahmad* n° 2), le Tribunal a rappelé que la procédure de consultation, loin d'être une formalité vide de sens, était un moyen de trouver une solution équitable, en l'occurrence, au problème du redéploiement d'un fonctionnaire ayant consacré de nombreuses années au service de l'Organisation.

Le Tribunal a conclu qu'en raison de l'irrégularité de procédure dont elle était entachée la décision attaquée devait être annulée et que le requérant avait droit au versement de ses émoluments à compter de la date à laquelle ses services étaient censés avoir pris fin. Au surplus, l'UNESCO devrait, lorsqu'elle se prononcerait sur le renouvellement ou le non-renouvellement du contrat, agir dans le respect des règles de procédure et de fond applicables en l'espèce. Quant au tort moral, l'octroi à l'intéressé de son plein traitement, sans contrepartie de sa part, à compter de sa cessation de service apparaissait comme une réparation suffisante. Le Tribunal a enfin accordé au requérant le remboursement de ses dépens.

---

### 3. JUGEMENT N° 1547 (11 JUILLET 1996) : BAILLET, CERVANTES ET COOK (N° 3) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS<sup>13</sup>

*Non-distribution d'invitations à une réunion syndicale — Question de la recevabilité de la requête — Mise en cause de l'impartialité d'un membre de la Commission de recours — Question de la force obli-*

*gatoire d'une pratique — Question de l'existence d'une atteinte à la liberté d'association — Demande de dommages-intérêts*

Le 15 octobre 1997, M. Cervantes, président de la section locale de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets, avait adressé à ses membres une invitation à assister à une assemblée générale dans les locaux de l'OEB à La Haye le 20 octobre 1992 à 11 heures. Le service de distribution du courrier avait fait parvenir les invitations aux personnes travaillant dans le bâtiment principal mais non à celles qui travaillaient dans d'autres bâtiments, parmi lesquelles M. Baillet et M. Cook. Par lettre du 19 octobre 1992, le chef des services internes, responsable de la distribution du courrier, avait fait savoir à M. Cervantes que ses services n'assureraient pas la distribution des invitations. Les requérants avaient alors formé un recours.

L'Organisation européenne des brevets excipait en premier lieu d'une fin de non-recevoir tirée de l'irrecevabilité des requêtes pour défaut d'intérêt à agir. Elle considérait que M. Cervantes, qui prétendait agir au nom du syndicat, n'avait pas qualité pour ce faire, qu'il ne pouvait agir qu'à titre personnel et qu'il n'avait qu'un intérêt purement théorique à réclamer une déclaration sur l'acheminement futur du courrier syndical.

Dans ses conclusions, M. Cervantes soutenait que l'Organisation avait porté atteinte à son droit d'expression et particulièrement à son droit d'expression syndicale. De l'avis du Tribunal donc, il avait agi en son nom propre et il avait de surcroît un intérêt direct et légitime à faire reconnaître son droit d'association, conformément à l'article 30 du Statut.

Se référant à l'argument de l'Organisation selon lequel les requérants n'avaient pas d'intérêt à agir, le Tribunal a rappelé qu'il avait eu l'occasion de reconnaître à l'administration, en matière d'octroi de facilités à une association du personnel, une certaine liberté d'action qui échappait à tout contrôle juridictionnel. Mais les choses étaient toutes différentes lorsqu'il était reproché à l'Administration de violer la liberté d'association et il suffisait au Tribunal, pour retrouver son droit de contrôle, d'apprécier si les mesures incriminées étaient de nature à porter atteinte à la liberté de communication dont devait bénéficier toute union syndicale. Or, la non-distribution des invitations à participer à une assemblée générale de l'union constituait sans nul doute une atteinte à l'inviolabilité du courrier personnel aussi bien qu'une entrave à la liberté de communication qui faisait partie intégrante de la liberté d'association. Quant aux arguments de l'OEB contestant l'existence d'un droit de l'union à une distribution de ses communications et la réalité d'un préjudice, ils concernaient le fond plutôt que la recevabilité. Le Tribunal a conclu que les requêtes devaient être déclarées recevables puisqu'elles avaient pour objet de soumettre la légalité de la mesure de non-distribution du courrier syndical à l'examen du Tribunal et qu'une telle mesure risquait de porter atteinte aux droits des intéressés.

Une autre question préjudicielle se posait en l'espèce : elle concernait la composition du Comité d'appel. Se référant à l'article 11 du Statut des fonctionnaires en vertu duquel l'impartialité d'un membre du Comité peut être mise en doute, les requérants faisaient valoir qu'un membre du Comité exerçait les fonctions de chef du service de distribution du courrier, que la décision du Président avait directement affecté ce service et que l'intéressé était chargé pendant le déroulement de l'affaire de rédiger un règlement concernant le courrier interne. Le Tribunal a rejeté ce moyen en soulignant qu'il suffisait de se reporter au texte des directives concernant le traitement du courrier dont la rédaction avait été confiée au fonctionnaire en cause pour constater que n'y figuraient que des dispositions de caractère général qui ne visaient pas spécifiquement le courrier syndical. Au surplus, les membres du Comité, y compris ceux qui avaient été désignés par le Comité du personnel, avaient été unanimes à rejeter l'allégation de partialité à l'encontre du fonctionnaire concerné.

Sur le fond, le Tribunal a noté que, si l'Organisation n'avait pas d'accord formel avec l'union en ce qui concerne la distribution des convocations de celle-ci, elle avait reconnu devant le Comité d'appel l'existence d'une pratique établie en 1992 et maintenue depuis lors en vertu de laquelle tous les courriers internes, non officiels et non clos, de caractère privé ou non, étaient distribués par l'Administration à l'exception de ceux contenant des attaques personnelles. Et comme il l'avait déclaré dans le jugement n° 421 (affaire *Haghgou*), une obligation pouvait naître d'une pratique sur laquelle les membres du personnel en venaient à compter, ainsi que l'avaient fait les requérants en l'espèce.

L'Organisation ne contestait pas l'existence de cette pratique mais elle prétendait que le contenu de la convocation méconnaissait la règle selon laquelle les assemblées générales devaient se tenir en dehors de certaines tranches horaires. Le Tribunal a toutefois relevé que l'OEB, loin de considérer la tenue de la réunion à l'heure fixée comme suffisamment répréhensible pour constituer un abus, l'avait bel et bien autorisée et n'avait imposé aucune sanction aux participants. En se refusant à distribuer du courrier de l'union syndicale aux employés travaillant dans des bâtiments autres que le bâtiment principal, l'OEB avait agi de manière discriminatoire puisqu'elle avait privé certains d'entre eux, et non les autres, de la liberté d'association à laquelle ils avaient droit en vertu de l'article 30.

Le Tribunal a jugé que la demande de dommages-intérêts présentée par M. Cervantes au nom de son syndicat était irrecevable puisque sa requête avait été présentée en son nom propre. Quant à celles que les requérants avaient présentées à titre individuel, elles pouvaient être accueillies dans leur principe mais non dans leur montant étant donné que la réunion litigieuse avait pu se tenir et que les intéressés ne justifiaient d'aucun dommage spécifique. Le Tribunal a alloué à chacun 500 marks allemands

en réparation du préjudice moral et 500 marks allemands à titre de dépens.

4. JUGEMENT N° 1549 (11 JUILLET 1996) : LOPEZ-COTARELO CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE<sup>14</sup>

*Candidature infructueuse à un poste — Question de la recevabilité de la requête — Limites du pouvoir de contrôle à l'égard d'une décision relevant de l'appréciation — Question de la recevabilité d'une candidature présentée après l'expiration du délai fixé*

Le requérant, entré le 19 juin 1988 au service de l'AIEA en qualité d'ingénieur de centrale nucléaire de grade P-4, et promu le 15 janvier 1990 au poste de chef de section, avait bénéficié d'une prolongation d'engagement jusqu'à l'âge de la retraite, soit jusqu'en novembre 1993.

