

Extrait de :

NATIONS UNIES ANNUAIRE JURIDIQUE

1998

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

cides dangereux qui font l'objet d'un commerce international. En date, à Rotterdam, du 20 septembre 1998

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° 870 (31 juillet 1998) : Choudhury et Ramchandani contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 511
 Non-promotion — Grief de parti pris ou discrimination — Un comité prenant des décisions administratives doit être régulièrement constitué — Une expectative de promotion ne fait pas naître un droit à promotion
2. *Jugement n° 872 (31 juillet 1998) : Hjelmqvist contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies* 513
 Allégation de faute lourde commise à l'occasion d'une évacuation médicale — Indemnisation en cas de blessure imputable au service — Question du remboursement de frais de voyage — Appendice D au Règlement du personnel des Nations Unies — Indemnisation pour cause de retard excessif — Question du droit à une indemnité de subsistance pendant une période de convalescence — Accès aux dossiers médicaux des Nations Unies — Attribution d'une indemnité justifiée par des circonstances spéciales
3. *Jugement n° 874 (31 juillet 1998) : Abbas contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*..... 521
 Rejet d'une demande tendant au retrait d'une démission — Article 109.6 du Règlement du personnel régional — Date à laquelle une démission prend effet — Le rejet d'une demande de rengagement a-t-il été vicié par un parti pris ou des motifs illicites ? — Cessation de service pour raisons de santé — Allégation de démission forcée — La

	<i>Page</i>
Commission paritaire de recours doit éviter même l'apparence du parti pris ou de la partialité.....	521
4. <i>Jugement n° 879 (31 juillet 1998) : Karmel contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	525
Suppression de poste — Obligation de l'Administration de faire preuve de bonne foi — Création d'un nouveau poste comportant des fonctions analogues — Indemnisation pour cause d'anxiété, d'humiliation et de stress	525
5. <i>Jugement n° 885 (4 août 1998) : Handelsman contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	527
Non-renouvellement d'un engagement relevant de la série 200 — Disposition 204.3 du Règlement du personnel des Nations Unies — Circonstances spéciales pouvant être invoquées en cas de non-renouvellement d'un contrat relevant de la série 200 — Eventualité d'une promesse formelle de prolongation d'engagement — Résolution 37/126 de l'Assemblée générale — Réparation due à raison de l'insincérité des efforts faits par l'Administration pour trouver un nouveau poste au requérant.....	527
6. <i>Jugement n° 897 (20 novembre 1998) : Jhuthi contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies</i>	531
Licenciement pour faute — L'imposition de mesures disciplinaires implique l'exercice d'un pouvoir quasi judiciaire — Constatation de l'existence d'une faute — Charge de la preuve dans les affaires disciplinaires — Application d'une procédure périmée aux fins d'une décision de suspension — Droit à un conseil	531
7. <i>Jugement n° 903 (20 novembre 1998) : Khalil contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient</i>	533
Décision refusant de modifier la date de naissance du requérant aux fins de la fixation de la date de son départ à la retraite — La Commission pari-	

	<i>Page</i>
taire de recours a-t-elle été saisie dans les délais prescrits ? — Instruction A/9 concernant le personnel — Politique excluant toute modification de la date de naissance	533
8. <i>Jugement n° 906 (20 novembre 1998) : Ziadeh contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.....</i>	537
Licenciement pour raisons médicales — Principe <i>audi alteram partem</i> — Il importe que le rapport d'une commission médicale soit transparent et motivé — Eventualité d'un parti pris ou de préjugés — La réintégration du requérant ne constituerait pas une réparation appropriée	537
B. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	
1. <i>Jugement n° 1689 (29 janvier 1998) : Montenez (n° 2) contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Euro-control)</i>	541
Non-promotion — Limites du pouvoir de contrôle sur les décisions en matière de promotion — Rôles respectifs du jury de concours et du Comité de promotion — Rôle d'une entreprise privée dans le processus de sélection — Article 2 1), a du Règlement n° 2 — Article 2 2) du Règlement n° 2 — Article 6, cinquième alinéa, du Règlement n° 2 — Il importe qu'une organisation respecte ses propres procédures	541
2. <i>Jugement n° 1696 (29 janvier 1998) : Felkai contre le Conseil de coopération douanière</i>	546
Licenciement pour services non satisfaisants — Article 9 — Le pouvoir de contrôle sur une décision concernant un stagiaire est très limité — Une délégation d'autorité doit reposer sur une base statutaire — Réparation par la voie non d'une réintégration mais d'un dédommagement au titre du manque à gagner — Question du préjudice moral — Article VII 1) du Statut du Tribunal — Grief d'abus de pouvoir	546

	<i>Page</i>
3. <i>Jugement n° 1706 (29 janvier 1998) : Broere-Moore (n° 5) contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel</i>	551
Discrimination fondée sur le sexe — La requérante avait-elle la qualité de fonctionnaire au moment du processus de sélection — Disposition 103.12, a, ii du Règlement du personnel — Politique donnant la préférence aux femmes — Cessation de service par accord mutuel — L'existence d'un jury spécial pour traiter des allégations de discrimination a-t-elle une incidence sur la compétence du Tribunal à l'égard de telles allégations ?	
	551
4. <i>Jugement n° 1728 (29 janvier 1998) : Swaroop contre l'Organisation mondiale de la santé</i>	555
Licenciement pour suppression de poste — Rôle d'un comité de réduction des effectifs — Paragraphes II.9.280 et 5.30 du <i>Manuel</i> — Transformation de postes à plein temps en postes à mi-temps — Obligation de l'Administration de faire une offre de mutation raisonnable	
	555
5. <i>Jugement n° 1733 (29 janvier 1998) : Umar contre l'Agence internationale de l'énergie atomique</i>	560
Non-promotion — Condition de l'obtention d'un appui gouvernemental — Jugement n° 431 (affaire Rosescu) du Tribunal administratif de l'OIT — Paragraphe 68 du <i>Manuel administratif</i> et paragraphe A.2 de la circulaire SEC/NOT/1309	
	560
6. <i>Jugement n° 1742 (9 juillet 1998) : Everts (n° 2) contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>	564
Décision suspendant le requérant de ses fonctions pour faute — Importance des garanties applicables dans le cadre de la procédure disciplinaire...	
	564
7. <i>Jugement n° 1745 (9 juillet 1998) : de Roos contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral</i>	566
Suppression de poste — Recours à des contrats de sous-traitance — L'Administration a-t-elle manqué à une promesse ? — Il importe de donner les motifs véritables du recours à la sous-traitance	

	<i>Page</i>
— Obligation de l'Organisation de faire tous ses efforts pour réaffecter les fonctionnaires privés de leur poste.....	566
8. <i>Jugement n° 1747 (9 juillet 1998) : Gilli et Noethe contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral</i>	570
Refus de l'Organisation de communiquer aux requérants l'intégralité du rapport de la Commission consultative paritaire de recours concernant un recours formé par un autre fonctionnaire — Question de la recevabilité de requêtes dirigées contre une telle décision — Articles R VI 1.10 et VI 1.11 du Règlement du personnel	570
9. <i>Jugement n° 1750 (9 juillet 1998) : Peroni contre le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail</i>	573
Non-renouvellement d'un engagement — Une requête n'est recevable que si le fonctionnaire a épuisé toutes les voies internes de recours — Une réclamation doit être formulée de telle sorte qu'il soit clair pour l'organisation destinataire que son auteur attend d'elle une décision — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal sur les décisions de non-renouvellement d'emploi de courte durée ou de durée limitée — Grief de traitement discriminatoire — Obligation de l'Organisation d'atténuer les conséquences négatives des décisions de non-renouvellement	573
10. <i>Jugement n° 1752 (9 juillet 1998) : Qin (n^{os} 1 et 2) contre l'Organisation internationale du Travail</i>	577
Requêtes présentées par le mari et le fils d'une fonctionnaire ayant attenté à ses jours — Un conjoint survivant ne peut se prévaloir que des droits découlant du contrat d'emploi du conjoint décédé — Question de l'imputabilité du suicide aux fonctions officielles — Rôle du Comité de compensation — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal sur les conclusions d'un conseil médical — Article 8.3 du Statut du personnel — Article II, paragraphe 6, du Statut du Tribunal.....	577

	<i>Page</i>
11. <i>Jugement n° 1763 (9 juillet 1998) : González-Montes contre l'Agence internationale de l'énergie atomique</i>	580
Licenciement pour faute — L'existence d'une corruption généralisée parmi les fournisseurs de billets d'avion, même si elle était prouvée, n'exonérerait pas un fonctionnaire de sa culpabilité en cas de fraude — Le Président du Comité de discipline doit s'abstenir de participer personnellement à l'enquête — Lorsque les conclusions d'une instance font l'objet d'un recours, les membres de cette instance doivent s'abstenir de donner un avis juridique à l'organe de recours	
	580
12. <i>Jugement n° 1768 (9 juillet 1998) : Bodar contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Agence Eurocontrol)</i>	583
Non-affectation à un poste — Questions de recevabilité — Méconnaissance par l'Administration de son obligation de prendre l'avis d'un organe consultatif — Une nomination irrégulière doit être annulée, quelles que soient les conséquences qui en résultent pour le fonctionnaire en cause — Impossibilité pour le Tribunal, dans les circonstances de l'espèce, d'accueillir les demandes dudit fonctionnaire	
	583
13. <i>Jugement n° 1769 (9 juillet 1998) : Chvojka contre l'Agence internationale de l'énergie atomique</i>	587
Mise en cause de la responsabilité de la défenderesse en raison de la perte de droits acquis en matière de pension au titre du régime autrichien d'assurance pension — Le Tribunal n'a compétence pour accorder réparation qu'en cas de violation des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux — Notion de droits acquis — Disposition 8.01.3 A) 2) du Règlement du personnel — Question de la réparation à accorder à un fonctionnaire pour le dédommager — Opinion dissidente selon laquelle les droits du fonctionnaire se sont trouvés modifiés du fait non de l'Agence mais du Gouvernement autrichien	
	587

	<i>Page</i>
14. <i>Jugement n° 1770 (9 juillet 1998) : Ballester Rodés contre l'Organisation européenne des brevets</i>	594
Requête tendant à faire rétroagir une promotion — Articles 49 7) et 10) du Statut des fonctionnaires de l'OEB — Renvoi de l'affaire à la Commission de promotions pour corriger toute injustice dont pourrait être entachée une décision de non-promotion.....	594
15. <i>Jugement n° 1772 (9 juillet 1998) : Tueni contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel</i>	598
Suppression de poste — Article 10.3, a du Statut du personnel et disposition 110.02, a du Règlement du personnel de l'ONUDI — Il importe que le Groupe consultatif respecte ses propres règles de procédure.....	598
16. <i>Jugement n° 1779 (9 juillet 1998) : Feistauer contre l'Organisation internationale du Travail</i>	606
Suppression de poste et transfert à Bangkok — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal en matière de restructuration et de redéploiement du personnel — Grief d'abus de pouvoir — Eventualité d'irrégularités dans la procédure ayant débouché sur la suppression du poste et le transfert	606
 C. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE MONDIALE	
1. <i>Décision n° 185 (15 mai 1998) : Ezatkiah contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	608
Poste superflu — Limites du pouvoir de contrôle sur les décisions de superfluité — Article 7.01 du Règlement du personnel — Des repréailles ont-elles été exercées ? — Le nouveau poste doit différer substantiellement du poste supprimé — Obligation de l'Organisation de s'employer à identifier un poste de remplacement	608

	<i>Page</i>
2. <i>Décision n° 188 (15 mai 1998) : Singh contre la Banque internationale pour la reconstruction et le développement</i>	612
Licenciement pour insuffisances professionnelles — L'évaluation du comportement professionnel d'un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation — Garanties prévues par l'article 7.01 du Règlement du personnel — Il ne peut être fait abstraction des relations interpersonnelles dans l'évaluation du comportement professionnel — Abus de pouvoir entachant le processus d'évaluation — Différence entre un comportement professionnel jugé insatisfaisant pour cause d'incompétence et un comportement professionnel jugé insatisfaisant sur la base d'éléments touchant aux relations personnelles — Question de la réparation à accorder	612
3. <i>Décision n° 197 (19 octobre 1998) : Rendall-Speranza contre la Société financière internationale.</i>	618
Plainte pour harcèlement sexuel — Requête à fin d'anonymat — Définition du harcèlement sexuel — Article 8.01 du Règlement du personnel — La phase de l'enquête est de nature administrative et non juridictionnelle — Des irrégularités ont-elles été commises durant la phase de l'enquête ? — Crédibilité de la victime — Comportements pouvant être considérés comme relevant du harcèlement sexuel — Autres comportements déplacés ouvrant droit à réparation — Articles 4.02 et 7.01 du Règlement du personnel concernant, respectivement, les nominations pour une période de stage et la cessation de service — Existence éventuelle d'un environnement de travail hostile	618
D. — DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL	
Jugement n° 1998-1 (18 décembre 1998) : Mme « Y » contre le Fonds monétaire international.....	629
Question de la recevabilité de la requête — Règle statutaire de l'épuisement des voies de recours administratives — Il importe qu'un exposé détaillé des faits soit établi à l'intention du Tribunal administratif	629

Chapitre V¹

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

A. — Décisions du Tribunal administratif des Nations Unies²

1. JUGEMENT N° 870 (31 JUILLET 1998) : CHOUDHURY ET RAMCHANDANI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES³

Non-promotion — Grief de parti pris ou discrimination — Un comité prenant des décisions administratives doit être régulièrement constitué — Une expectative de promotion ne fait pas naître un droit à promotion

Les deux requérants étaient employés au Bureau de New Delhi du Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan (UNMOGIP). Le requérant Choudhury avait, le 1^{er} avril 1985, été promu commis dactylographe principal de classe GS-5; son comportement d'ensemble était, dans tous ses rapports d'appréciation du comportement professionnel depuis 1977, qualifié de « très bon ». Le requérant Ramchandani se trouvait au niveau ND-5 depuis le 1^{er} juillet 1994, date à laquelle le barème des traitements avait été converti en une échelle à sept classes. Pour la période allant du 12 juillet 1988 au 28 février 1993, son comportement d'ensemble avait été qualifié d'« excellent ».