Le 16 octobre 1990, l'AIEA avait publié un avis de vacance pour le poste de directeur de la division TPCM, qui fixait la date limite de présentation des candidatures au 15 février 1991. Le requérant avait posé sa candidature le 7 décembre 1990. Le contrat du dernier titulaire du poste devait expirer le 1<sup>er</sup> juin 1991 mais, pour des raisons exceptionnelles, il avait été prolongé jusqu'au 31 décembre 1992. Le 6 septembre 1991, le Directeur du personnel avait informé tous les candidats que la procédure de sélection ne serait pas achevée avant février 1992 et qu'il souhaitait savoir si, malgré ce retard, ils restaient intéressés. Le requérant a répondu par l'affirmative. Le 8 mai 1992, un autre candidat interne, M. Baretto, qui était alors Directeur de la Division de la mise en œuvre de la coopération technique, aurait, semble-t-il, posé sa candidature; il avait été affecté au poste en cause, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1993. Le requérant avait alors attaqué la décision nommant M. Baretto audit poste.

L'AIEA contestait la recevabilité de la requête au motif que le requérant n'avait pas d'intérêt juridique à agir : il n'avait en effet pas établi qu'il fût qualifié pour le poste et il devait de toute façon prendre sa retraite le 30 novembre 1993. Le Tribunal a toutefois déclaré que, comme il avait déjà eu l'occasion de le dire, un fonctionnaire d'une organisation internationale candidat à un poste vacant avait droit à ce que sa candidature, considérée par l'Organisation comme recevable en vertu des termes mêmes de l'avis de vacance, soit examinée et évaluée selon la procédure prévue. L'Organisation ne pouvait pas après coup contester l'intérêt à agir d'un candidat en arguant du fait qu'un autre candidat avait été nommé à sa place, surtout si cette nomination était contestée comme étant le résultat d'une procédure irrégulière qui avait porté atteinte aux droits de l'inté-



ressé [jugements n<sup>os</sup> 1316 (affaire *van der Peet* n° 17) et 1359 (affaire *Cassaignau* n° 4)]. L'exception d'irrecevabilité fondée sur le défaut de qualifications du requérant pour le poste n'était pas non plus admissible aux yeux du Tribunal car elle portait sur le fond même du litige.

L'Agence fondait encore sa fin de non-recevoir sur le fait que le requérant était à la retraite et ne pouvait donc plus être nommé au poste en cause. L'intéressé en convenait et c'était la raison pour laquelle il ne demandait qu'une réparation morale. L'Agence faisait valoir qu'il aurait de toute manière atteint l'âge obligatoire du départ à la retraite à 62 ans, le 30 novembre 1993. Le requérant évoquait toutefois la possibilité exceptionnelle d'obtenir une prolongation de service au-delà de cet âge. De l'avis du Tribunal, il était oiseux de se demander si le requérant avait encore un intérêt à l'annulation de la nomination d'un autre concurrent; le fait était qu'il conservait un intérêt à faire reconnaître une éventuelle irrégularité de procédure qui pourrait lui ouvrir droit à réparation [voir le jugement n° 729 (affaire *Ilomechina*)].

Sur le fond de l'affaire, le Tribunal a rappelé que sur une décision relevant du pouvoir d'appréciation il n'exerçait qu'un contrôle limité. Une telle décision ne pouvait être annulée que si elle était entachée d'un vice rédhibitoire et une irrégularité de forme ou de procédure constituerait un tel vice. Le Tribunal exerçait son pouvoir de contrôle en la matière avec une prudence particulière : sa fonction n'était pas de se substituer à l'Organisation s'agissant d'apprécier les mérites respectifs des différents candidats mais tout candidat avait le droit de voir examiner sa candidature de bonne foi et conformément aux principes fondamentaux assurant une concurrence loyale.

En l'espèce, le requérant faisait valoir que la candidature retenue avait été présentée hors délai. L'Agence arguait d'une pratique de l'administration du personnel en vertu de laquelle les candidatures continuaient d'être acceptées jusqu'à ce que l'ensemble du processus de sélection soit achevé. De l'avis du Tribunal, une telle pratique ne pouvait suppléer à l'absence de règles ni justifier le silence gardé sur ce point particulier par l'avis de mise au concours. Faute de publication, elle ne répondait pas à l'exigence de clarté ou de transparence à laquelle devait satisfaire la procédure de mise au concours. Elle se heurtait en outre, dès lors que le respect du délai faisait partie des conditions du concours, au principe jurisprudentiel qui voulait que lesdites conditions restent inchangées une fois la procédure de sélection entamée [jugement n° 1158 (affaire *Vianney*)]. En effet, la mise au concours était destinée à permettre à toutes les personnes intéressées de postuler dans le respect de l'égalité des chances. Aussi la jurisprudence du Tribunal exigeait-elle que les règles annoncées au départ soient strictement observées : *patere legem quam ipse fecisti*. [voir jugements n<sup>os</sup> 107 (affaire *Passacantando*), 729 (affaire *Ilomechina*), 1071 (affaire *Castillo*), 1077 (affaire *Barahona*), 1158 (affaire

Vianney), 1223 (affaire *Kirstetter* n° 2) et 1359 (affaire *Cassaignau* n° 4)].

De l'avis du Tribunal, les candidats hors délai paraissaient, si leur candidature était prise en considération, être avantagés. Ils pouvaient apparaître aux candidats qui avaient agi en temps utile comme ayant été dispensés de respecter les règles, voire comme ayant bénéficié d'informations sur l'état des candidatures déposées, latitude leur étant ainsi donnée de se comporter en conséquence, peut-être même à l'instigation de l'Administration. Aux autres candidats potentiels hors délai, ils donnaient l'impression d'être favorisés parce que ces autres candidats pouvaient ignorer, faute d'en avoir été avertis, que les candidatures étaient toujours recevables et qu'elles pouvaient aboutir. Au surplus, l'organisation, même si elle avait le sentiment d'avoir agi au mieux de son intérêt en acceptant une candidature tardive, n'était pas en droit d'employer, pour arriver à ses fins, une méthode de sélection qui revenait à rendre inopérant l'un des volets de la procédure qu'elle avait elle-même prescrite. La seule voie légitime qui lui était ouverte eût été de retirer l'avis de vacance et de remettre le poste au concours en fixant des conditions répondant mieux à ses besoins réels.

Le Tribunal a conclu que les règles applicables avaient été violées.

S'agissant de la réparation, le Tribunal a noté que le requérant, se trouvant à la retraite depuis le 30 novembre 1993, admettait implicitement ne plus avoir d'intérêt personnel à ce que le poste soit remis au concours. Personne d'autre n'avait mis en cause la nomination de M. Barretto pour contester ses qualifications. Se référant à la position qu'il avait prise dans des cas analogues (jugements n<sup>os</sup> 729, 1071 et 1077), le Tribunal a jugé inopportun d'annuler la nomination litigieuse sur la base de l'article VIII de son Statut. L'intéressé ne demandait qu'une réparation morale dont le Tribunal a jugé équitable de fixer le montant à 3 000 dollars des Etats-Unis. Obtenant gain de cause pour l'essentiel, le requérant s'est vu allouer 10 000 francs français à titre de dépens.

---

5. JUGEMENT N° 1553 (11 JUILLET 1996) : MORENO DE GOMEZ CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE<sup>15</sup>

*Abolition de poste — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal en cette matière — Question de la réaffectation après abolition de poste — Question de la réparation du préjudice matériel et moral*

Après avoir bénéficié de plusieurs contrats de courte durée à l'UNESCO entre 1976 et 1981, la requérante avait été nommée à compter

du 1<sup>er</sup> novembre 1981, en vertu d'un contrat de durée déterminée, au poste ED-598 d'éditeur en langue espagnole, de grade P-3, à l'Unité de publication du Secteur de l'éducation. Son poste ayant été reclassé au grade P-4 avec le titre d'éditeur principal en langue espagnole, elle avait été promue en conséquence avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 1987. Elle avait continué d'être employée en vertu de contrats de durée déterminée, dont le dernier devait expirer le 30 juin 1993.

Le 30 mars 1992, le chef de l'Unité des publications l'avait oralement informée que son poste allait être aboli. Elle avait alors formé un recours.

Dans son avis du 16 juin 1994, le Conseil d'appel avait relevé que, sur les 12 postes supprimés dans le Secteur de l'éducation, six étaient vacants et que parmi les titulaires des six postes restants, trois allaient prendre leur retraite, un avait opté pour un départ volontaire et un autre avait été réaffecté. La requérante était la seule à devoir quitter l'Organisation. Le Conseil d'appel avait noté que, lorsque le poste ED-634 avait été pourvu, il n'avait pas été tenu compte des qualifications universitaires de la requérante, de son expérience dans le domaine de l'éducation et de la très bonne qualité de ses prestations ni de la priorité que lui conférait la suppression de son poste. Il avait émis l'opinion que la requérante, ayant constamment donné satisfaction au cours de ses 10 années de service, aurait dû bénéficier d'un redéploiement. Il avait recommandé de la réintégrer à compter de la date de son licenciement, en l'affectant au besoin à un poste temporaire, jusqu'à ce qu'un poste approprié de caractère permanent ait été identifié.

Le 10 novembre 1994 toutefois, le Directeur du Cabinet du Directeur général avait informé la requérante que, malgré de nombreuses recherches et consultations, le Bureau du personnel n'avait pas réussi à lui trouver un poste mais que le Directeur général était prêt à assimiler la fin de son engagement à une cessation de service par consentement mutuel au sens de l'article 9.1.2 du Statut du personnel et de la disposition 109.7, e du Règlement du personnel et, conformément à cette disposition, à augmenter l'indemnité de licenciement de 50 %.

La requérante avait alors attaqué la décision du Directeur général en date du 25 juillet 1994 ainsi que la décision définitive notifiée dans la lettre du Directeur du Cabinet en date du 10 novembre 1994.

A l'appui de sa requête, elle faisait valoir que la suppression de son poste (ED-598) était un subterfuge destiné à mettre un terme à son engagement en l'absence de tout reproche légitime à son encontre. Selon elle, la décision était illogique en ce qu'elle ne tenait pas suffisamment compte de l'importance des publications en espagnol. Le poste en cause était de caractère intersectoriel, sa charge de travail n'était pas uniquement quantifiable par référence aux besoins du Secteur de l'éducation; pourtant c'était ce secteur qui avait recommandé la suppression du seul poste

d'éditeur en langue espagnole du Secrétariat, en préconisant en même temps la création de deux postes supplémentaire d'éditeur en langue anglaise. La requérante ajoutait que les motifs allégués à l'appui de la restructuration, la réduction des coûts et la décentralisation des services d'édition, n'étaient pas valables et elle demandait au Tribunal de conclure que l'abolition de poste procédait d'un abus de pouvoir.

Le Tribunal a rappelé qu'il avait déclaré à de nombreuses reprises, par exemple dans son jugement n° 1131 (affaire *Louis*), qu'il contrôlait non pas la politique d'une organisation mais seulement les mesures individuelles prises en application de cette politique, ainsi que la mise en œuvre effective de certaines règles de fond. Son pouvoir était limité. Il ne pouvait substituer son jugement à celui de l'Administration s'agissant des politiques de restructuration ou de redéploiement du personnel inspirées par un souci d'économie et d'efficacité. En revanche, il retrouvait sa compétence si la décision émanait d'un organe incompétent, violait une règle de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit, omettait de tenir compte de faits essentiels, était entachée de détournement de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement erronées.

Se référant à un mémorandum du 31 juillet 1992 adressé aux hauts fonctionnaires tant au Siège que dans les bureaux extérieurs, dans lequel le Directeur général avait fourni des renseignements sur la restructuration du Secteur de l'éducation et sur la recommandation de supprimer le poste ED-598 et de redéployer son titulaire, le Tribunal a déclaré être convaincu que la restructuration et l'abolition du poste de la requérante n'étaient pas dirigées contre elle mais répondaient aux préoccupations objectives de l'Organisation et il s'est refusé à contrôler les motifs, tenant à la politique de l'Organisation, qui sous-tendaient la décision de restructurer le Secteur de l'éducation.

La requérante alléguait que le parti pris dont l'Administration avait fait preuve à son endroit remontait à l'année 1984 et résultait de sa participation à une enquête menée par l'Inspection générale des services. L'enquête avait, selon ses dires, abouti à une conclusion qui avait « failli créer des difficultés » au chef de la division où elle travaillait. Ce fonctionnaire avait ensuite été promu à de hautes fonctions au sein de l'Organisation et, prétendait-elle, d'innombrables sanctions déguisées lui avaient été imposées depuis l'enquête.

Le Tribunal a toutefois estimé qu'il n'y avait pas entre les incidents, trop lointains, et les preuves, trop ténues, de lien direct qui l'autorise à conclure que l'Administration avait agi avec parti pris.

La requérante prétendait en outre qu'en vertu de l'article 4.4 du Statut priorité aurait dû lui être donnée en vue de sa réaffectation à un poste vacant lors de l'abolition de son poste. Se référant à son jugement n° 133 (affaire *Hermann*), le Tribunal a estimé clairement établi par le dossier

que, en dépit de l'avis unanime des organes consultatifs et de la recommandation du Conseil d'appel, l'Organisation n'avait pas donné la priorité à la requérante lorsqu'elle avait eu à pourvoir des postes vacants. La question qu'elle avait posée à ces unités et au Bureau du personnel n'était pas la bonne. Ce qu'il fallait savoir, c'était non pas si un poste correspondant au profil professionnel de l'intéressée était disponible, mais s'il existait des fonctions qu'elle soit capable de remplir avec compétence. Même après la lettre du Directeur général en date du 25 juillet 1994, aucune instruction n'avait été donnée en vue de lui accorder priorité pour des postes vacants. La décision de mettre un terme à son engagement résultait d'une interprétation erronée de l'article 4.4 et, partant, d'une erreur de droit. Elle devait donc être annulée sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requérante.

La décision de licenciement avait eu des conséquences désastreuses pour l'intéressée et sa famille. En raison de la perte de son revenu, son appartement avait été vendu aux enchères publiques pour une partie de sa valeur et elle était dans l'impossibilité d'honorer ses obligations envers le Service d'épargne et de prêt de l'UNESCO. Elle ne parvenait pas à trouver un autre emploi et son droit de résider en France était incertain. Elle réclamait donc des dommages-intérêts pour tort matériel et moral.