Dans des mémorandums datant de 1992, le chef de la Section du personnel des missions de la Division des opérations hors Siège avait transmis au Bureau de la gestion des ressources humaines les recommandations de promotion de la Division fondées sur l'examen de la recommandation de l'Organe subsidiaire des promotions de l'UNMOGIP pour les agents des services généraux recrutés sur le plan local. Les requérants ne figuraient pas au nombre des huit fonctionnaires recommandés en vue d'une promotion et ils avaient formé un recours.

Dans son rapport en date du 23 janvier 1996, la Commission paritaire de recours avait déclaré être parvenue à la conclusion que les requé-

rants n'avaient pas établi de façon convaincante que la décision de ne pas les inscrire au tableau d'avancement pour 1992 avait violé leurs droits.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a souligné qu'il ne substituerait pas son jugement à celui de l'Administration [jugement n° 275, *Vassiliou* (1981)] mais qu'il s'assurerait qu'il n'y avait pas eu d'abus du pouvoir discrétionnaire. A cet égard, le Tribunal a noté que les requérants avaient allégué la discrimination en invoquant les faits suivants : a) l'Organe subsidiaire des promotions avait siégé à Rawalpindi (Pakistan); b) seul le bureau de Rawalpindi était représenté à l'Organe subsidiaire des promotions; et c) le nombre des fonctionnaires promus au bureau de New Delhi était peu élevé par rapport au nombre des fonctionnaires promus au bureau de Rawalpindi. Le Tribunal a jugé qu'aucun des faits invoqués par les requérants, à supposer qu'ils fussent exacts, ne suffisait à étayer la conclusion des requérants selon laquelle la décision de ne pas les promouvoir était entachée de parti pris ou de discrimination.

Le Tribunal s'est ensuite penché sur la question de la composition de l'Organe subsidiaire des promotions qui avait, après examen, formulé les recommandations concernant les promotions de 1992. Il a noté sur ce point que, d'après un principe général du droit administratif international, un comité appelé à prendre des décisions administratives devait être régulièrement constitué [cf. jugement n° 28, *Wallach* (1953)] et que, conformément à la maxime « La justice ne doit pas seulement être rendue, il faut aussi qu'elle apparaisse être rendue », le principe susmentionné exigeait, s'il y avait représentation dans la composition d'un comité, que cette représentation soit régulièrement répartie. Selon le Tribunal, la composition de l'Organe subsidiaire des promotions était défectueuse à cet égard et, en fait, irrégulière parce que l'Association du personnel local de Srinagar et le personnel de New Delhi n'y étaient pas représentés directement ou indirectement. Le défendeur avait expliqué cette absence de représentation en disant que les restrictions de voyage entre le Pakistan et l'Inde empêchaient la représentation du personnel des bureaux de Srinagar et de New Delhi. Le Tribunal a jugé cette explication inadéquate. Selon lui, la représentation disproportionnée au sein de l'Organe subsidiaire des promotions était une irrégularité de procédure qui avait violé les droits des requérants. Ceux-ci n'avaient pas à montrer que, s'il y avait eu représentation équitable, ils auraient été promus et le fait que l'Organe subsidiaire des promotions était un organe consultatif et non l'autorité prenant la décision définitive en matière de promotions était également sans pertinence. Les requérants avaient été suffisamment lésés pour avoir droit à une indemnité.

Le Tribunal a constaté que les requérants prétendaient aussi à titre subsidiaire avoir une expectative de promotion. Le requérant Ramchandani invoquait le comportement de son superviseur qui lui avait virtuellement donné l'assurance qu'il serait promu. Ce comportement n'équi-

valait pas, de l'avis du Tribunal, à une promesse de promotion et rien n'indiquait non plus qu'il y ait eu accord pour promouvoir le requérant.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à chacun des requérants trois mois de son traitement de base net et d'entreprendre un examen sérieux de la composition des organes des nominations et des promotions de l'UNMOGIP en vue d'assurer une représentation équitable à tout le personnel des bureaux de l'Inde et du Pakistan.

2. JUGEMENT N° 872 (31 JUILLET 1998) : HJELMQVIST CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁴

Allégation de faute lourde commise à l'occasion d'une évacuation médicale — Indemnisation en cas de blessure imputable au service — Question du remboursement de frais de voyage — Appendice D au Règlement du personnel des Nations Unies — Indemnisation pour cause de retard excessif — Question du droit à une indemnité de subsistance pendant une période de convalescence — Accès aux dossiers médicaux des Nations Unies — Attribution d'une indemnité justifiée par des circonstances spéciales

Le requérant, entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 8 septembre 1987 avec un engagement de courte durée, avait, le 27 mai 1991, été détaché auprès du Contingent de gardes des Nations Unies en Iraq (CGNUI) puis affecté, le 15 juin 1991, à Suleimaniyah dans le Territoire du Nord.

Le 17 août 1992, le requérant et deux collègues étaient en patrouille dans un véhicule des Nations Unies aux environs de Suleimaniyah lorsqu'ils avaient essuyé des coups de feu. Le requérant avait été touché par une balle qui lui avait effleuré l'avant-bras droit et avait pénétré dans le bas de son abdomen. Il avait également été blessé à la jambe gauche. D'après le rapport d'enquête, il avait, une demi-heure environ après l'incident, été conduit au dispensaire de Kalar. Il avait ensuite été transporté en voiture à l'hôpital de Suleimaniyah, voyage qui prenait deux heures environ. Le représentant des Nations Unies à Suleimaniyah avait le même jour télécopié un rapport sur la « fusillade » au responsable désigné des Nations Unies pour la sécurité; il y décrivait le requérant comme étant « dans un état stable, alerte » et « l'esprit vif », ajoutant que, comme la blessure qu'il avait reçue à la jambe nécessitait une intervention chirurgicale et que les facilités existant à Suleimaniyah étaient inadéquates, le Médecin principal de la Commission spéciale des Nations Unies (CSNU), à Bagdad, avait recommandé une évacua-

tion pour raisons médicales. Le même jour également, il avait, par téléphone, demandé au Directeur adjoint du Service médical des Nations Unies, au Siège, d'autoriser l'évacuation du requérant pour raisons médicales. Le Directeur adjoint avait autorisé l'évacuation du requérant à New York via Zurich. Le 18 août 1992, une télécopie avait été établie à New York afin de donner au Médecin principal de la CSNU, à Bagdad, confirmation écrite de cette autorisation. Mais cette télécopie, marquée « URGENTE », n'avait été transmise que le 19 août 1992.

D'après l'exposé des faits établi d'un commun accord par les parties, le CGNUI avait, avant que l'autorisation écrite ne parvienne à Bagdad, pris, en consultation avec le Médecin principal de la CSNU, les mesures nécessaires pour évacuer immédiatement le requérant en Suède, son pays d'origine. Le 18 août 1992, d'après cet exposé des faits et d'après un rapport du 19 août 1992 établi par le Médecin principal du CGNUI à Bagdad, le requérant avait été conduit en ambulance de Suleimaniyah à Kirkuk, transporté par hélicoptère de Kirkuk à Bagdad, conduit à l'aéroport d'Habaniya, à quelque 80 kilomètres de là, dans une ambulance de la CSNU, transporté au Koweït dans un avion de la CSNU et de là en Suède dans un avion sanitaire suisse. En Suède, le requérant avait subi plusieurs opérations à l'hôpital de l'Université de Lund pour enlever les fragments de balle qui étaient accessibles et transplanter une veine de sa jambe droite à sa jambe gauche afin de remplacer la veine fémorale rompue. Peu après avoir été opéré, il avait eu une thrombose à la jambe gauche et avait été soigné aux anticoagulants. Le 30 septembre 1992, il avait quitté l'hôpital de Lund. Après quoi il était allé habiter Värnamo, où vivaient ses parents, et son traitement médical avait continué à l'hôpital de Värnamo.

Le 17 janvier 1993, le requérant avait présenté, en vertu de l'appendice D au Règlement du personnel, une demande d'indemnisation au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation afin d'obtenir le remboursement de ses frais médicaux. Interrogé en janvier 1993 par le Directeur adjoint du Service médical, le chirurgien de Lund avait indiqué que, en avril 1993, le requérant ne pourrait probablement pas reprendre son travail d'agent de sécurité avant septembre 1993. Le 8 avril 1993, le requérant avait demandé à pouvoir rentrer à New York. Sur la base du certificat médical du chirurgien, le Directeur adjoint du Service médical avait certifié qu'il était en état de voyager. Il avait en outre autorisé le requérant à voyager en classe affaires, comme le recommandait le chirurgien du requérant. Le requérant était rentré à New York le 30 avril 1993. Le Service médical l'avait envoyé aux fins d'une évaluation à un spécialiste de la chirurgie vasculaire qui avait écrit le 25 mai 1993 qu'il faudrait pratiquer une veinographie contrastée pour tracer l'anatomie du système veineux du requérant. Il formulait toutefois l'avis suivant : « Mieux vaut pour le moment continuer la physiothérapie de manière à former des collatérales, et une intervention, diagnostique ou thérapeuti-

que, est prématurée » et ajoutait : « Selon moi, son projet actuel, qui est de retourner en Suède vers la fin de l'été, époque à laquelle les anticoagulants seront diminués, est satisfaisant. »

Le requérant était retourné en Suède et ayant, en août 1993, épuisé son droit à congé de maladie avec plein traitement et à congé de maladie avec demi-traitement combinés avec le congé annuel, il avait, le 1^{er} septembre 1993, été mis en congé spécial sans traitement en vertu de la disposition 105.2, *a*, i du Règlement du personnel en attendant que sa situation soit réglée. Le 20 octobre 1993, le requérant avait été examiné à Lund par son chirurgien, qui avait signalé qu'une année supplémentaire d'anticoagulants était recommandée et que le requérant avait été envoyé à un chirurgien plasticien « aux fins d'évaluation et de correction probable ». Le chirurgien concluait : « Il est douteux que le patient se rétablisse jamais complètement. »

Le 8 novembre 1993, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation avait recommandé que la blessure soit reconnue comme étant imputable à l'exercice de fonctions officielles et avait approuvé le remboursement de « tous les frais médicaux, ainsi que les frais du voyage aller et retour en Suède, que le Directeur du Service médical certifiera comme étant raisonnables et en rapport direct avec la blessure ». Le Secrétaire général avait accepté cette recommandation le 10 novembre 1993. Le 12 décembre 1995, le Comité consultatif avait recommandé, en vertu de l'appendice D, le versement au requérant d'une indemnité d'un montant de 40 612 dollars des Etats-Unis équivalant à une perte de fonction de 55 % de la personne entière aux fins de l'article 11.3 de l'appendice D, ainsi que le remboursement des frais de voyage aller et retour entre New York et Lund et un congé spécial de maladie en vertu de l'article 18, *a* de l'appendice D du 17 août 1992 jusqu'au premier jour où le requérant aurait droit à une pension d'invalidité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le Secrétaire général avait approuvé cette recommandation le 16 décembre 1995. Un chèque de 42 497,80 dollars, représentant 40 612 dollars d'indemnité, 389,80 dollars de frais médicaux certifiés à cette date et 1 496 dollars pour un billet d'avion aller et retour en classe économique New York/Lund/New York, avait été émis le 30 janvier 1996.

Le 23 février 1996, le Secrétaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avait informé le requérant que le Comité des pensions avait décidé qu'il était frappé d'incapacité et avait par conséquent droit à une pension d'invalidité en vertu de l'article 33 des Statuts de la Caisse. Le 29 mars 1996, le chef du Module IV du Bureau de la gestion des ressources humaines avait recommandé au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines que l'engagement de durée déterminée du requérant soit résilié pour raisons de santé en vertu de l'article 9.1, *a* du Statut du personnel et le 2 avril 1996, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avait

informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet à la date de la notification.

Devant le Tribunal, le requérant faisait valoir que son évacuation d'Iraq à Lund pour raisons médicales n'avait pas été conforme aux procédures énoncées dans l'instruction PD/1/1992 relative à l'évacuation pour raisons médicales. Le Tribunal lui a donné raison.

Le Tribunal a rappelé qu'aux termes du paragraphe 8 de l'instruction PD/1/1992, il appartenait au chef de service de déterminer l'endroit vers lequel un fonctionnaire devait être évacué pour raisons médicales et ensuite d'aviser le Directeur du Service médical de sa décision. En l'espèce, a estimé le Tribunal, on se trouvait, dans le cas d'une blessure de balle, en présence d'une « situation d'urgence médicale extrême » dans laquelle l'évacuation « est normalement autorisée jusqu'à l'endroit le plus proche où il existe des services médicaux appropriés, compte tenu du caractère particulier de la maladie ou blessure considérée, du type de traitement requis et des langues parlées. » (Instruction PD/1/1992, par. 15). D'après l'instruction PD/1/1992, les services médicaux régionaux utilisés au Moyen-Orient étaient situés dans trois villes : Amman, Jérusalem et Le Caire. Si le chef de service avait appliqué ces dispositions, compte tenu du fait qu'il s'agissait d'une blessure au bas de l'abdomen provoquée par une balle ou des fragments de balle « logés près du petit trochanter du fémur gauche », il aurait dû choisir l'une de ces trois villes comme destination de l'évacuation. Le Tribunal a également relevé qu'il y avait un plan spécifique d'évacuation médicale pour l'Iraq qui aurait permis d'évacuer le requérant à Koweït.