Le Tribunal a décidé de donner à l'Organisation le choix entre deux options : l'une était de réintégrer la requérante, de lui verser l'intégralité des sommes qui lui étaient dues à compter du 1<sup>er</sup> février 1993, assorties d'intérêts, mais déduction faite de toutes sommes reçues au titre de son licenciement, et de lui accorder un nouvel engagement de deux ans au grade P-4 à compter de la date du prononcé du jugement. Si l'Organisation ne retenait pas cette option, elle devrait verser à l'intéressée une somme équivalant à quatre ans et six mois de son traitement et de ses allocations au taux en vigueur au 31 janvier 1993, assortie d'intérêts. Elle aurait également droit à une indemnité de 500 000 francs français à titre de dommages-intérêts pour le grave préjudice matériel et moral subi, ainsi qu'à une indemnité de 50 000 francs à titre de dépens.

### **C. — Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale<sup>16</sup>**

#### **DÉCISION N° 147 (14 MAI 1996) : JOSEPH LOPEZ CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT<sup>17</sup>**

*Licenciement pour services non satisfaisants— L'évaluation du comportement professionnel des membres du personnel relève du pouvoir d'appréciation de la Banque — Article 7.01 du Statut du personnel — Importance des garanties procédurales entourant les décisions relevant du pouvoir d'appréciation — La réaffectation d'un*

*membre du personnel relève du pouvoir d'appréciation — Question des évaluations complémentaires — Griefs se rapportant aux vices de procédure entachant le processus d'examen administratif, aux dossiers confidentiels et aux mesures de sécurité exceptionnelles — Caractère confidentiel de la procédure de recours*

Le requérant, entré au service de la défenderesse le 14 février 1984, était administrateur du personnel hors classe (niveau 24) dans le Groupe chargé de l'Amérique latine et des Caraïbes au Département de la gestion du personnel, poste auquel il avait été muté le 1<sup>er</sup> octobre 1992 après avoir travaillé au sein du Groupe central du Département et y avoir pendant une brève période rempli les fonctions d'administrateur principal du personnel du 1<sup>er</sup> mars à la mi-avril 1992. Son comportement professionnel avait fait l'objet d'évaluations positives durant sa carrière à la Banque, mais des problèmes avaient surgi à partir de 1991-1992, ses rapports avec les autres membres de son équipe ayant pris un tour négatif.

L'administrateur principal du personnel l'avait finalement informé par un mémorandum du 9 septembre 1993 que, à moins que ne soit constatée au 11 février 1994 une amélioration notable et durable de ses relations avec les membres de son équipe, il serait licencié sur la base de la disposition 7.01, section 11.02, du Règlement du personnel pour services non satisfaisants. Cette période probatoire a par la suite été prolongée jusqu'au 31 mars 1994 pour tenir compte de l'interruption due au congé dans les foyers. A l'issue de la période probatoire, le comportement professionnel du requérant a été jugé satisfaisant; l'opinion a toutefois été émise qu'il n'était pas à même de travailler comme administrateur principal du personnel au sein du Groupe pour la région de l'Amérique latine et des Caraïbes où sa présence avait un effet contre-productif. De nombreuses démarches ont été faites pour le réaffecter et le sentiment s'est en même temps dégagé qu'il n'y avait guère de chances qu'il puisse apporter une contribution satisfaisante où que ce soit dans le Groupe de la Banque. Le requérant a alors été avisé que ses services à la Banque prendraient fin à compter du 3 juin 1994. Il a été mis en congé administratif (avec plein traitement) jusqu'au 30 juin 1994 au motif que sa présence au bureau perturbait sérieusement le travail du Groupe. Le requérant a alors formé un recours.

Examinant le fond de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il n'entendait pas faire prévaloir son jugement sur les décisions prises par la direction de la Banque dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, notamment pour ce qui était de l'évaluation du comportement professionnel et que « l'appréciation de la Banque a valeur définitive à moins que la décision ne soit le fruit d'un abus du pouvoir d'appréciation parce que discriminatoire, arbitraire, inspirée de motifs sans pertinence ou prise sans respect pour les exigences d'une procédure équitable et raisonnable [Saber],

décision n° 5 (1982); *Suntharalingam*, décision n° 6 (1982); *Buranavanichkit*, décision n° 7 (1982); *Durrant-Bell*, décision n° 24 (1985)].

Le requérant contestait que fut remplie en l'espèce la condition à laquelle était subordonnée un licenciement comme celui dont il avait fait l'objet, à savoir l'existence de problèmes graves touchant au fond de l'activité professionnelle, et soutenait qu'aucune preuve n'avait été apportée à l'appui d'allégations éventuelles en ce sens. Le Tribunal a toutefois noté que les relations du requérant avec ses collègues des divers groupes du personnel à différents stades de sa carrière avaient donné lieu à de sérieuses difficultés longtemps avant que ne soit prise la décision de le licencier et qu'il était dûment rendu compte de ces difficultés dans les rapports d'appréciation du comportement professionnel pertinents. Sans doute le requérant entretenait-il de bonnes relations de travail avec d'autres services de différents départements mais, a également noté le Tribunal, cet élément positif n'autorisait pas à fermer les yeux sur la mauvaise qualité des rapports de l'intéressé avec ses collègues des groupes, d'autant que d'après discussions et des attitudes hostiles en étaient résultées.

Le requérant soulevait également la question de l'interprétation à donner de la disposition 7.01, section 11.01, du Règlement du personnel aux termes de laquelle « si le comportement professionnel continue de n'être pas satisfaisant », une décision de licenciement peut être prise. Selon le requérant, une décision de licenciement ne pouvait être prise que si le comportement professionnel continuait de ne pas donner satisfaction durant la période probatoire, l'objet de la disposition étant non pas d'amorcer la procédure de licenciement mais de donner à l'intéressé une chance de s'améliorer en vue précisément d'éviter le licenciement. Le Tribunal a noté que la défenderesse partageait ce point de vue puisque, dans un memorandum du 9 septembre 1993 invoquant la disposition en cause, il était précisé qu'une décision de licenciement pourrait être prise faute d'« une amélioration notable et durable », amélioration qui devait naturellement survenir pendant la période probatoire.

Par la suite, une divergence d'opinions avait surgi entre la défenderesse et le requérant sur la question de savoir si l'amélioration escomptée était ou non intervenue. Mais c'était à la Banque qu'il incombait de trancher cette question dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation et rien dans les circonstances de l'espèce ne permettait au Tribunal de souscrire à l'idée que la Banque avait abusé de ce pouvoir. Le Tribunal a noté que le requérant pouvait bien avoir reçu des commentaires favorables sur son comportement professionnel pendant deux mois de sa période probatoire, mais que la Banque n'en restait pas moins libre d'apprécier comme elle l'entendait le résultat de la période prise dans son ensemble.

S'agissant des aspects procéduraux de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'il avait, en d'autres occasions, souligné que « la liberté d'appréciation dont jouissait la défenderesse pour décider de l'issue d'une pé-

riode de stage lui faisait un devoir particulier de respecter les garanties de procédure qui assuraient au fonctionnaire un traitement équitable » [*Salle*, décision n° 10 (1982)]. Deux garanties fondamentales ont été identifiées par le Tribunal en ce qui concerne les exigences d'une procédure régulière : « Le fonctionnaire doit en premier lieu être dûment averti des critiques auxquelles donne lieu son comportement professionnel ou de ses points faibles qui pourraient en fin de compte servir de base à une décision défavorable. Il doit en second lieu se voir donner dans une mesure raisonnable la possibilité de se défendre » [*Samuel Thambiah*, décision n° 133 (1993)].

En l'espèce, le Tribunal a noté que les problèmes relationnels entre collègues s'étaient étalés sur une certaine durée, que le requérant avait reçu des avertissements de la défenderesse en plusieurs occasions et que point n'était besoin que ces avertissements aient pris la forme d'un préavis de licenciement. Le Tribunal a en outre noté qu'ainsi mis en garde le requérant s'était à plusieurs reprises engagé à corriger ce qui laissait à désirer dans son comportement professionnel, et qu'en lui accordant une augmentation de traitement réduite ses supérieurs lui avaient clairement signifié que ses services ne donnaient pas entièrement satisfaction. On ne pouvait certainement pas dire, dans ces conditions, qu'il eût été privé de la possibilité de s'amender ou de réfuter les critiques dont il avait fait l'objet.

Le requérant faisait également valoir que lorsqu'elle l'avait soumis à une période probatoire, la défenderesse n'avait fait entrer en ligne de compte qu'un petit nombre d'aptitudes (couramment désignées à la Banque sous le nom de « compétences »), et qu'en tout état de cause les critères retenus étaient encore matière à controverse et n'avaient pas été officiellement adoptés par la Banque. Le Tribunal a toutefois relevé que ces critères étaient utilisés partout à la Banque, que ceux qui avaient été retenus étaient pertinents au regard des insuffisances auxquelles la période probatoire était censée remédier et, chose particulièrement importante, que le requérant avait été avisé en grand détail des critères qui seraient appliqués pour évaluer son comportement professionnel. Ces critères avaient d'ailleurs fait l'objet de discussions avec le requérant et avaient été modifiés pour tenir compte de certaines de ses préoccupations. Le Tribunal a estimé que, dans ces conditions, rien n'indiquait que le requérant eût été victime de discrimination.

Le requérant contestait également la conclusion de la défenderesse selon laquelle il n'était pas possible de l'employer ailleurs à la Banque. En réponse, le Tribunal a rappelé que la décision de la Banque sur ce point relevait, elle aussi, de son pouvoir d'appréciation et que, de toute façon, la défenderesse s'était employée comme elle le devait à trouver à l'intéressé un autre poste au sein de ses services.



Un autre grief du requérant concernait le rapport complémentaire qui avait été établi par son supérieur antérieur, l'administrateur principal du personnel dirigeant le Groupe central du Département de la gestion du personnel, et joint au rapport d'évaluation du comportement professionnel pour 1993.

Le Tribunal a toutefois souligné que la disposition 5.03, section 2.03, du Règlement du personnel prévoyait expressément la possibilité d'établir des rapports complémentaires destinés à compléter un rapport d'appréciation du comportement professionnel, notamment si l'intéressé avait eu plusieurs superviseurs au cours d'une même année. Un rapport complémentaire pouvait indubitablement faire l'objet d'un recours une fois que le supérieur avait formulé sa propre évaluation puisqu'il avait pour objet d'apporter des éléments d'information aux fins d'analyse par le Service du contrôle de la gestion qui était le dernier échelon dans la procédure d'examen du comportement professionnel. Il y aurait naturellement eu irrégularité si le rapport complémentaire avait été versé au dossier après l'intervention du Service du contrôle de la gestion, mais en l'occurrence la procédure du rapport complémentaire avait été conduite dans le respect des conditions et des garanties d'une procédure régulière.

Le Tribunal a toutefois relevé plusieurs vices de procédure. L'un venait de ce que le premier examen administratif demandé par le requérant pour faire revoir la décision de lui imposer une période probatoire avait pris fin non pas dans le délai de 30 jours prescrit par la disposition 9.01 du Règlement du personnel mais au bout de 73 jours. Constituait une autre entorse aux exigences d'une procédure régulière le sort qui avait été réservé aux informations et dossiers de caractère confidentiel. Une copie d'un document confidentiel concernant le requérant n'avait pas été détruite comme elle aurait dû l'être et n'avait pas non plus été versée à son dossier de carrière. Les règles sur la confidentialité avaient été également transgressées lorsque des dossiers médicaux confidentiels concernant le requérant avaient été remis à la personne chargée d'enquêter sur une plainte pour harcèlement formulée à l'encontre de l'intéressé sur la base de la disposition 2.02, section 2.01, du Règlement du personnel.

Enfin, la mise en congé administratif du requérant qui avait fait suite à la décision de le licencier s'était accompagnée de mesures de sécurité inhabituelles; il lui avait en particulier été interdit de retourner dans son bureau, et lorsqu'il y était retourné des agents de sécurité l'avaient escorté. Le Tribunal a souligné que, face à un risque grave de violence ou de perturbation, la défenderesse était en droit de prendre les mesures de sécurité appropriées. Mais en l'occurrence, rien ne prouvait que le requérant, si tendue et déplaisante qu'ait pu être l'ambiance de travail générée par sa présence, fût violent ou capable d'en venir à des extrémités. Le Tri-

bunal a conclu que les mesures de sécurité avaient été excessives et qu'elles avaient causé au requérant un dommage moral.

Le Tribunal a ordonné à la défenderesse de verser au requérant 20 000 dollars des Etats-Unis au titre du préjudice imputable aux vices de procédure susmentionnés.

Le Tribunal a rejeté toutes les autres conclusions du requérant mais il s'est au préalable interrogé sur le point de savoir si les déclarations faites devant le Comité de recours devaient être traitées comme confidentielles en toutes circonstances.

La défenderesse avait fait objection à l'utilisation de ces déclarations par le requérant devant le Tribunal au motif que, selon le Règlement intérieur du Comité de recours, « toutes les audiences de la Chambre se tiennent à huis clos » (disposition 9.03 du Règlement du personnel, annexe B, règles 1 et 15, a). Le Tribunal a jugé que la règle de la tenue des audiences à huis clos exigeait que les réunions du Comité de recours se déroulent en privé et que la procédure dans son ensemble soit traitée comme confidentielle mais n'interdisait pas d'invoquer devant lui les déclarations faites devant le Comité dès lors qu'elles étaient pertinentes, surtout compte tenu du fait que la procédure devant le Tribunal n'avait pas elle-même un caractère public. L'objection soulevée par la défenderesse a en conséquence été écartée.

#### **D. — Jugements du Tribunal administratif du Fonds monétaire international<sup>18</sup>**

JUGEMENT N° 1996-1 (2 AVRIL 1996) : M. D'AOUST CONTRE LE  
FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL<sup>19</sup>

*Requête dirigée contre une décision fixant la classe et la rémunération de départ — Question de la compétence ratione materiae — Compétence du Tribunal pour connaître des conclusions du Comité d'appel interne — L'acceptation d'une classe et d'une rémunération ne fait pas obstacle à la mise en cause de la décision fixant l'une et l'autre — Irrégularités de procédure et erreur de fait viciant la procédure de nomination — La fixation du niveau d'un poste relève du pouvoir d'appréciation — Question de l'existence d'une « décision à valeur normative » — Une pratique administrative doit être dûment officialisée*

En 1992, le Fonds a interviewé plusieurs candidats, dont le requérant, pour le poste de préposé à la rémunération classé A13/A14 dans l'avis de vacance à distribution interne dont le poste avait fait l'objet. Suite à une redistribution des fonctions dont le titulaire précédent avait eu à s'acquitter jusque-là, le poste a été offert à la classe A12, avec une rémunération de départ de 63 000 dollars, à « M. X » qui l'a accepté. Au

terme d'un premier contrat de durée déterminée de deux ans, M. X a été promu à la classe A13. En 1993, il a été décidé de recruter un fonctionnaire de plus à un niveau moins élevé. L'avis de vacance à distribution interne, où le poste était classé A10/A11, n'ayant suscité au sein du personnel du Fonds aucune candidature répondant aux conditions requises, l'administrateur chargé du recrutement a demandé à M. D'Aoust s'il était encore désireux de travailler au Fonds, sans mentionner le niveau du poste. Le requérant a alors été interviewé par son superviseur potentiel, lequel a estimé que le poste devrait être classé non au niveau A10/A11, comme il l'était dans l'avis de vacance, mais au niveau A12 de façon à permettre le recrutement d'un agent plus expérimenté. Le Fonds a en conséquence offert au requérant un poste de classe A12 avec un traitement de 64 000 dollars, puis, s'étant vu répondre par l'intéressé que ce chiffre était insuffisant, un traitement de 65 800 dollars que le requérant a accepté.