La décision du chef de service d'évacuer le requérant en Suède plutôt que dans une des villes susmentionnées, qui étaient probablement dotées des moyens techniques requis pour le traitement des blessures de balle, n'était pas seulement erronée, elle avait aussi eu pour effet de faire perdre au requérant ses moyens d'existence et son aptitude à une activité physique normale. Le Tribunal a ajouté que l'erreur commise n'était pas excusée par le fait qu'il était impossible de savoir si un traitement rapide aurait prévenu ce qui s'était passé car il était certainement assez vraisemblable que, sans elle, ces conséquences ne se seraient pas produites.

Outre cette réclamation principale fondée sur la faute lourde commise au moment de l'évacuation, le requérant présentait plusieurs autres griefs.

Il faisait tout d'abord valoir que la somme de 40 612 dollars qui lui avait été versée était une indemnité insuffisante pour sa blessure imputable au service et ne tenait pas dûment compte des douleurs et souffrances émotionnelles, psychologiques et physiques qu'il avait subies. Sur ce point, le Tribunal a appelé l'attention de l'article 11.3, a de l'appendice D où était prévu ce qui suit :

« En cas de maladie ou de blessure entraînant une défiguration permanente ou la perte définitive d'un membre ou d'une fonction, l'Organisation verse au fonctionnaire une somme globale dont le montant est fixé par le Secrétaire général en fonction du barème figurant ci-après à l'alinéa c..., une somme proportionnelle correspondante étant fixée, s'il y a lieu, dans les cas de défiguration permanente ou de perte définitive d'un membre ou organe ou d'une fonction qui ne sont pas prévus par le barème. »

Le barème figurant à l'alinéa c de l'article 11.3 ne se référait qu'à des pertes physiques objectives et non à des préjudices émotionnels ou psychologiques. Bien plus, l'indemnité maximale autorisée ne pouvait dépasser le double de la rémunération annuelle considérée aux fins de la pension à la classe P-4, échelon V, pour la perte des deux bras, mains, jambes ou pieds ou pour la perte de la vue dans les deux yeux.

Le requérant faisait d'autre part valoir que le Tribunal avait le pouvoir discrétionnaire d'allouer des dommages-intérêts supplémentaires pour douleurs et souffrances non physiques. A cet égard, le Tribunal a noté que l'Organisation des Nations Unies avait traité spécifiquement de la question des indemnités pour blessures subies au service de l'Organisation. L'indemnisation reposait sur une évaluation objective de la perte de fonction faite à partir de rapports médicaux présentés par l'intéressé et conformément aux *Directives de l'American Medical Association pour l'évaluation de l'invalidité permanente*. En conséquence, les limites énoncées à l'article 11.3 avaient un caractère obligatoire et ne permettaient pas l'évaluation subjective des douleurs et souffrances. La recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, approuvée par le Secrétaire général, fixant une indemnité correspondant à une perte de fonction de 55 % de la personne entière n'était pas déraisonnable s'agissant des blessures dont le requérant avait été victime. Le défendeur s'était conformé à la procédure et au barème d'indemnisation fixés par l'appendice D au Règlement du personnel. Comme le défendeur avait équitablement appliqué le Règlement du personnel et versé le montant déterminé conformément au barème figurant à l'article 11.3, c, le Tribunal respecterait sa décision. Le Tribunal a d'ailleurs noté que le requérant ne s'était pas prévalu de la procédure prévue à l'article 17 de l'appendice D qui permettait au fonctionnaire de demander que la décision prise par le Secrétaire général quant à la nature et au pourcentage de l'invalidité fasse l'objet d'un nouvel examen.

Le requérant prétendait aussi que le défendeur ne lui avait pas remboursé intégralement les frais de voyage en classe affaires (et non en classe économique) qu'il avait dû encourir pour son vol retour de Lund à New York. Le Tribunal a toutefois noté que la demande de remboursement de billets aller et retour faite le 10 août 1993 n'avait pas mentionné la nécessité d'un siège en classe affaires, et que le voyage en classe affaires n'avait pas non plus été approuvé en cette occasion. Le défendeur

était par conséquent justifié à ne rembourser au requérant que le montant nécessaire pour un voyage par avion en classe économique. Aux termes de la disposition 107.10, *a* du Règlement du personnel, « Pour tout voyage autorisé effectué par avion, les fonctionnaires et les membres de leur famille voyagent en classe économique... ». Le requérant prétendait aussi que le billet d'avion aller et retour en classe affaires qu'il avait dû acheter ultérieurement à la Sabena à Lund devait lui être remboursé parce que son vol de retour à New York sur Delta Airlines avait été annulé. Or, le requérant n'avait pas été autorisé à voyager en classe affaires. De plus, la disposition 107.12, *a* du Règlement du personnel stipulait que « Pour tout voyage autorisé effectué par un fonctionnaire..., l'Organisation achète les billets...; l'intéressé ne les achète lui-même que... s'il y est expressément autorisé. » Rien n'indiquait que le requérant eût été autorisé à prendre de tels arrangements.

Le Tribunal a ensuite examiné la question du retard dans le paiement du traitement du requérant. Ce dernier avait cessé d'être rémunéré à compter du 1^{er} septembre 1993. Or, dès novembre 1993, le Secrétaire général avait reconnu sa blessure comme imputable au service; pourtant le requérant n'avait touché son traitement qu'en avril 1996. Le Tribunal a noté que l'article 11.1, *b* de l'appendice D au Règlement du personnel des Nations Unies disposait ce qui suit :

« le traitement et les indemnités qui étaient versés au fonctionnaire à la date à laquelle il s'est acquitté de ses fonctions pour la dernière fois... continuent de lui être versés... ii) Soit, dans le cas où du fait de son invalidité il ne reprend pas ses fonctions, jusqu'à la date de l'expiration de son engagement ou jusqu'à l'expiration d'une année civile à compter du premier jour d'absence imputable à la maladie ou à l'accident, la plus *éloignée* de ces deux dates étant retenue (*whichever is the later*). » (l'original ne comporte pas d'italiques)

La raison pour laquelle le traitement du requérant avait cessé de lui être versé en septembre 1993 demeurait donc obscure. Le Tribunal a rappelé à cet égard que, dans un mémorandum adressé au chef du Service administratif du Département de l'administration et de la gestion, le Secrétaire du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation avait écrit :

« En vertu de l'article 18, *a* de l'appendice D, les absences autorisées sont imputées sur le congé de maladie du fonctionnaire. Une fois qu'il a épuisé les jours de congé de maladie dont il peut bénéficier, le fonctionnaire est mis en congé spécial avec plein traitement pour la période visée à l'article 11.1, *b*, une année civile à compter de la date de l'accident, et en congé spécial sans traitement pour toute période de congé spécial ultérieur. »

Mais si le requérant était en congé de maladie avec traitement après l'accident en vertu de l'article 18, *a*, son traitement, si l'on interpré-

taît correctement l'article 11.1, *b*, aurait dû continuer de lui être versé jusqu'à son licenciement, celui-ci étant intervenu plus tard que « l'expiration d'une année civile à compter du premier jour d'absence ». Le Tribunal a estimé que le défendeur n'avait pas expliqué de façon satisfaisante la manière dont l'appendice D avait été appliqué au requérant et a jugé que, n'ayant perçu son traitement qu'en avril 1996, le requérant avait été victime d'un retard excessif dont il devait être dédommagé.

Le requérant affirmait aussi que le défendeur avait omis de lui verser une indemnité journalière de subsistance alors qu'il était en convalescence en Suède. Le Tribunal a noté que le droit d'un fonctionnaire à une telle indemnité dépendait directement de son droit au congé dans les foyers. Le requérant, alors qu'il était à New York, avait été recruté par l'Organisation des Nations Unies pour travailler au Siège. Par conséquent, en vertu de la disposition 104.6 du Règlement du personnel, il avait été considéré comme un fonctionnaire recruté sur le plan local n'ayant pas droit au congé dans les foyers. Cependant, comme le requérant et le défendeur le notaient l'un et l'autre, les fonctionnaires recrutés sur le plan local avaient droit au congé dans les foyers lorsqu'ils étaient affectés à une mission internationale d'une durée supérieure à six mois. Le requérant prétendait que les fonctionnaires recrutés sur le plan local qui étaient affectés à une mission internationale devaient avoir le droit de prendre leur congé dans les foyers dans le pays où ils avaient été recrutés. Il faisait valoir qu'au moment de son accident, il était résident de New York et qu'au surplus, sa femme l'était aussi. Le Tribunal a toutefois rappelé qu'aux termes de la disposition 105.3, *d* du Règlement du personnel relative au congé dans les foyers, « Le pays du congé dans les foyers est le pays dont le fonctionnaire est ressortissant... » D'après la disposition 105.3, *d*, iii du Règlement du personnel, seul le Secrétaire général pouvait « autoriser comme pays d'origine, aux fins de la présente disposition, un pays autre que celui dont le fonctionnaire est ressortissant. » Pour pouvoir bénéficier d'une telle dérogation, l'intéressé était tenu de fournir la preuve « que, pendant une période prolongée avant sa nomination, il a eu sa résidence habituelle dans cet autre pays, qu'il y a toujours d'étroites attaches familiales et personnelles et que le fait d'y prendre son congé ne serait pas incompatible avec l'esprit de l'article 5.3 du Statut du personnel. » La situation particulière du requérant pouvait donner motif à une éventuelle dérogation à cette disposition, mais le requérant n'en avait jamais fait la demande auprès du Secrétaire général. Par conséquent, le Tribunal n'était pas en état d'autoriser une telle dérogation. Le pays dont le requérant était ressortissant était son pays d'origine.

Le requérant avait été évacué pour raisons médicales vers son pays d'origine. Selon l'instruction PD/1/1992, le droit à une indemnité journalière de subsistance était très limité dans le cas des fonctionnaires évacués vers leur pays d'origine. S'agissant de ces fonctionnaires, « Le

montant effectif des frais d'hôtel ou autres frais de logement (y compris les repas) du patient... peut être remboursé, sur présentation des reçus. » Le remboursement ne visait que les dépenses des 45 premiers jours suivant l'évacuation, et ce, à concurrence de 50 % au maximum de l'indemnité de subsistance versée aux fonctionnaires évacués vers des pays autres que le lieu de leur congé dans les foyers. Le requérant n'avait fait aucun effort pour obtenir le remboursement de ses frais en présentant les reçus nécessaires.

Enfin, le requérant prétendait que le défendeur lui avait refusé l'accès aux dossiers médicaux. Le défendeur faisait valoir que l'Organisation constituait les dossiers médicaux à son profit et non au profit du fonctionnaire mais que ces dossiers étaient mis à la disposition du médecin personnel du fonctionnaire s'il y avait lieu. Le Tribunal avait prié le défendeur de lui fournir le dossier médical du requérant pour pouvoir l'examiner à huis clos. En l'espèce, le dossier médical contenait effectivement des informations présentant une importance capitale pour les demandes du requérant. Le Tribunal n'a pas ordonné la communication du dossier médical au requérant parce que toutes les informations médicales qui étaient pertinentes avaient déjà été communiquées au Tribunal par le défendeur, puis au requérant par le Tribunal. Le Tribunal a déclaré ne pas comprendre la raison profonde qu'il pouvait y avoir d'empêcher les fonctionnaires de consulter leurs propres dossiers médicaux. Il a recommandé que cette politique soit réexaminée et abrogée.

Le Tribunal a conclu que le requérant avait été adéquatement dédommagé de sa blessure imputable à l'exercice de fonctions officielles et que le versement d'une indemnité de subsistance lui avait été refusé à bon droit. En revanche, le défendeur avait différé de façon déraisonnable le versement du traitement du requérant et celui-ci devait être indemnisé à ce titre. Enfin et surtout, le requérant devait être indemnisé pour le préjudice qu'il avait subi par suite de son évacuation irrégulière d'Iraq en Suède. Le Tribunal a en conséquence ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité égale à trois ans de son traitement de base net. En allouant cette indemnité, qui dépassait la limite de deux ans fixée par l'article 9 de son Statut, le Tribunal a particulièrement pris en considération les circonstances spéciales de l'affaire, à savoir la faute lourde que le défendeur avait commise lorsqu'il avait dû faire face à une urgence médicale extrême dans une situation connue pour être très dangereuse pour le requérant, faute qui avait entraîné pour le requérant une infirmité physique et psychologique grave.

3. JUGEMENT N° 874 (31 JUILLET 1998) : ABBAS CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁵

Rejet d'une demande tendant au retrait d'une démission — Article 109.6 du Règlement du personnel régional — Date à laquelle une démission prend effet — Le rejet d'une demande de rengagement a-t-il été vicié par un parti pris ou des motifs illicites ? — Cessation de service pour raisons de santé — Allégation de démission forcée — La Commission paritaire de recours doit éviter même l'apparence du parti pris ou de la partialité

Le requérant, entré au service de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) le 7 janvier 1985 avec un contrat temporaire en qualité d'instructeur (électricien), s'était vu accorder le 18 septembre 1985 un engagement temporaire de durée indéfinie comme instructeur « B » (électricien) à la classe 9, échelon 1, au Centre de formation de Damas, en République arabe syrienne. Le 1^{er} octobre 1989, il avait été promu à la classe 10, échelon 5.

De la date de son entrée au service de l'UNRWA jusqu'en 1994, le requérant avait reçu, dans ses rapports périodiques, des notes allant de « satisfaisant » à « excellent ». En 1992, il avait reçu du Directeur des affaires de l'UNRWA deux lettres où le Directeur le félicitait pour son travail.

D'octobre 1993 à janvier 1995, le requérant avait reçu plusieurs avertissements pour s'être absenté du lieu de travail et avoir fumé dans l'atelier en présence de stagiaires. Le 7 janvier 1995, le Directeur du Centre de formation de Damas lui avait adressé une lettre où il signalait ses absences non autorisées et ses arrivées tardives. Il avertissait le requérant que si son comportement faisait l'objet d'autres plaintes, l'Office serait obligé de prendre des mesures appropriées. Les 9 janvier, 19 février et 13 mars 1995, le Directeur du Centre de formation de Damas avait de nouveau noté que le requérant s'était absenté sans autorisation. Le 20 mars 1995, le requérant avait reçu un nouvel avertissement et, le 29 mars 1995, il avait fait l'objet d'un blâme écrit pour absences répétées. Les 6 et 13 avril 1995, il s'était de nouveau absenté sans autorisation ni raison valable.

Le 12 avril 1995, le requérant avait présenté sa démission avec effet au 20 avril 1995 en donnant pour motifs : a) des douleurs vives à la colonne vertébrale; et b) un état psychologique et nerveux déficient. Par lettre du 13 avril 1995, l'administrateur du personnel hors Siège en République arabe syrienne l'avait informé que, bien qu'il eût donné un préavis insuffisant, l'Office acceptait sa démission avec effet au 19 avril 1995 à la fermeture des bureaux. Le 18 avril 1995, le requérant avait

écrit au Directeur des affaires de l'UNRWA pour lui demander d'annuler sa démission. Dans une réponse datée du 19 avril 1995, le fonctionnaire d'administration hors Siège l'avait informé que sa demande n'était pas acceptée.

La principale question soulevée par le requérant était celle de savoir si, selon les règles applicables, une démission ne prenait effet qu'après avoir été acceptée par le défendeur. A cet égard, le Tribunal s'est référé au paragraphe 1 de la disposition 109.6 du Règlement du personnel régional où était prévu ce qui suit :

« 2. Un fonctionnaire qui démissionne donne à l'Office :

« A) Un préavis dont la durée est prévue dans la lettre de nomination; ou

« ...

« C) Un préavis dont le Commissaire général peut à sa discrétion accepter la durée.

« 3. Tout préavis de démission doit contenir l'énoncé écrit de la décision du fonctionnaire de démissionner, être signé par le fonctionnaire et spécifier la date à laquelle celui-ci propose que sa démission prenne effet. »

Le Tribunal a constaté que la lettre du requérant en date du 12 avril 1995 était conforme aux conditions essentielles fixées dans cette disposition du Règlement du personnel régional puisqu'elle contenait l'énoncé écrit de la décision de démissionner, était signée par le requérant et spécifiait la date à laquelle celui-ci proposait que la démission prenne effet.

Au demeurant, a jugé le Tribunal, il ressortait du texte de la disposition 109.6 du Règlement du personnel régional, que le fait pour un fonctionnaire de se conformer aux conditions fixées dans la disposition constituait la démission : « Un fonctionnaire démissionne lorsqu'il donne par écrit à l'Office un préavis de démission... » Le Tribunal a souligné que rien n'indiquait que la validité de la démission fût subordonnée à son acceptation, ajoutant qu'une disposition qui exigerait l'acceptation pour que la démission prenne effet mettrait le fonctionnaire désireux de quitter le service à la merci de l'Office qui pourrait, pour des raisons arbitraires ou malveillantes, vouloir empêcher son départ. Le Tribunal ne pouvait concevoir que la disposition eût pour objet de conférer à l'Office un tel pouvoir sur la décision d'un fonctionnaire de quitter le service. Le paragraphe 2 C de la disposition 109.6 du Règlement du personnel régional ne conférait au Commissaire général de pouvoir discrétionnaire en matière de démission que dans un cas. En l'espèce, le requérant avait demandé que sa démission prenne effet huit jours après la date de la lettre par laquelle il donnait le préavis. Selon sa lettre de nomination, il devait « donner par écrit un préavis d'au moins 30 jours ». Il n'avait donc pas donné le préavis de démission requis. Le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel la démission, n'ayant pas été donnée avec le

préavis réglementaire, ne pouvait être valide que moyennant d'être acceptée par le Commissaire général. Selon lui, le paragraphe 2 C de la disposition 109.6 du Règlement du personnel régional devait s'interpréter comme conférant au Commissaire général un pouvoir discrétionnaire pour ce qui était de la date à laquelle la démission du fonctionnaire prenait effet, non pour ce qui était de la validité de la démission.

Le requérant prétendait que la décision du défendeur de ne pas faire droit à sa demande de retrait de sa démission était entachée de parti pris et constituait un abus du pouvoir discrétionnaire. Ayant conclu que la démission du requérant avait pris effet en vertu de la disposition 109.6 du Règlement du personnel régional, le Tribunal a jugé que la question ayant trait à la demande de retrait de la démission relevait des règles relatives au rengagement. Le paragraphe 3.2 de l'instruction A/4/Part VI/Rev.5 concernant le personnel prévoyait que le rengagement devait être « examiné avec soin et ne devrait normalement pas être approuvé à moins qu'il ne soit *manifestement de l'intérêt de l'Office* d'obtenir à nouveau les services d'un ancien fonctionnaire. » (l'original ne comporte pas d'italiques). C'était au requérant qu'il incombait d'apporter des preuves convaincantes lorsqu'il alléguait que la décision de ne pas le rengager était entachée de parti pris ou motifs illicites [cf. jugement n° 553, *Abrah* (1992), par. IX]. A cet égard, le Tribunal a constaté que pendant les 19 mois qui avaient précédé sa démission, le requérant avait reçu de nombreux avertissements et une lettre de blâme pour s'être absenté de son travail à plusieurs reprises et que, d'après le dossier, il n'avait pas contesté ces mesures. De plus, le requérant avait motivé sa démission en invoquant son état de santé et son état psychologique. Le paragraphe 3.5 de l'instruction A/4/Part VI/Rev.5 concernant le personnel établissait une présomption selon laquelle les fonctionnaires « licenciés pour raisons de santé » étaient « incapables de continuer à remplir leurs fonctions » et « ne devraient pas être rengagés en quelque qualité que ce soit ». Le défendeur aurait été raisonnablement fondé à accepter les motifs invoqués par le requérant à l'appui de sa démission et à hésiter à le rengager à moins que l'Office n'y ait un intérêt marqué.

De l'avis du Tribunal, le requérant était loin d'avoir apporté, comme il lui incombait de le faire, des preuves convaincantes de parti pris de la part du défendeur et la décision de celui-ci de ne pas accepter sa démission était donc raisonnable et exempte d'abus de pouvoir.

Le requérant soutenait aussi que la démission elle-même était la conséquence de mesures « de pression et d'oppression » prises contre lui. Cet argument revenait essentiellement à dire que le défendeur s'était employé, par des avertissements et des blâmes, à forcer le requérant à démissionner. Le Tribunal a estimé avec le défendeur qu'il incombait au requérant, puisqu'il prétendait que sa démission avait été forcée, de prouver qu'il y avait eu motif illicite ou contrainte [cf. jugement n° 93, *Cooperman* (1965), par. XII]. Le requérant soutenait que le fait même

de la démission était la preuve d'une contrainte parce que son emploi à l'UNRWA était sa seule source de revenus possible dans la région. Il faisait aussi valoir que ses rapports périodiques étaient positifs et notait que le premier avertissement qu'il avait reçu se référait à des absences qui auraient eu lieu deux ans plus tôt. Enfin, il soutenait que ses prétendues arrivées tardives s'entendaient en fonction d'un horaire de travail auquel, en tant que membre du personnel enseignant, il n'aurait pas dû être astreint. Le Tribunal a constaté que le dossier dont il était saisi ne corroborait pas la thèse du requérant selon laquelle sa démission avait été forcée.

Le requérant soutenait que la recommandation de la Commission paritaire de recours devait être annulée parce qu'il apparaissait qu'il y avait eu un conflit d'intérêts. La Commission paritaire de recours qui avait examiné son recours initial comprenait en effet le Directeur du Centre de formation de Damas, qui était le superviseur du requérant et avait signé les avertissements des 7 janvier et 20 mars 1995 sur lesquels reposait en partie l'allégation de contrainte formulée par l'intéressé. Selon un principe bien établi, la Commission paritaire de recours devait mettre tout en œuvre pour éviter de donner fût-ce l'apparence de la partialité. Le paragraphe 10 de la disposition 111.2 du Règlement du personnel régional autorisait les parties à récuser n'importe quel membre de la Commission. Au moment de l'examen de l'affaire, le requérant n'avait pas protesté contre la participation du Directeur du Centre de formation de Damas, mais le Président avait le pouvoir de « dispenser tout membre de l'examen d'un recours » indépendamment de toutes demandes présentées par les parties. Le Tribunal a constaté que, s'il y avait eu faute de la part du requérant à ne pas protester au moment de l'examen de l'affaire contre la participation du Directeur du Centre de formation de Damas, il y avait aussi eu faute, de la part du Président, à permettre la participation de quelqu'un dont les intérêts étaient si inextricablement mêlés à l'affaire que la question se posait de savoir s'il pouvait jouer un rôle impartial [cf. jugement n° 624, *Muhtadi* (1993)]. Le Tribunal a conclu que la participation du Directeur du Centre de formation de Damas aurait dû être mise en cause mais que, l'eût-elle été, la recommandation de la Commission paritaire de recours n'aurait probablement pas été différente pas plus que ne l'aurait été la décision du Tribunal.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté les conclusions du requérant dans leur intégralité.

4. JUGEMENT N° 879 (31 JUILLET 1998) : KARMELE CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁶

Suppression de poste — Obligation de l'Administration de faire preuve de bonne foi — Création d'un nouveau poste comportant des fonctions analogues — Indemnisation pour cause d'anxiété, d'humiliation et de stress

La requérante, entrée au service de l'UNICEF le 12 décembre 1973 avec un engagement de durée déterminée de trois mois comme commis dactylographe de classe G-2, s'était vu offrir, après avoir travaillé comme commis dactylographe bilingue de classe G-3 sur la base d'un autre engagement de durée déterminée de trois mois, un engagement de stage à compter du 1^{er} avril 1974. Cet engagement avait été converti en un engagement permanent le 1^{er} décembre 1975. Le 1^{er} janvier 1977, elle avait été promue à la classe G-4. Le 20 avril 1980, elle avait été mutée au poste de secrétaire de la Section d'Asie de la Division des programmes. Le 16 mars 1992, elle avait été promue à la classe G-5 et son titre avait été changé en celui de secrétaire principale.

Le 26 janvier 1996, le Directeur de la Division des programmes de l'UNICEF avait informé la requérante que le poste qu'elle occupait comme secrétaire principale devait être supprimé. Si la recommandation tendant à supprimer le poste était acceptée, son engagement serait résilié le 31 juillet 1996 à moins que l'Administration ne puisse l'affecter à un autre poste.

La requérante attaquait la décision de résiliation en alléguant : *a*) qu'en fait son poste n'avait pas été supprimé puisque presque toutes les fonctions qui y étaient attachées avaient été transférées à un poste nouvellement créé auquel quelqu'un d'autre avait été nommé sans aucun avis de vacance et sans aucune compétition libre; et *b*) que l'Administration ne s'était pas efforcée de bonne foi de lui trouver un nouveau poste équivalent à son poste supprimé.

Le Tribunal a noté que si la première prétention de la requérante était fondée, il n'aurait pas à examiner la deuxième. Il a estimé qu'il n'avait pas à rechercher si l'Administration avait fait ou non un effort raisonnable pour trouver à la requérante, parmi les nombreux postes vacants que celle-ci avait postulés, un poste équivalent à celui qu'elle occupait précédemment. Il suffisait qu'il constate que « le poste initialement occupé par la requérante n'avait pas en fait été supprimé [et] que la requérante en avait été écartée injustement et de façon détournée ». Le Tribunal a en outre observé que, bien que la requérante eût finalement été affectée à un poste qui semblait équivalent à celui qu'elle occupait à l'origine, il s'agissait d'un poste de durée déterminée. Le problème n'avait donc pas reçu une solution appropriée car la requérante aurait dû être affectée à un poste permanent. De l'avis du Tribunal, la requérante avait manifesté

tement été gravement lésée par l'Administration lorsque son poste avait été supprimé sans aucune justification. En l'espèce, la suppression du poste s'était accompagnée de la création d'un poste pratiquement équivalent, avec une autre désignation et une définition d'emploi légèrement différente, à une classe plus bas dans la hiérarchie. La requérante ne pouvait se porter candidate au poste nouvellement créé parce qu'elle était de classe G-5. Sans avis de vacance ni libre compétition, un autre fonctionnaire qui avait été affecté au poste avait été nommé à ce « nouveau » poste. Un an plus tard, le poste avait été reclassé G-5. Le Tribunal ne pouvait que conclure que le poste de la requérante n'avait pas été supprimé et que le processus décrit plus haut constituait un subterfuge pour écarter la requérante et la remplacer par un autre fonctionnaire.

A cet égard, le Tribunal a souligné que les manipulations dont la requérante avait été victime tendaient à devenir habituelles dans l'administration de l'Organisation des Nations Unies. Il a noté que par le simple artifice décrit plus haut, certains fonctionnaires étaient écartés et d'autres mis à leur place. Peu importait apparemment qu'en fin de compte, l'Organisation fût amenée à verser une indemnité à la personne injustement écartée. Le Tribunal ignorait si des mesures quelconques étaient prises à l'encontre des responsables de manœuvres si évidemment tortueuses. Il s'était en tout cas trouvé plus d'une fois en présence de situations comme celle qui venait d'être décrite [cf. jugements n° 679, *Fagan*, par. XIII (1994), et n° 890, *Ossolo*, par. V (1998)].

Le Tribunal a relevé que le défendeur avait affirmé que conformément aux procédures de l'UNICEF, les fonctionnaires dont les postes étaient supprimés étaient automatiquement affectés à des postes de leur classe pour lesquels l'Organisation considérait qu'ils avaient les qualifications requises. En l'espèce toutefois, un nouveau poste n'avait été trouvé à la requérante qu'après que la Commission paritaire de recours eut recommandé de l'affecter à un poste approprié et de lui verser trois mois de traitement de base net à titre d'indemnité.

Le Tribunal a jugé qu'ayant dû se porter candidate à 34 postes différents sans l'appui de l'administration, la requérante avait vécu une longue et frustrante épreuve. Elle devait être indemnisée pour l'anxiété qu'elle avait éprouvée en raison de la menace de licenciement qui pesait sur elle, pour l'humiliation qu'elle avait subie en ne se voyant attribuer aucun des postes permanents qu'elle avait postulés et pour le stress auquel elle avait été soumise du fait du comportement de l'Administration.