Le requérant a pris ses fonctions le 6 décembre 1993; le 28 février 1994, il a demandé une augmentation de traitement en s'adressant à divers échelons de la hiérarchie et, finalement, au Directeur de l'administration. Le 3 février 1995, ce dernier l'a informé qu'il avait rejeté sa demande mais avait autorisé une augmentation de traitement de 1 000 dollars par an à compter du 20 janvier 1995, vu que le consultant extérieur qu'il avait chargé de procéder à un examen indépendant de l'affaire avait conclu à l'existence d'un malentendu entre le requérant et le Fonds quant au statut exact du poste offert, malentendu qui paraissait justifier un arrangement équitable. Le 31 janvier 1995, le requérant a saisi de sa plainte le Comité d'appel interne qui, le 13 juin 1995, en a recommandé le rejet au Directeur général. Le 21 juin 1995, le Directeur général a confirmé au requérant qu'il avait accepté cette recommandation. Le requérant a alors saisi le Tribunal.

Avant d'examiner le fond de l'affaire, le Tribunal a statué sur sa compétence *ratione personae*. Au moment où le Fonds avait fixé le niveau du poste et du traitement que le requérant s'était vu offrir, l'intéressé n'était pas encore fonctionnaire et il ne satisfaisait pas non plus à l'autre condition d'accès au Tribunal prévue à l'article II, section I, du Statut.

Le Tribunal s'est néanmoins déclaré compétent pour connaître de l'affaire au motif que l'offre et l'acceptation par un candidat d'un poste et d'un traitement d'un niveau déterminé avaient des prolongements affectant sa vie de fonctionnaire.

La question de la compétence du Tribunal se posait également à propos des procédures et des recommandations du Comité d'appel interne. Le requérant avait demandé au Tribunal d'examiner la décision dudit comité, dont la manière de procéder était, selon lui, entachée d'irrégularités quant au fond et quant à la forme.

Après avoir souligné que le Comité d'appel interne était habilité non à statuer en dernier ressort mais à formuler des recommandations, le Tribunal a rappelé qu'il n'était pas soumis aux contraintes qui pesaient sur une juridiction d'appel : il était libre, par exemple, de se prononcer sur les faits et les actes ou de se saisir de points de droit. Il pouvait prendre en considération le traitement dont le requérant avait fait l'objet avant, pendant et après la phase du Comité d'appel interne et il était habilité à évaluer la force probante à accorder aux résultats de l'examen dudit comité.

Le requérant soutenait que sa candidature avait été prise en considération pour le même emploi à deux reprises, la première fois en 1992 et la seconde en 1993, thèse que le Fonds contestait. Le poste qui s'était ouvert en 1992 avait été pourvu par la nomination de M. X. Le requérant prétendait que, lorsqu'il avait été contacté en 1993, on lui avait offert « les mêmes fonctions que celles pour lesquelles il avait été interviewé, naturellement pas le même poste, mais le même emploi ». Il soutenait donc que les deux emplois auraient dû être l'un et l'autre classés au niveau A13 (le Tribunal a noté que le poste classé au niveau A13 dans l'avis de vacance initial avait été offert au niveau A12 à M. X, qui l'avait accepté à ce niveau).

Le requérant faisait également valoir qu'il avait crû comprendre que la rémunération serait fixée en tenant compte de la totalité de ses années d'expérience dans le domaine considéré et sur la base d'une comparaison avec un certain nombre de fonctionnaires se trouvant dans une situation similaire. Au lieu de quoi, le Fonds n'avait pris en compte que 10 de ses années d'expérience dans le domaine en cause conformément à la pratique appliquée aux non-économistes (pratique qui consistait à plafonner à 10 le nombre d'années d'expérience antérieure à retenir) et avait utilisé un point de comparaison unique, le cas de M. X. Le requérant soutenait en outre que « des erreurs factuelles » avaient été commises dans le calcul de son traitement du fait de l'application fautive de la matrice économiste et se plaignait d'« irrégularités procédurales » dues à ce que certaines prescriptions concernant par exemple l'établissement d'une nouvelle description d'emploi et la distribution interne de l'avis de vacance n'avaient pas été respectées. Il concluait en conséquence que son niveau et son traitement avaient été incorrectement fixés.

Le défendeur soutenait que les clauses et conditions contenues dans la lettre de nomination avaient été explicitement acceptées par le fonctionnaire; que les clauses et conditions initiales ne résultaient pas de l'exercice par le Fonds d'un pouvoir unilatéral; et qu'en conséquence elles pouvaient être présumées lier le fonctionnaire qui les acceptait, sauf à démontrer qu'elles étaient entachées d'une erreur manifeste (d'ordre typographique ou arithmétique par exemple) ou contraires à une règle impérative du Fonds (le traitement étant par exemple fixé au-dessous de la fourchette prévue pour un poste de la classe considérée) ou que leur acceptation résultait de manœuvres frauduleuses ou dolosives.

Le Tribunal a admis la thèse du Fonds pour autant qu'elle arguait d'une présomption; l'acceptation par un fonctionnaire d'une offre qu'il était libre de rejeter rendait difficilement attaquable les clauses du contrat ainsi acceptées. Mais il n'y avait là qu'une présomption. Le Fonds et un candidat à un poste de son secrétariat ne négociaient pas sur un pied d'égalité; par exemple, comme le prouvait la présente affaire, le Fonds détenait des informations pertinentes dont le requérant n'avait pas connaissance. En conséquence, la présomption existait mais elle pouvait être renversée par le fonctionnaire qui arguait, comme le faisait le requérant en l'occurrence, de manœuvres dolosives ou d'irrégularités dans la procédure de nomination. Le Tribunal a conclu que le fait que M. D'Aoust avait accepté le niveau et le traitement qui lui avaient été initialement proposés ne lui interdisait pas de contester la régularité des conditions dans lesquelles ils avaient été fixés.

Au surplus, ce que M. D'Aoust avait exactement accepté était peut-être matière à discussion. Lorsque le Directeur de l'administration alors en poste avait examiné la demande de M. D'Aoust tendant à faire réviser le niveau de son poste et le montant de son traitement, il avait constaté qu'étaient intervenus dans le processus de nomination des éléments qui avaient pu, jusqu'à un certain point, susciter dans l'esprit de l'intéressé le malentendu et la confusion quant au « statut exact de l'emploi ». C'était sur cette base que le Directeur de l'administration avait décidé d'ajuster des conditions de service initiales de M. D'Aoust en augmentant son traitement de 1 000 dollars par an à compter du 20 janvier 1995 et en lui accordant une promotion à la classe A13 à compter de mai 1995, par la voie d'une procédure accélérée de caractère exceptionnel puisque, à ce que le Tribunal croyait comprendre, les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ne pouvaient pas être promus avant la conversion de leur contrat en un contrat régulier. De ces faits, le Tribunal a conclu qu'on pouvait se demander s'il y avait réellement eu entente entre les parties quant à la nature de l'emploi lorsque M. D'Aoust avait donné son accord. Dans la négative, ce dernier ne pouvait être traité, à son détriment, comme si une telle entente avait réellement existé. Sur cette base également, le Tribunal a jugé que le fait que M. D'Aoust avait accepté le niveau et le traitement qui lui avaient été initialement proposés ne lui interdisait pas de contester la régularité de leurs conditions de fixation.