Le Tribunal a en conséquence ordonné que, dans les 12 mois suivant la date de la communication du jugement, la requérante soit affectée à un poste permanent équivalant à celui qu'elle occupait avant la suppression artificielle de son propre poste; que, si le défendeur décidait, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de lui verser une indemnité, sans qu'une nouvelle procédure soit nécessaire, conformément au para-

graphe 1 de l'article 9 du Statut du Tribunal, le montant de l'indemnité tenant lieu d'exécution qui lui serait versée soit fixé à 15 mois de son traitement de base net; et que lui soit versée en outre une indemnité d'un montant égal à neuf mois de son traitement de base net.

5. JUGEMENT N° 885 (4 AOÛT 1998) : HANDELSMAN CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁷

Non-renouvellement d'un engagement relevant de la série 200 — Disposition 204.3 du Règlement du personnel des Nations Unies — Circonstances spéciales pouvant être invoquées en cas de non-renouvellement d'un contrat relevant de la série 200 — Eventualité d'une promesse formelle de prolongation d'engagement — Résolution 37/126 de l'Assemblée générale — Réparation due à raison de l'insincérité des efforts faits par l'Administration pour trouver un nouveau poste au requérant

Le requérant, entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 5 décembre 1983 avec un contrat de louage de services de deux semaines et quatre jours comme consultant auprès du Département de la coopération technique et du développement, avait reçu trois autres contrats de louage de services et, le 1^{er} novembre 1984, un engagement de durée moyenne d'un an à la classe L-5, relevant de la série 200 du Règlement du personnel, comme conseiller interrégional d'informatique en matière de prospection et de mise en valeur des ressources minérales au Département des affaires économiques et sociales (incorporé plus tard dans le Département des services d'appui et de gestion pour le développement). Pendant neuf ans et demi, le requérant était resté au service de l'Organisation des Nations Unies en vertu d'une série d'engagements de durée moyenne et de longue durée. Il avait quitté le service le 30 avril 1994.

En 1993, des initiatives de restructuration interne et de décentralisation avaient amené à examiner les perspectives d'avenir du personnel relevant de la série 200 du Règlement du personnel. Par lettre du 28 décembre 1993 émanant du Secrétaire général adjoint aux services d'appui et de gestion pour le développement, le requérant avait été informé que son engagement avait été prolongé jusqu'au 31 mars 1994. La lettre précisait que le Département devait faire face à de graves difficultés financières et à de nouvelles exigences en matière de programme et n'était donc pas en mesure de renouveler le contrat du requérant au-delà de la date prévue pour son expiration, soit le 31 mars 1994. Le 5 janvier 1994, le Secrétaire général adjoint à la gestion des ressources humaines avait distribué un exposé écrit dans lequel il était dit que « tout [serait] mis en

œuvre pour placer le personnel en surnombre ». Le 26 janvier 1994, le chef du département du requérant avait adressé au Directeur du personnel (Bureau de la gestion des ressources humaines) une communication dont il adressait copie au requérant et où il disait : « Je crois savoir que l'administration centrale fait tout ce qu'elle peut pour s'assurer que les titulaires des postes de conseiller interrégional visés par la décentralisation sont redéployés en même temps que les postes. Je tiens à recommander à ce sujet que [le requérant] soit réaffecté à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP)]... ».

Le 9 mars 1994, le Directeur de la Division de la politique économique et du développement social et le Directeur de la Division de l'administration publique et de la gestion du développement avaient proposé au Secrétaire général adjoint aux services d'appui et de gestion pour le développement de prolonger les engagements d'un certain nombre de conseillers; il proposait notamment de prolonger d'un mois l'engagement du requérant. Cette proposition avait été approuvée et l'engagement du requérant prolongé jusqu'au 30 avril 1994, date à laquelle l'intéressé avait quitté le service.

Le requérant avait formé un recours interne en demandant que l'effet de la décision administrative de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée soit suspendu.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a noté que le requérant était titulaire d'un engagement relevant de la série 200 du Règlement du personnel, applicable aux agents engagés au titre de projets d'assistance technique. Aux termes de la disposition 204.3 :

« a) Les agents nommés à titre temporaire sont engagés pour une durée déterminée, leur engagement prenant fin, sans préavis, à la date indiquée dans la lettre de nomination. Les intéressés peuvent être nommés aux fins de service dans une ou plusieurs régions de mission et pour une courte durée, pour une durée moyenne ou pour une longue durée, au sens de l'alinéa f de la disposition 200.2...

« d) L'engagement temporaire n'autorise pas son titulaire à compter sur une prolongation. »

Le Règlement permettait donc au défendeur de mettre fin aux services d'un fonctionnaire nommé dans le cadre de la série 200, même sans préavis et quelles que soient la valeur des services du fonctionnaire ou les qualités personnelles de celui-ci. Le Tribunal avait constamment approuvé l'application de ces dispositions [cf. jugement n° 610, *Ortega*, par. VII (1993), et jugement n° 614, *Hunde*, par. IV (1993)].

Le Tribunal a également noté que, sauf s'il existait des circonstances spéciales, les agents engagés au titre de projets pouvaient voir leur relation avec l'Organisation prendre fin lorsque le dernier de leurs engagements relevant de la série 200 venait à expiration. Ces circonstances spéciales pouvaient comprendre : 1) l'abus du pouvoir discrétionnaire de

ne pas prolonger l'engagement ou 2) une promesse formelle de l'Administration autorisant le fonctionnaire à compter sur la prolongation de son engagement. L'exercice par le défendeur de son pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger un contrat relevant de la série 200 ne devait pas être affecté d'un vice tel que la violation du principe de la bonne foi dans les rapports avec les fonctionnaires, le parti pris, l'arbitraire ou d'autres facteurs non pertinents pouvant entacher sa décision. Le Tribunal a déclaré n'avoir trouvé aucune preuve d'un quelconque motif illicite de la part de l'Administration. Il ne lui est pas non plus apparu que l'Administration se fût obligée à trouver au fonctionnaire un nouveau poste, équivalant à celui qu'il occupait, parce qu'elle lui aurait fait une promesse formelle à cet effet.

Le requérant prétendait qu'une promesse formelle avait été faite au cours des discussions du Comité consultatif mixte sur les perspectives d'avenir des fonctionnaires relevant de la série 200 eu égard à la restructuration imminente des secteurs économique et social du Secrétariat. Ce que le requérant considérait comme étant la position prise par l'Administration à cette réunion se ramenait apparemment à des avis exprimés par certains représentants de l'Administration sur ce que la politique de l'Organisation devait être à l'égard des fonctionnaires relevant de la série 200. Ces déclarations ne pouvaient être interprétées comme des promesses formelles relatives à l'emploi du requérant. Le requérant se référait aussi à la correspondance échangée entre le Secrétaire général adjoint aux services d'appui et de gestion pour le développement et le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion au sujet de la réaffectation aux bureaux régionaux des fonctionnaires nommés dans le cadre de la série 200. Le Tribunal n'a toutefois relevé, dans ces communications, aucune promesse formelle qui lui aurait été faite au sujet de son maintien en fonctions. Quant au mémorandum du 6 décembre 1993 que le Directeur du personnel avait adressé à tous les fonctionnaires du Département des services d'appui et de gestion pour le développement, y compris le requérant, pour chercher à connaître tous ceux qui souhaitaient être réaffectés, il ne pouvait être interprété non plus comme une promesse formelle de réaffecter le requérant. Ce dernier ne pouvait par ailleurs invoquer la résolution 37/126 de l'Assemblée générale, datée du 17 décembre 1982, aux termes de laquelle l'Assemblée avait décidé, au paragraphe 5 de la section IV, que « lorsque des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée auront accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction, leur cas sera pris équitablement en considération aux fins d'une nomination de carrière », car cette résolution ne s'appliquait pas aux fonctionnaires nommés en vertu de la série 200.

Le Tribunal a noté que l'Administration avait fait peu d'efforts pour trouver un poste au requérant. Il a également constaté que, si aucune promesse formelle n'avait été faite au requérant au sujet de ses perspectives d'emploi, le comportement de l'Administration envers le requérant avait

pu amener celui-ci à croire que l'Administration lui trouverait bientôt un nouveau poste. Les plans du défendeur concernant la réorganisation du personnel relevant de la série 200, qui avaient abouti à ne pas prolonger les contrats d'un certain nombre de fonctionnaires et à en maintenir d'autres en fonctions, joints aux déclarations faites par l'Administration, avaient pu, de l'avis du Tribunal, se prêter à diverses interprétations et avoir ainsi induit le requérant en erreur. De plus, dans une lettre du 15 juillet 1994 transmettant au requérant le rapport de la Commission paritaire de recours relatif à la demande de suspension qu'il avait présentée et l'informant de la décision du défendeur de ne pas donner d'autre suite à l'affaire, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion avait notamment déclaré :

« Le Secrétaire général a aussi pris note des observations de la Commission touchant vos services et votre compétence technique et il tient à vous donner l'assurance que vous serez pleinement pris en considération pour le poste en question [c'est-à-dire le poste vacant à la CESAP] et pour tout autre poste auquel vous vous porterez candidat et pour lequel vous serez jugé qualifié. »

Cette lettre pouvait aussi avoir eu pour effet d'induire le requérant en erreur.

Comme dans l'affaire *Noyen*, les déclarations que l'Administration avait faites au requérant, « jointe[s] aux suppositions erronées du requérant concernant son statut, [doivent] être considérée[s] comme ayant nui à ses autres possibilités d'emploi et il a pu en résulter un certain préjudice... » [cf. jugement n° 839, *Noyen* (1997), par. IX]. De même, le requérant dans la présente affaire avait droit à être indemnisé.

Le Tribunal a en outre noté que le requérant signalait un échange de correspondance qui avait pu avoir pour effet de faire obstacle à son affectation et que le défendeur ne pouvait apparemment pas expliquer.

Le Tribunal est parvenu à la conclusion que les efforts faits par l'Administration pour aider le requérant n'étaient pas sincères et il a ordonné au défendeur de verser à l'intéressé trois mois de son traitement de base net pour l'indemniser du dommage qu'il avait subi par suite du comportement de l'Administration. Il a rejeté toutes les autres demandes.

6. JUGEMENT N° 897 (20 NOVEMBRE 1998) : JHUTHI CONTRE LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES⁸

Licenciement pour faute — L'imposition de mesures disciplinaires implique l'exercice d'un pouvoir quasi judiciaire — Constatation de l'existence d'une faute — Charge de la preuve dans les affaires disciplinaires — Application d'une procédure périmée aux fins d'une décision de suspension — Droit à un conseil

Le requérant, entré au service de l'Organisation des Nations Unies avec un engagement de durée déterminée de six mois comme agent de sécurité de classe G-4 au Groupe de la sûreté des services communs des Nations Unies du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) à Nairobi, avait reçu par la suite une série d'engagements de durée déterminée plus ou moins longs. Le 1^{er} avril 1990, son titre fonctionnel avait été changé en celui d'agent principal de sécurité. Le 1^{er} octobre 1990, il avait été promu à la classe G-5. Le 25 octobre 1993, il avait été licencié sur la base de l'article 10.2, paragraphe 1, du Statut du personnel et de la disposition 110.3, a, vii du Règlement du personnel après qu'un comité paritaire de discipline spécial fut parvenu à la conclusion — à laquelle le Secrétaire général avait souscrit — qu'il avait volé un ordinateur bloc-notes Panasonic qui avait disparu du Bureau de l'UNICEF/PAM dans le complexe des Nations Unies à Gigiri (Kenya). Le requérant s'était alors pourvu devant le Tribunal.

Se référant à son jugement n° 890, *Augustine* (1998), le Tribunal a rappelé que l'imposition de mesures disciplinaires impliquait, de la part de l'Administration, l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire mais aussi l'exercice d'un pouvoir quasi judiciaire. Dans les affaires disciplinaires, le Tribunal examinait : a) si les faits sur lesquels se fondaient les mesures disciplinaires avaient été établis; b) si ces faits constituaient en droit une faute ou une faute grave; c) s'il y avait eu une irrégularité de fond; d) s'il y avait eu une irrégularité de procédure; e) s'il y avait eu motivation illicite ou abus du pouvoir discrétionnaire; f) si la sanction était légale et g) si la sanction imposée était disproportionnée à l'infraction.

Le Tribunal a noté que, s'agissant de la conclusion selon laquelle il y avait eu faute, deux questions devaient être examinées : premièrement, si les constatations de fait et la conclusion selon laquelle il y avait eu faute étaient justifiées eu égard aux preuves et, deuxièmement, si, comme le prétendait le requérant, le Comité paritaire de discipline avait examiné des faits non pertinents et été influencé par eux lorsqu'il avait conclu que le requérant était coupable de faute.