En ce qui concerne la question du niveau de recrutement, le Tribunal a noté qu'aux yeux du Fonds le requérant avait été recruté pour pourvoir un poste de nettement moindre responsabilité que celui pour lequel sa candidature avait été prise en considération en 1992, mais que tel n'était pas le sentiment de l'intéressé. Le Tribunal a néanmoins conclu des éléments de preuve dont il disposait que le poste offert en 1993 au requérant et accepté par lui différait de celui pour lequel sa candidature avait été prise en considération en 1992 et qui avait été offert à M. X, tout comme

différentes les qualifications des titulaires des postes en cause. Le Fonds n'était donc pas juridiquement tenu d'attribuer le même niveau aux deux postes sur la base d'une identité qui n'existait pas.

Le requérant soutenait également que des irrégularités procédurales et des erreurs factuelles avaient entaché le processus qui avait conduit à sa nomination et avaient amené le Fonds à lui offrir le niveau et le traitement qu'il avait acceptés. Selon la jurisprudence établie, la classification et la détermination du niveau de recrutement relevait du pouvoir d'appréciation qui échappait au contrôle du Tribunal sauf en cas d'irrégularités [*Lyra Pinto c. BIRD*, décision n° 56 (*WBAT Report 1988*, part I)]. Les tribunaux administratifs internationaux avaient insisté sur l'importance que revêtait le respect par chaque organisation de ses règles de procédure concernant par exemple la distribution interne des avis de vacance, qui permettait aux membres de son personnel de poser leur candidature aux postes vacants (affaire *Diotallevi et Tedjini*, jugement n° 1272, Tribunal administratif de l'OIT, soixante-quinzième session). Ils avaient en même temps jugé que les irrégularités procédurales et les erreurs étaient dépourvues de pertinence lorsque les actes ou omissions en cause n'avaient pas de répercussion sur la situation de l'intéressé ou ses intérêts financiers.

Avant d'accepter de travailler au Fonds, M. D'Aoust était nécessairement dans l'ignorance du *modus operandi* de celui-ci. Ni les éventuelles fautes de procédure du Fonds dont l'intéressé n'avait pas conscience (par exemple le fait de n'avoir pas redistribué l'avis de vacance) ni les erreurs qui pouvaient avoir été commises dans le calcul du traitement proposé par le Fonds ne pouvaient en conséquence avoir joué un rôle dans sa décision d'accepter le poste. D'ailleurs, le traitement que lui avait initialement offert le Fonds avait été ultérieurement renégocié à son profit. Le Tribunal ne jugeait donc pas recevables les arguments que tirait M. D'Aoust des irrégularités de procédure et des erreurs factuelles dont était entaché, selon lui, le processus qui avait conduit à sa nomination.

Le requérant soutenait que, lorsque le Fonds avait fixé le niveau de son poste et de son traitement, il avait abusé de son pouvoir administratif d'appréciation.

Selon la jurisprudence constante des tribunaux administratifs internationaux, la fixation du niveau des postes relevait du pouvoir d'appréciation. Ces tribunaux étaient peu enclins à intervenir en cette matière, estimant que l'évaluation des tâches à accomplir et du degré de responsabilité qui s'y attachait, facteurs dont dépendait la fixation du niveau du poste, devait être laissée aux personnes ayant la formation voulue pour appliquer les critères pertinents [affaire *Dunand et Jacquemod*, jugement n° 929 (Tribunal administratif de l'OIT, 65<sup>e</sup> session)]. Ils n'avaient fait prévaloir leur propre évaluation ou demandé qu'il soit procédé à une nouvelle évaluation que lorsque la décision fixant le niveau du poste était en-

tachée d'irrégularités [affaire *Garcia*, jugement n° 591 (Tribunal administratif de l'OIT, cinquante et unième session)].

M. D'Aoust soutenait qu'il avait été induit en erreur quant à la nature de l'emploi qui lui était offert; il inférait du fait qu'on lui avait offert comme niveau de départ la classe A12 pour un poste annoncé dans l'avis de vacance comme étant de classe A11 que le processus par lequel avait été établi le niveau du poste était vicié, le résultat étant que le niveau auquel il avait été nommé n'était pas correct.

Le défendeur contestait que M. D'Aoust eût été induit en erreur en faisant valoir que les fonctions afférentes au poste initialement classé au niveau A10/A11 avaient été redéfinies et qu'on ne pouvait donc pas valablement soutenir que le poste eût été définitivement classé au niveau A10/A11, dès lors que les obligations et responsabilités y afférentes avaient été revues à la hausse.

Le Tribunal n'a trouvé aucune preuve que le requérant eût été délibérément induit en erreur. Il a noté que, nonobstant les conclusions du consultant indépendant selon lesquelles la méthode utilisée par l'administration pour déterminer les niveaux et traitements de début avait été correctement appliquée dans le cas de M. D'Aoust, il semblait, de l'aveu même du Fonds, y avoir eu, au cours des discussions que l'intéressé avait eues avec les représentants de la Division du recrutement avant de décider d'accepter le poste, un certain malentendu quant au statut exact du poste offert par rapport à celui d'autres postes de l'administration du personnel. C'était pour cette raison que le Fonds avait apporté un ajustement, selon lui équitable, à la situation de M. D'Aoust. L'ajustement consistait en une augmentation de traitement de 1 000 dollars par an, plus une promotion accélérée. De l'avis du Tribunal, le malentendu en question ne trahissait pas une volonté délibérée d'induire M. D'Aoust en erreur, pas plus que l'ajustement susvisé n'était révélateur d'un vice dans la décision qui avait fixé le niveau et le traitement initiaux de l'intéressé.

Restait à savoir si le Fonds avait incorrectement appliqué à M. D'Aoust, avec des conséquences négatives pour le montant de son traitement initial, la pratique consistant à plafonner à 10, dans le cas des candidats non économistes, le nombre d'années d'expérience antérieure à retenir pour la fixation de leur niveau d'engagement et du traitement correspondant. Avant de se demander si cette pratique constituait une règle concernant les clauses et conditions d'emploi du personnel, le Tribunal s'est interrogé sur le bien-fondé de son application à M. D'Aoust : à cet égard, il a estimé que le Fonds n'agissait pas de façon déraisonnable en favorisant les économistes dans la détermination des conditions d'emploi puisque l'économie était au cœur de sa mission. L'application aux fins de la fixation du traitement de M. D'Aoust de la « matrice non économiste », avec réduction à 10 du nombre d'années d'expérience anté-

rieure à porter à son crédit, ne créait pas de titre à agir contre le Fonds pour inégalité de traitement.

Sur la base des considérations qui précèdent, le Tribunal a conclu que l'exercice par le Fonds de son pouvoir administratif d'appréciation dans la fixation du niveau de recrutement et du traitement de M. D'Aoust n'avait pas été vicié par la procédure suivie, y compris la prise en compte de 10 seulement de ses années d'expérience et l'utilisation d'un point de comparaison unique. Il n'avait pas non plus été invalidé par les irrégularités alléguées, dont l'influence sur le cours des choses n'était d'ailleurs pas prouvée. La possibilité n'était pas exclue que, dans les circonstances particulières de l'affaire, il n'y ait pas eu entente entre le requérant et les fonctionnaires du Fonds directement intéressés quant au statut du poste que M. D'Aoust s'était vu offrir en 1993 ou à la relation entre ce poste et celui qui ne lui avait pas été offert en 1992, mais même en ce cas, le requérant n'était pas pour autant fondé à se plaindre.