Pour ce qui était des faits pertinents, a souligné le Tribunal, le requérant était de service dans la région lorsqu'un ordinateur avait été volé au Bureau de l'UNICEF/PAM et il avait plus tard été constaté que cet ordinateur avait été en sa possession. En général, lorsque l'Administration

exerçait des pouvoirs discrétionnaires, la charge de la preuve exigeait que les deux parties fournissent au Tribunal tous les éléments de preuve pertinents qu'elles possédaient de manière à permettre au Tribunal d'établir les faits. En matière disciplinaire, lorsque l'Administration produisait des éléments de preuve qui permettaient raisonnablement de conclure que le requérant était coupable de la faute qui lui était reprochée, autrement dit, lorsqu'il y avait présomption de faute, cette conclusion devait prévaloir. Il y avait exception à ce principe si le Tribunal choisissait de ne pas accepter ces éléments de preuve ou si le requérant fournissait une explication plausible ou d'autres éléments de preuve qui rendaient une telle conclusion improbable [Cf. jugement n° 484, *Omosola* (1990)]. En l'espèce, a déclaré le Tribunal, les éléments de preuve produits par l'Administration avaient fait naître une forte présomption que le requérant avait volé l'ordinateur. Confronté à cette présomption, le requérant avait expliqué qu'il était effectivement entré en possession de l'ordinateur, qu'il avait plus tard donné à son frère pour qu'il le vende afin de payer un voyage en Inde, mais qu'il l'avait acheté pour 20 000 shillings kényens à un certain Chris, qu'il avait rencontré par l'entremise d'un commerçant tanzanien. Il avait aussi prétendu que Chris ne pouvait témoigner parce qu'il était décédé depuis. Devant le Comité paritaire de discipline, le requérant n'avait produit aucune preuve acceptable que Chris eût jamais existé et moins encore qu'il fût décédé. Il n'avait pas non plus produit d'attestation satisfaisante du commerçant tanzanien, comme le Comité paritaire de discipline l'en avait prié, et s'était borné à présenter une déclaration non datée, avec traduction non officielle, que le Comité paritaire de discipline avait jugée être tout à fait insatisfaisante.

De plus, le requérant avait d'abord déclaré qu'il avait acheté l'ordinateur « en pensant que c'était un article de contrebande » et « [reconnu] que l'achat d'articles de contrebande [dénotait] un manque de jugement ». Il avait plus tard cherché à rectifier cette déclaration de manière à dire qu'il avait acheté l'ordinateur « *sans* penser que c'était un article de contrebande » (en italiques dans l'original). De l'avis du Tribunal, la rectification apportée par le requérant n'était pas compatible avec le reste de la déclaration si bien que, loin de réfuter la présomption pesant contre lui, elle portait à douter sérieusement de sa véracité.

Le requérant alléguait que sa suspension était illicite parce que des irrégularités avaient été commises lorsqu'elle avait été imposée. Le Tribunal a noté que le défendeur avait appliqué, pour la suspension, une procédure périmée qui avait été remplacée six mois plus tôt par le chapitre X révisé du Règlement du personnel et que le Directeur exécutif qui avait imposé la suspension n'avait pas valablement reçu par délégation le pouvoir de le faire. Le Tribunal a donc constaté qu'il y avait eu, dans l'application du droit, une erreur qui, sans être suffisamment matérielle pour rendre nulle la décision de prendre une mesure disciplinaire, avait néanmoins violé les droits du requérant. Du fait de cette irrégularité, le

Tribunal a ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité d'un montant égal à deux mois de traitement de base.

Le requérant prétendait n'avoir pu communiquer avec son conseil de New York, qui était membre de la Liste des conseils et n'aurait été informé de la procédure devant le Comité paritaire de discipline que deux mois après que cet organe eut fait sa recommandation au Secrétaire général. Le Tribunal a jugé qu'il était inexact de prétendre qu'il y avait là refus du droit d'être représenté. La disposition 110.7, *d* du Règlement du personnel stipulait que « Le Comité paritaire de discipline autorise le fonctionnaire en cause à se faire représenter devant lui par un autre fonctionnaire, en poste ou retraité, au lieu d'affectation où le Comité a été créé ». Le droit du requérant d'avoir un conseil local comme le prévoyait la disposition 110.7, *d* du Règlement du personnel avait été pleinement respecté; en fait, un fonctionnaire avait représenté le requérant à la procédure devant le Comité paritaire de discipline spécial. Le requérant prétendait qu'il avait le droit de se faire représenter par son conseil de New York mais il ne produisait aucune preuve qu'il ait cherché à s'assurer la présence de ce conseil pendant la procédure à Nairobi. Le Tribunal a jugé en conséquence que le droit du requérant à l'assistance d'un conseil, conformément aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel, avait été pleinement respecté. Il a conclu qu'il n'y avait pas eu d'irrégularités de procédure importantes dont le requérant pût se plaindre à propos de son droit à conseil.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a rejeté toutes les conclusions du requérant, à l'exception de celle ayant trait aux irrégularités entachant la décision de suspension.

7. JUGEMENT N° 903 (20 NOVEMBRE 1998) : KHALIL CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT⁹

Décision refusant de modifier la date de naissance du requérant aux fins de la fixation de la date de son départ à la retraite — La Commission paritaire de recours a-t-elle été saisie dans les délais prescrits ? — Instruction A/9 concernant le personnel — Politique excluant toute modification de la date de naissance

Le requérant, entré au service de l'Office le 8 février 1956 comme enseignant de classe 4 à l'école El Buss, à Tyr (Liban), avait, après des promotions successives, atteint la classe 17, occupant le poste de fonctionnaire principal chargé de l'éducation. Il avait quitté le service pour prendre sa retraite le 30 novembre 1996.

Les dossiers de l'Office contenaient deux demandes d'emploi, l'une signée en avril 1956 et l'autre non signée, qui indiquaient le 11 novembre 1936 comme date de naissance du requérant. Il existait aussi une formule d'Accord avec l'UNRWA sur la désignation du bénéficiaire, signée en avril 1956 par l'intéressé, par un fonctionnaire de l'UNRWA et par deux témoins, ainsi que deux rapports de situation de famille (personnel régional) signés par le requérant respectivement en avril 1963 et en juillet 1967, tous documents qui indiquaient également le 11 novembre 1936 comme la date de naissance de l'intéressé. Le 8 septembre 1967 toutefois, le requérant avait reçu un laissez-passer des Nations Unies sur lequel sa date de naissance était indiquée comme étant le 11 novembre 1937. Le 15 mars 1971, il avait signé une formule de désignation, changement ou révocation de bénéficiaire où il donnait le « 11 novembre 1937 » comme date de naissance.

Le 27 août 1989, le requérant avait informé l'Administrateur du personnel régional qu'il avait reçu de l'Office un document où sa date de naissance était indiquée incorrectement comme étant le 11 novembre 1936 au lieu du 11 novembre 1937; il demandait à l'Administrateur du personnel régional de faire le nécessaire pour corriger cette erreur. Le 31 août 1989, l'Administrateur du personnel régional lui avait répondu que, sur sa demande d'emploi et sur d'autres documents de l'Office, sa date de naissance avait été indiquée comme étant le 11 novembre 1936. Le 13 septembre 1989, le requérant avait fait savoir à l'Administrateur du personnel régional que la date « 1936 » devait être une erreur typographique et que, sur la demande d'emploi, les mentions manuscrites n'étaient pas de sa main. Il avait fourni à l'Administrateur du personnel régional plusieurs documents indiquant que sa date de naissance était « 1937 » mais, le 8 novembre 1989, le chef de la Division des services du personnel l'avait informé que sa date de naissance ne pouvait être changée dans les dossiers de l'Office.

Le 16 octobre 1995, l'Administrateur du personnel régional avait informé le requérant qu'il atteindrait l'âge de la retraite le 11 novembre 1996 et que l'Office ne reporterait pas son départ à la retraite au-delà de cette date. Le 20 juillet 1996, le requérant avait écrit au Commissaire régional pour demander que la date de son départ à la retraite soit reportée jusqu'à la fin de novembre 1997 en raison de l'erreur commise dans les dossiers de l'Office au sujet de sa date de naissance. Dans une réponse datée du 16 septembre 1996, le Directeur de l'administration et des ressources humaines avait « confirm[é] toute la correspondance précédente relative » à la date de naissance du requérant, conformément à la politique énoncée dans l'instruction A/9 concernant le personnel. Il rejetait aussi la demande du requérant tendant à ce que ses services soient prolongés au-delà de l'âge de la retraite, au motif que cette demande n'avait pas été présentée au Directeur de l'administration et des

ressources humaines un an avant la date de la retraite, comme elle aurait dû l'être.

Le 25 septembre 1996, le requérant avait prié le Directeur de l'administration et des ressources humaines de reconsidérer sa décision; il prétendait qu'un délai de grâce avait été imparti aux fonctionnaires pour leur permettre de rectifier leur date de naissance dans les dossiers de l'Office et que, parce qu'il était détaché auprès de l'UNESCO à cette époque, il avait ignoré l'existence d'un tel délai. Le 2 octobre 1996, le Directeur de l'administration et des ressources humaines avait confirmé son avis précédent.

Le 5 novembre 1996, le requérant avait saisi la Commission paritaire de recours. La Commission avait adopté son rapport le 18 mai 1997. Elle y formulait une recommandation favorable au requérant. Le Commissaire général avait toutefois rejeté cette recommandation parce que : *a*) le recours n'avait pas été formé devant la Commission paritaire de recours dans les délais prescrits par le Règlement du personnel régional; et *b*) le requérant n'avait pas le droit de faire changer sa date de naissance, un tel changement étant contraire au Règlement du personnel régional.

Le Tribunal a noté que la Commission paritaire de recours avait reçu le recours et l'avait examiné au fond et s'est lui aussi déclaré disposé à connaître de la requête dont il était saisi et à statuer sur elle conformément à l'article 2 de son Statut. Il a souligné que le requérant s'était efforcé, à plusieurs reprises, de faire changer sa date de naissance et qu'il avait continué de fournir à l'Office des documents qui, croyait-il, étayaient sa prétention. Ainsi, les discussions entre le requérant et l'Office avaient apparemment été continuées et le recours avait été considéré à juste titre comme formé en temps voulu.

De plus, le Tribunal a jugé utile de réaffirmer la politique énoncée dans l'instruction A/9 concernant le personnel, dont le paragraphe 6.1 se lisait comme suit :

« L'âge d'un fonctionnaire aux fins de la retraite est fixé sur la base de pièces figurant dans les dossiers du personnel de l'UNRWA. Les fonctionnaires ne seront pas autorisés à changer une déclaration de date de naissance précédente. »

Cette disposition avait été développée par l'inclusion du texte suivant :

« Une fois acceptée par l'Office, une date de naissance certifiée fait partie des dossiers internes et officiels de l'Office. Comme telle, elle régit l'application de toutes les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel aux services du fonctionnaire auprès de l'Office, y compris la date de la retraite, et, faisant partie des dossiers internes de l'Office, elle échappe à tout contrôle de l'extérieur. Depuis de nombreuses années, la date de naissance du

fonctionnaire figure sur sa feuille de paie. L'Office est par conséquent fondé à présumer que les fonctionnaires qui n'ont pas demandé jusqu'à présent à changer leur date de naissance acceptent les dossiers de l'Office comme étant exacts. »

Le requérant faisait objection à ce que cette instruction soit appliquée dans son cas parce qu'elle ne s'appliquait qu'une fois qu'une date de naissance certifiée avait été acceptée par l'Office. Dans son cas, disait-il, il n'y avait pas eu de date de naissance certifiée.

De l'avis du Tribunal, le seul document critique était le certificat de naissance original du requérant, qu'il ne paraissait pas possible d'obtenir. C'eût été le seul document à fournir une date de naissance ne reposant pas sur la parole du requérant. Les dates de naissance consignées dans tous les autres documents reposaient sur la foi du requérant ou sur un autre document établi sur la foi du requérant. Cela étant, les autorités délivrant ces documents devaient croire le requérant ou le condamner à ne pas voyager, à ne pas se marier, à ne pas immatriculer ses enfants, etc. Le Tribunal a donc déclaré ne pas être convaincu par le grand nombre des documents qui avaient été invoqués. Sur la base des termes clairs de l'instruction A/9 concernant le personnel, le Tribunal était obligé d'admettre que la date de naissance figurant sur la deuxième demande d'emploi présentée par le requérant n'aurait pu être certifiée que par le requérant lui-même.

La signature du requérant était précédée des mots : « Je certifie que les déclarations faites par moi en réponse aux questions qui précèdent sont vraies, complètes et exactes à tous égards ». Sous la rubrique « Curriculum vitae », le requérant avait indiqué : « Je suis né en 1936 dans le village de Kabri. » Au surplus, la date de naissance du requérant indiquée sur trois documents ultérieurs de l'Office coïncidait avec celle qui figurait sur la deuxième demande d'emploi et le Tribunal n'avait aucune raison de douter de la véracité et de l'authenticité de ces documents : le requérant indiquait de bonne foi sa date de naissance sur des documents dont l'objet n'était pas de vérifier son âge. Le 15 janvier 1990, le requérant avait présenté une pièce d'identité délivrée par le Haut Comité arabe pour la Palestine à Beyrouth le 23 avril 1953. Le requérant soutenait que cette pièce « me tient lieu de certificat de naissance », qu'elle « a été délivrée trois ans avant que je n'entre à l'UNRWA » et qu'elle « indique clairement que ma date de naissance est 1937 ». Cependant, puisque le requérant lui-même avait affirmé qu'il ne possédait pas son certificat de naissance original, le document devait lui avoir été délivré sur parole, comme les autres.

Le Tribunal a ajouté qu'en admettant même que le requérant se soit trompé ou qu'il ait été distrait, cette circonstance serait sans pertinence. L'Office avait adopté une politique, consacrée dans l'instruction A/9 concernant le personnel, qui donnait à la première date de naissance dé-

clarée par un fonctionnaire dans les documents internes de l'Office la priorité absolue sur toutes les autres déclarations. S'agissant de l'âge de la retraite, l'Office avait besoin de certitude car ce n'était pas seulement les droits des fonctionnaires partant à la retraite qui étaient en jeu, mais aussi les intérêts d'autres fonctionnaires désireux de poursuivre leurs carrières en occupant les postes laissés vacants par ceux qui partaient à la retraite.

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

8. JUGEMENT N° 906 (20 NOVEMBRE 1998) : ZIADEH CONTRE LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DE L'OFFICE DE SECOURS ET DE TRAVAUX DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS DE PALESTINE DANS LE PROCHE-ORIENT¹⁰

Licenciement pour raisons médicales — Principe audi alteram partem — Il importe que le rapport d'une commission médicale soit transparent et motivé — Eventualité d'un parti pris ou de préjugés — La réintégration du requérant ne constituerait pas une réparation appropriée

Le requérant, entré au service de l'Office le 1^{er} octobre 1983 comme médecin « B » (à temps partiel) à la classe 14, au Centre de santé du camp Jarash, avait, le 1^{er} janvier 1986, reçu un engagement à titre temporaire pour une durée indéfinie en tant que fonctionnaire recruté sur le plan régional en qualité de médecin « B » (médecin traitant) à la classe 14 au bureau extérieur de la Jordanie. Le 1^{er} octobre 1986, il avait été muté au poste de médecin « B » à la clinique du camp de Baqa'a dans la région de Balqa. Il avait par la suite été muté dans un certain nombre d'autres bureaux de la région. Sa cessation de service pour raison de santé avait pris effet le 5 mars 1996.

Le 22 juillet 1992, le requérant avait subi une greffe du rein. Le 27 août 1992, une commission médicale avait été chargée de l'examiner à l'effet de déterminer s'il était apte à continuer d'exercer ses fonctions à l'Office. Le 11 novembre 1992, la commission médicale avait conclu que le requérant était « apte à continuer d'exercer ses fonctions à l'Office » et avait recommandé de « réexaminer la situation à l'issue d'une période de trois mois ». Du 4 février 1993 au 16 janvier 1995, cinq autres commissions médicales avaient réexaminé la situation du requérant. Chacune de ces commissions avait conclu que le requérant était apte à continuer d'exercer ses fonctions à l'Office; chacune d'elles avait recommandé de réévaluer l'état de santé du requérant à l'issue d'une période de six mois.

Le 19 juillet 1995, le requérant avait été examiné par une autre commission médicale, qui avait conclu le 19 septembre 1995 qu'il était apte à reprendre ses fonctions à l'Office. Elle avait recommandé de réexaminer la situation à l'issue d'une période d'un an. Dans une lettre confidentielle qui était jointe à l'intention du chef du Programme de santé du bureau extérieur de la Jordanie, la Commission médicale avait également noté que, bien que le requérant eût été déclaré apte à exercer ses fonctions, il avait été déterminé qu'il souffrait de nécrose avasculaire de la tête du fémur, des deux cuisses, ce qui l'exposait au risque de fracture, et avait recommandé que, afin d'éviter des accidents en cours d'emploi que la mobilité et les déplacements rendaient probables, le requérant soit affecté à un centre de santé et qu'il ne soit pas appelé à voyager dans la zone pendant l'année scolaire. Le 28 septembre 1995, la même commission médicale s'était réunie et avait « réexaminé les rapports et examens concernant [le requérant] ». Le 1^{er} octobre 1995, la commission médicale avait présenté ses conclusions au chef du Programme de santé du Bureau de la Jordanie; elle y disait que « le requérant était inapte à reprendre ses fonctions à l'Office » et que « le paragraphe 7 de la disposition 109.7 du Règlement du personnel ne s'appliquait pas en l'espèce ». Le 2 octobre 1995, le fonctionnaire de la santé du bureau extérieur s'était rallié à ces conclusions.

Le 23 octobre 1995, le requérant avait demandé au Directeur des affaires de l'UNRWA et au Directeur de la santé de revoir la décision le déclarant inapte à continuer d'exercer ses fonctions et celle de mettre fin à son engagement. A l'appui de son affirmation qu'il était apte à exercer ses fonctions, le requérant avait joint des rapports médicaux de spécialistes.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a constaté ce qui suit :

1. Entre le 27 août 1992 et le 19 septembre 1995, les six commissions médicales qui avaient examiné et réexaminé l'état de santé du requérant avaient toutes conclu qu'il était apte à travailler au service médical de l'UNRWA.

2. A chacune de ces occasions, l'aptitude au service avait été déterminée en référence à la capacité du requérant d'exercer ses fonctions de manière satisfaisante, tant le requérant que le défendeur ayant estimé que tel devait être le critère fondamental permettant d'évaluer son état de santé.

3. La commission médicale ne disposait d'aucun nouvel élément d'ordre médical apparu entre son rapport du 19 septembre 1995, où elle signalait que le requérant était « apte à reprendre ses fonctions », et son rapport du 28 septembre 1995, où, s'étant réunie à nouveau pour réexaminer le cas du requérant, elle avait déclaré celui-ci « inapte à reprendre ses fonctions », et ce, sur la base d'éléments d'information identiques à ceux qu'elle avait examinés précédemment. Entre ces deux dates, il

n'était survenu aucune détérioration importante ou significative de l'état de santé du requérant qui aurait pu amener la commission médicale à conclure que le requérant était « inapte à reprendre ses fonctions » après avoir conclu initialement qu'il était « apte à reprendre ses fonctions ».

4. Le défendeur n'était pas étranger au fait que la même commission médicale s'était réunie à nouveau et avait réexaminé l'aptitude du requérant à reprendre ses fonctions. Le refus du défendeur d'accepter la première conclusion de la commission médicale ne s'expliquait pas par la survenance d'un nouvel élément établissant que le requérant n'était pas apte à reprendre ses fonctions. En réalité, le défendeur estimait que le requérant ne serait pas apte à s'acquitter de ses fonctions parce que son état de santé l'exposait à un risque important de fractures du fémur de l'une ou l'autre cuisse, en raison d'une nécrose avasculaire, et d'infection, en raison du traitement immunosuppresseur qu'il devait suivre. Ainsi donc le défendeur craignait que le requérant ne soit victime d'un accident ou d'une maladie imputables au service, ce qui aurait entraîné une lourde charge financière pour le défendeur et constitué « un résultat non nécessaire et non désirable ».

5. Aucun des spécialistes que le requérant avait consultés, y compris les deux spécialistes vers lesquels il avait été aiguillé par l'Office, n'avait conclu qu'il était inapte au service.

6. A aucun moment entre le 19 et le 28 septembre 1995, le requérant n'avait été informé des raisons pour lesquelles son cas était réexaminé, à savoir le risque d'une maladie ou d'un accident imputables au service et les conséquences financières que cela entraînerait pour le défendeur. Il semblait que le défendeur avait modifié le sens de l'expression « inapte au service » sans informer le requérant de la modification intervenue, de manière à ne pas lui donner l'occasion de contester l'application d'une telle définition à son cas et à le priver de la possibilité de prouver ou d'argumenter qu'il n'était pas « inapte » selon la définition élargie.

Dans ces conditions, le Tribunal a estimé que le requérant avait été privé du droit de participer effectivement au réexamen par la commission médicale de son aptitude au service. Il avait été privé du droit de prouver qu'il était apte au service ou de contester tout élément qui pouvait lui être défavorable. Il n'avait donc pas bénéficié des droits garantis par le principe *audi alteram partem*, qui était le pendant du droit d'être confronté à ses accusateurs. En bref, le requérant n'avait pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière.

Le Tribunal s'est en outre déclaré préoccupé par la teneur insatisfaisante du rapport de la commission médicale du 28 septembre 1995, qui ne faisait que répéter mot pour mot le rapport précédent du 19 septembre 1995, dans lequel elle déclarait que le requérant était « apte à reprendre ses fonctions », à cette différence près que, dans le rapport du 28 sep-

tembre, le mot « inapte » avait remplacé le mot « apte ». La commission médicale ne s'était pas expliquée sur ce revirement et comme tous les éléments d'ordre médical produits par les spécialistes plaidaient en faveur de l'aptitude du requérant, le Tribunal en était réduit à penser que le requérant avait été déclaré « inapte » à cause de l'adoption de la définition nouvelle et élargie. Pareillement, il était difficile, sinon impossible, de vérifier les raisons pour lesquelles le défendeur avait accepté cette dernière conclusion de la commission médicale, plutôt que la conclusion initiale de cette même commission déclarant le requérant apte au service.

Le Tribunal s'est également déclaré préoccupé par le fait que ceux-là même qui avaient suscité ou inspiré la décision de réunir à nouveau la commission médicale avaient pesé en dernière analyse sur la décision de licencier le requérant au motif qu'il était inapte au service. Cette circonstance pouvait donner à penser que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant était entachée de parti pris ou de préjugés.

Le Tribunal a jugé établi que, pour les raisons indiquées, le défendeur avait méconnu le droit du requérant à un traitement équitable et au respect des formes régulières dans la procédure qui avait finalement abouti à la décision du défendeur de le licencier pour raisons de santé. Le Tribunal a examiné la demande de réintégration présentée par le requérant, mais a conclu que ce ne serait pas là une solution appropriée, d'abord parce qu'il n'était pas convaincu que, dans l'hypothèse où la procédure aurait été régulière et équitable, la décision de la commission médicale et la suite donnée par le défendeur à cette décision eussent été différentes et, en second lieu, parce que les circonstances n'étaient manifestement plus les mêmes depuis que le requérant avait cessé d'être au service de l'Office : ce dernier avait en effet ouvert depuis lors un cabinet médical privé et des montants importants lui avaient déjà été payés au titre des versements à la cessation de service. Considérant que le versement d'une indemnité constituerait en conséquence une solution plus appropriée que la réintégration du requérant, le Tribunal a ordonné au défendeur de verser à l'intéressé une indemnité équivalant à deux années de traitement de base net.

B. — Décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail¹¹

1. JUGEMENT N° 1689 (29 JANVIER 1998) : MONTENEZ (N° 2) CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE (AGENCE EUROCONTROL)¹²

Non-promotion — Limites du pouvoir de contrôle sur les décisions en matière de promotion — Rôles respectifs du jury de concours et du Comité de promotion — Rôle d'une entreprise privée dans le processus de sélection — Article 2 1), a du Règlement n° 2 — Article 2 2) du Règlement n° 2 — Article 6, cinquième alinéa, du Règlement n° 2 — Il importe qu'une organisation respecte ses propres procédures

Le requérant, entré au service d'Eurocontrol, à son siège à Bruxelles, le 1^{er} octobre 1985 en qualité de traducteur, au grade LA6, avait été promu au grade LA5 le 1^{er} janvier 1992. Du 16 mars 1994 au 15 février 1995, il avait exercé par intérim les fonctions de chef de l'Unité de traduction en langue française, au sein de la Division de traduction et d'interprétation.

Le 26 avril 1995, l'Agence avait publié un avis de concours portant la cote HQ-95-LA/097, destiné à pourvoir, au grade LA4, le poste de chef de l'Unité. L'avis exigeait notamment, outre le français comme langue maternelle ou de scolarité, une parfaite connaissance de l'anglais, de l'allemand et d'au moins une autre des langues utilisées à l'Agence. Il prévoyait une première sélection sur la base d'une évaluation des titres et qualifications des candidats puis, pour les candidats retenus, la participation à une procédure de sélection finale, consistant en des évaluations et entretiens.

Le 20 juin 1995, le requérant s'était porté candidat au poste mis en compétition en même temps qu'une interprète de grade LA5, également fonctionnaire de l'Agence depuis le 5 octobre 1970, qui avait été désignée en 1988 comme adjoint au chef de l'Unité de traduction en langue française et était chargée, depuis le 1^{er} avril 1995, d'exercer par intérim les fonctions du poste à pourvoir.

Le 22 août 1995, le jury de concours avait décidé que, parmi les candidatures qui lui étaient parvenues, seules celles du requérant et de la chef par intérim de l'Unité répondaient aux exigences du poste, et les avait classées *ex aequo*. Un administrateur de la Direction des ressources humaines avait alors invité le requérant à se soumettre à un exercice d'évaluation de développement personnel, entretien qui devait être mené par une firme de conseil en recrutement. Le 17 novembre, un Comité de promotion ad hoc, présidé par le Directeur général et composé de

trois membres de l'administration ainsi que de deux représentants du personnel, s'était réuni et avait proposé la chef par intérim au poste mis au concours. Par une lettre du 28 novembre, un fonctionnaire de la Direction des ressources humaines avait informé le requérant, au nom du Directeur général, du rejet de sa candidature.

Le 29 février 1996, le requérant avait adressé une réclamation au Directeur général, en vertu de l'article 92 2) du Statut administratif du personnel permanent, dirigée contre le rejet de sa candidature et la nomination de l'autre fonctionnaire. La Commission paritaire des litiges, saisie pour avis, avait estimé dans un rapport daté du 31 juillet 1996 que la réclamation était fondée car la candidate nommée n'avait ni diplôme linguistique de langue allemande ni le niveau de connaissance habituellement requis pour les tâches [du poste], notamment la révision des traductions. Par lettre du 23 septembre 1996, le Directeur général avait informé le requérant qu'il rejetait la recommandation de la Commission.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé que, de jurisprudence constante, la nomination d'un fonctionnaire dépendait dans une large mesure de l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination; aussi une telle décision ne pouvait-elle être revue par le Tribunal que de manière très restreinte, soit si elle émanait d'une autorité incompétente, 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 inexactes [voir par exemple les jugements 1436, affaire *Sala* n° 2 (1995); 1497, affaire *Flores* (1995); et 1654, affaires *van der Laan* n°s 1 et 2 (1996)].

Comme premier moyen, le requérant faisait valoir que la procédure d'examen en deux phases, les aptitudes techniques étant confiées à un jury de concours et les propositions à soumettre au Directeur général au Comité de promotion, était contraire à l'article 30 du Statut. Le Tribunal a noté que l'article 30 2) du Statut du personnel disposait ce qui suit :

« Pour chaque concours, un jury est nommé par le Directeur général. Le jury établit la liste d'aptitude des candidats, qui sont classés par ordre de mérite et sans distinction de nationalité.

« L'autorité investie du pouvoir de nomination choisit sur cette liste le ou les candidats qu'elle nomme aux postes vacants.