Le requérant contestait la licéité de ce qu'il décrivait comme la décision à valeur normative sur la base de laquelle son niveau et son traitement avaient été déterminés, prétendant qu'elle était contraire au droit interne de l'institution et aux principes généraux du droit et ne trouvait aucun fondement dans les politiques ou règlements administratifs généraux du Fonds. Il affirmait en particulier que la méthode consistant à traiter différemment l'expérience antérieure selon qu'on avait affaire à des économistes ou à des non-économistes (en la plafonnant, pour ces derniers, à 10 ans) engendrait une inégalité de traitement inacceptable; qu'une telle formule était le produit d'une discrimination secrétée par le système et basée sur le sexe; et que le mode de détermination des classes était arbitraire. L'argumentation du défendeur en réponse à la mise en cause de la pratique établie de longue date qui plafonnait à 10 ans l'expérience antérieure à prendre en compte portait sur deux points : a) la compétence du Tribunal pour connaître de ce moyen; et b) la licéité de la pratique en question.

Le Tribunal a noté qu'aux termes de l'article II, section 2, de son Statut, une décision à valeur normative n'échappait pas nécessairement à son contrôle. Il a toutefois souligné qu'avant d'examiner la licéité de la pratique en question il devait au préalable aborder la question sous l'angle plus large de sa compétence *ratione materiae*, c'est-à-dire décider si la pratique en cause était bien une décision à valeur normative.

Le dossier de l'affaire montrait que la pratique consistant à plafonner à 10 ans le nombre d'années d'expérience antérieure dans le cas des non-économistes n'était pas le résultat d'une décision du Conseil d'administration, du Directeur général ou des cadres supérieurs du Fonds. La pratique en question ne s'était à aucun moment concrétisée dans une règle, une directive administrative générale, un manuel ou une circulaire, un énoncé des conditions d'emploi, un contrat ou quelque autre publica-



tion officielle du Fonds. Elle se présentait, au moment où elle avait été appliquée à M. D'Aoust, comme une pratique confidentielle dont un nombre limité de fonctionnaires du Département de l'administration avait connaissance et faisait application. Eu égard à ces faits non contestés, le Tribunal ne pouvait considérer la pratique en cause comme étant le fruit ou faisant l'objet d'une décision à valeur normative. Telle étant sa conclusion, il était conduit à se déclarer incompétent pour émettre un jugement sur ladite pratique en tant que décision à valeur normative, quand bien même il s'était reconnu compétent pour examiner si, envisagée comme une décision « individuelle » et non comme une décision « à valeur normative », elle avait été appliquée à juste titre à M. D'Aoust.

D'un autre côté, le Tribunal a cru devoir souligner que le fait pour le Fonds d'instituer et d'appliquer une pratique qui, bien que jouant un rôle dans la fixation du niveau de rémunération d'un pourcentage appréciable de son personnel, était au départ et continuait d'être largement occulte, méritait peut-être de retenir l'attention du Directeur général. Il était clair que ni les fonctionnaires du Fonds ni le Tribunal ne pouvaient réagir comme il convenait à une pratique qui était bien réelle par ses effets mais dont l'origine, l'adoption, l'officialisation, l'économie et la transparence suscitaient de telles incertitudes.

Le Tribunal a ajouté que la formulation claire des droits et obligations n'était pas seulement une condition indispensable du respect des garanties d'une procédure régulière mais aussi un élément structurel de son Statut et, sur le plan général, une norme sanctionnée par une jurisprudence abondante.

S'agissant de la décision individuelle déterminant le niveau et le traitement du requérant, le Tribunal a rejeté la requête; quant à la prétendue décision à valeur normative qui aurait servi de base à la détermination en question, il n'a trouvé aucune preuve de l'existence d'une décision de cette nature sur laquelle il serait autorisé à se prononcer en vertu des termes de son Statut.

---

#### NOTES

<sup>1</sup> En raison du nombre important de jugements rendus en 1996 par les Tribunaux administratifs de l'Organisation des Nations Unies et des organisations intergouvernementales qui lui sont reliées, seuls les jugements présentant un intérêt général ont été résumés dans la présente édition de l'*Annuaire*. Pour le texte intégral de la série complète des jugements rendus par les quatre tribunaux, à savoir les jugements n<sup>os</sup> 747 à 807 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n<sup>os</sup> 1464 à 1560 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n<sup>os</sup> 147 à 155 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et le jugement n<sup>o</sup> 1996-1 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement : documents AT/DEC/747 à 807; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail*, quatre-vingtième et quatre-

vingt-unième sessions ordinaires; *World Bank Administrative Tribunal Reports, 1996*; et *Administrative Tribunal of the International Monetary Fund, Judgement n° 1996-1*.

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

Le Tribunal est ouvert : a) à tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies, même si son emploi a cessé, ainsi qu'à toute personne qui a succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire; et b) à toute autre personne qui peut justifier de droits résultant d'un contrat d'engagement ou de conditions d'emploi, notamment des dispositions du Statut et du Règlement du personnel dont le fonctionnaire aurait pu se prévaloir.

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

<sup>3</sup> M. Hubert Thierry, vice-président, assurant la présidence; M. Francis Spain et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

<sup>4</sup> M. Luis de Posadas, vice-président, assurant la présidence; M. Mayer Gabay et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

<sup>5</sup> M. Hubert Thierry, vice-président, assurant la présidence; M. Francis Spain et Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

<sup>6</sup> M. Hubert Thierry, vice-président, assurant la présidence; M. Mikuin Leliel Balanda et M. Mayer Gabay, membres.

<sup>7</sup> M. Luis de Posadas Montero, vice-président, assurant la présidence; M. Francis Spain, Mme Deborah Taylor Ashford, membres.

<sup>8</sup> M. Luis de Posadas Montero, vice-président, assurant la présidence; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

<sup>9</sup> M. Hubert Thierry, vice-président, assurant la présidence; M. Francis Spain et M. Mayer Gabay, membres.

<sup>10</sup> 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 1996 : l'Organisation mondiale de la santé (y compris l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO)), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Organisation 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'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 interparlementaire, le Laboratoire européen de biologie moléculaire, l'Organisation mondiale du tourisme, le Centre africain de recherche et de formation en matière d'administration du développement, l'Organisation intergouvernementale pour les transports internationaux ferroviaires, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (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.

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

<sup>11</sup> Sir William Douglas, président; M. Michel Gentot, vice-président; et M. Jean-François Egli, juge.

<sup>12</sup> Sir William Douglas, président; M. Michel Gentot, vice-président; et M. Jean-François Egli, juge.

<sup>13</sup> Sir William Douglas, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Jean-François Egli, juges.

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Sir William Douglas, président; M. Edilbert Razafindralambo et M. Jean-François Egli, juges.

<sup>16</sup> 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 du personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel.

<sup>17</sup> M. Elihu Lauterpacht, président; M. Robert A. Gorman et M. Francisco Orrego Vicuña, vice-présidents; et M. Prosper Weil, M. A. Kamal Abul-Magd, M. Thio Su Mien et M. Bola A. Ajibola, juges.

<sup>18</sup> Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a commencé à fonctionner le 1<sup>er</sup> janvier 1994. Il est compétent pour connaître des décisions concernant les relations d'emploi prises par le Fonds à partir du 15 décembre 1992.

<sup>19</sup> M. Stephen M. Schwebel, président; M. Michel Gentot et M. Agustin Gordillo, juges.