« Lorsque le choix d'un candidat ne s'opère pas conformément au classement établi par le jury, l'acte de nomination est motivé en conséquence. »

Le Tribunal a estimé que les précédents invoqués par le requérant à propos de l'article 30 n'avaient pas la signification qu'il leur prêtait : le jury de concours était chargé d'établir une liste relative aux aptitudes techniques des candidats, internes et externes, pour contribuer à l'objectivité de la procédure et faciliter le travail du Directeur général

et il n'avait pas à faire de proposition. En revanche, la nomination d'un fonctionnaire à un poste bénéficiant d'un classement plus élevé représentait une promotion au sens de l'article 45 du Statut dont les règles devenaient applicables. Le Comité de promotion était, lui aussi, censé assister l'autorité investie du pouvoir de nomination (s'agissant des fonctionnaires à promouvoir), en lui soumettant une proposition sur la base d'une appréciation globale du cas. Dans le jugement 1477, affaire *Nacer-Cherif*, 1995, qui concernait une autre organisation, le Tribunal avait aussi constaté l'existence de deux phases, d'abord devant un jury chargé de proposer une liste sur le vu des qualités techniques des candidats, puis devant un comité de sélection et il avait considéré que celui-ci devait pleinement remplir sa mission, sans pouvoir la déléguer au jury de concours. Il n'existait aucun principe général s'opposant à une telle division du travail.

Le Tribunal a donné raison à l'Organisation lorsqu'elle soutenait que les aptitudes au sujet desquelles le jury devait se prononcer en application de l'article 30 2) du Statut étaient celles qui résultaient des pièces déposées et, s'il en avait été ainsi décidé, des épreuves imposées au candidat pour mesurer ses aptitudes techniques. En revanche, l'appréciation quant à son aptitude psychique à assumer une fonction dirigeante relevait du Comité de promotion, puis du Directeur général. Le Comité de promotion n'avait donc pas empiété sur les compétences du jury.

Le requérant voyait également une violation de l'article 30 du Statut dans le fait que les entretiens n'avaient pas été effectués par le jury, mais par une entreprise privée à laquelle cette fonction avait été déléguée. Le Tribunal s'est référé à cet égard à son jugement n° 1477 dans lequel il avait déclaré que, si un organe ne pouvait, sans base statutaire, déléguer ses compétences et obligations à un tiers, en l'occurrence, les textes déterminants n'imposaient pas une audition par l'organe lui-même, de sorte que celui-ci était libre de se faire assister d'un expert pour l'orienter sur des questions dont la solution exigeait des connaissances spéciales, ce qui ne les dispensait pas d'apprécier l'expertise et de faire une proposition qui en tienne compte. Le requérant soutenait également que le Directeur général devait fonder sa décision uniquement sur la base de la liste établie par le jury, sans avoir la possibilité de compléter son information par des évaluations et entretiens. Le Tribunal a rejeté cet argument en déclarant que, s'il était admissible de scinder la procédure d'investigation, rien ne s'opposait à ce que l'enquête sur les aptitudes techniques puisse être complétée par un examen des aptitudes psychologiques du candidat, conforme aux intérêts de l'Organisation.

Dans son deuxième moyen, le requérant prétendait que, en raison de sa composition, comprenant le Directeur général, le Comité de promotion avait violé l'article 30 du Statut, de même que l'exigence que le jury soit indépendant de l'administration. Le Tribunal était déjà parvenu à la conclusion que la participation du Comité de promotion ne violait

pas l'article 30 du Statut. Le Comité était un organe différent du jury de concours dont les règles ne lui étaient pas applicables. Il était au surplus distinct du Directeur général, dont il pouvait ne pas partager l'avis même s'il le comptait parmi ses membres. Un tel organe était destiné à contribuer à l'objectivité et à la transparence de la procédure de promotion.

En troisième lieu, le requérant voyait un vice de procédure, soit une violation de l'article 2 1), a du Règlement n° 2, dans le fait que l'avis de concours ne précisait pas si le concours s'effectuerait sur titres ou sur titres avec épreuves. La disposition en cause prévoyait effectivement que l'avis de concours devait spécifier la nature du concours et la procédure de sélection. Cette règle avait le double but de fixer clairement la procédure de manière à lier l'autorité et, d'autre part, d'en informer les candidats éventuels, pour leur permettre de se décider et, le cas échéant, de se préparer en conséquence. A cet égard, le Tribunal a constaté que la note de service 25/94 du 8 décembre 1994 précisait que le processus de sélection commencerait par une comparaison des titres et qualifications mais que viendrait ensuite une « sélection finale » consistant en des « évaluations et entretiens ». Il y avait donc deux phases : dans la première, le jury établissait une liste sur la base des aptitudes; dans la seconde, les candidats retenus sur la liste d'aptitude :

« font l'objet d'une procédure de sélection finale au moyen d'entretiens qui peuvent comprendre des tests, et/ou d'autres procédés d'évaluation. Le service concerné proposera la nomination du ou des candidat(s) le(s) meilleur(s) à l'autorité investie du pouvoir de nomination. »

Il était donc clair, a souligné le Tribunal, que l'Agence avait choisi un concours sur titres. Si le requérant avait vraiment eu des doutes à ce sujet, il aurait pu se renseigner auprès de l'administration. Comme il ne l'avait pas fait, on était en droit de supposer qu'il n'avait pas éprouvé de doute. Sa contestation tardive sur ce point n'était guère compatible avec les règles de la bonne foi.

Le requérant reprochait en outre à l'administration de ne pas l'avoir averti, comme l'exigeait l'article 2 2) du Règlement n° 2, qu'il devait passer un examen sur titres et épreuves. Le Tribunal a rappelé que la disposition en question se lisait comme suit : « En cas de concours sur titres et épreuves, les candidats admis à concourir sont informés de la nature de celles-ci. » Le Tribunal a jugé que cette disposition n'était pas applicable, puisque le concours ne s'était pas effectué sur titres et épreuves, mais uniquement sur titres. Le requérant avait au demeurant été informé à temps de l'examen psychologique auquel il était invité à participer et l'Agence s'était mise à sa disposition pour lui donner les renseignements dont il pouvait avoir besoin.

Reprenant l'opinion de la Commission paritaire des litiges, le requérant blâmait aussi le Directeur général de s'être fondé sur la liste

d'aptitude établie par le jury, alors qu'elle n'était pas accompagnée du rapport écrit motivé du jury, exigé par l'article 6, cinquième alinéa, du Règlement n° 2. L'Agence faisait valoir que cet article devait être apprécié et relativisé en fonction des circonstances de chaque espèce; elle soutenait qu'une motivation était superflue s'agissant de candidats répondant aux qualifications requises et classés *ex aequo* et que l'exigence de motivation eût trouvé tout son sens si le jury avait établi un classement hiérarchique entre les deux candidats. Le Tribunal a estimé que la motivation exigée par l'article 6 du Règlement n° 2 avait une double fonction : elle devait tout d'abord aider le Directeur général à prendre sa décision; elle devait ensuite permettre le contrôle de cette décision. Cette règle devait être rapprochée de l'article 30 2), troisième alinéa, du Statut, selon lequel

« lorsque le choix d'un candidat ne s'opère pas conformément au classement établi par le jury, l'acte de nomination est motivé en conséquence ».

Ainsi, lorsque l'avis du jury était suivi, sa motivation, nécessaire, était déterminante alors que, sinon, celle de l'autorité de nomination était requise; il en résultait que, dans tous les cas, le classement définitivement retenu devait être motivé, dans un cas par le jury, dans l'autre par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Si, s'agissant des aptitudes techniques examinées par le jury, le Directeur général suivait l'avis du jury, il n'avait pas à motiver spécialement sa décision sur ce point, de telle sorte que la motivation pertinente devait en tout cas figurer dans le rapport du jury.

De l'avis du Tribunal, la motivation dépendait quant à son ampleur de la nature et du stade de la procédure. La jurisprudence avait reconnu qu'en cette matière, la protection de la personnalité des candidats justifiait des ménagements dans la forme des communications, afin d'éviter de porter atteinte à leurs chances professionnelles ultérieures, surtout s'agissant des candidats internes [voir les jugements 1223, affaire *Kirsletter* n° 2, et 1390, affaire *More* (1994)]. S'inspirant des mêmes motifs, elle avait subordonné l'accès aux dossiers de concurrents à un début de preuve quant à l'existence d'un motif d'annulation [voir le jugement 1436, affaire *Sala* n° 2 (1999)]. Pour des raisons analogues, on ne pouvait exiger du jury qu'une motivation sommaire, qui permette cependant de comprendre le sens de son choix; des explications un peu plus détaillées se justifiaient lorsqu'il s'agissait de départager, ou de maintenir au même rang, les candidats les mieux placés. Si le classement *ex aequo* impliquait une évaluation globale équivalente de deux (ou plusieurs) candidats, celle-ci pouvait s'expliquer soit par des aptitudes jugées équivalentes sur tous les points, soit par des aptitudes en partie inégales mais se compensant globalement; le Directeur général et quiconque souhaitait contester sa décision devaient savoir ce qu'il en était.

Le Tribunal a jugé qu'en l'occurrence, le jury n'avait pas respecté cette exigence et que l'administration n'avait pas réparé par la suite le vice de forme qui en résultait. Même si la décision attaquée était suffisamment motivée et n'était (par ailleurs) pas contestable au regard des autres moyens invoqués, elle avait été viciée par suite de l'irrégularité commise. Lorsqu'une organisation se dotait d'un organe consultatif dont l'avis était obligatoire, elle était tenue d'observer la réglementation qu'elle avait elle-même établie et elle ne pouvait se passer de l'avis en question [voir les jugements 1488 (1995), affaire *Schorsack*, et 1525, affaire *Bardi Cevallos* (1996)].

Le Tribunal a donc ordonné au Directeur général d'examiner à nouveau le dossier en tenant compte du rapport écrit motivé du jury qui devrait lui être présenté, la procédure étant ainsi reprise au stade où elle avait été viciée. Le jury de concours donnerait la motivation exigée par l'article 6 du Règlement n° 2, après quoi la procédure suivrait son cours normal. Comme l'examen psychologique des candidats était totalement indépendant de l'appréciation de leurs aptitudes techniques par le jury, il ne serait pas nécessaire de le renouveler. Constatant que le requérant obtenait partiellement gain de cause, le Tribunal lui a alloué 50 000 francs belges à titre de dépens.

2. JUGEMENT N° 1696 (29 JANVIER 1998) : FELKAI CONTRE LE CONSEIL DE COOPÉRATION DOUANIÈRE¹³

Licenciement pour services non satisfaisants — Article 9 — Le pouvoir de contrôle sur une décision concernant un stagiaire est très limité — Une délégation d'autorité doit reposer sur une base statutaire — Réparation par la voie non d'une réintégration mais d'un dédommagement au titre du manque à gagner — Question du préjudice moral — Article VII 1) du Statut du Tribunal — Grief d'abus de pouvoir

La requérante, recrutée par le Conseil de coopération douanière le 11 avril 1994 comme agent aux publications de grade B4 pour une période de trois ans, avec un stage probatoire de six mois, avait fait l'objet d'un rapport de stage en date du 29 août 1994 dans lequel son superviseur hiérarchique, tout en lui reconnaissant des capacités incontestables, soulignait ses difficultés de caractère. Il concluait en proposant que sa période probatoire soit prolongée de six mois, arrangement que le Secrétaire général avait accepté et confirmé dans une lettre du 27 septembre et auquel la requérante avait souscrit. Un nouveau supérieur hiérarchique qui était le chef des services administratifs avait établi un deuxième rapport de stage le 22 février 1995 qui confirmait les appréciations précé-

dentes et recommandait que, à moins d'une amélioration, il soit mis fin à l'engagement de l'intéressée. Le 23 février 1995, l'Administration avait consulté le Président du Comité du personnel, en présence du Vice-Président. Le Président avait émis l'opinion que l'avis du Comité plénier n'était pas nécessaire et qu'il adhérait à la proposition de licenciement.

Le Président devant s'absenter pour trois semaines, le Vice-Président l'avait remplacé. Par une note du 23 février adressée au chef de l'administration, le Vice-Président du Comité du personnel avait demandé une note écrite sur le cas de la requérante, pour qu'il puisse soumettre le problème au Comité plénier, faute de quoi le Comité ne pourrait pas donner un avis préalable en tant qu'organe consultatif. Le chef de l'administration avait répondu le 24 février que le Président du Comité du personnel avait déjà été consulté et avait donné un préavis favorable. Le même jour, le Vice-Président avait répliqué par une note dans laquelle il émettait à nouveau l'opinion que le Comité du personnel, dans sa formation plénière, devait se prononcer, en application de l'article 9 du Statut du personnel. Par lettre du 24 février, le Secrétaire général avait informé la requérante que son engagement était résilié avec effet au 10 avril mais qu'elle n'avait plus à se présenter au travail après le 10 mars. La lettre indiquait les raisons de la décision : elle était très compétente dans son travail, la présentation des publications, mais elle manquait de diplomatie et de tact dans ses relations avec autrui et la façon dont elle s'acquittait de la partie administrative de sa tâche présentait de graves lacunes. Par une note circonstanciée du 8 mars 1995 adressée au chef de l'administration, le Vice-Président du Comité du personnel avait indiqué que celui-ci avait tenu séance le 6 mars et jugeait son avis nécessaire en application de l'article 9 du Statut du personnel. Il demandait de plus amples renseignements et émettait certaines considérations sur le problème de la résiliation.

Le 13 mars, le Secrétaire général avait écarté une demande de la requérante, tendant à ce que la décision de résiliation soit rapportée. La requérante avait alors saisi le Comité de recours qui, dans un rapport du 9 août 1996, avait émis l'opinion que la décision du 24 février 1995 par laquelle le Secrétaire général avait mis fin à l'engagement de la requérante n'était pas entachée de vice formel ou matériel et devait être maintenue. Par avis du 2 septembre 1996, le Secrétaire général avait informé la requérante de sa décision finale de mettre fin à son engagement.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé les termes de l'article 9 du Statut du personnel conçu comme suit :

« a) Les fonctionnaires sont engagés pour une durée déterminée ou indéterminée;

« b) Les six premiers mois de service accomplis par un fonctionnaire constituent un stage probatoire. A la fin de cette période, le Secrétaire général décide :

- « i) Soit de confirmer l'engagement;
- « ii) Soit, à titre exceptionnel, avec l'accord du fonctionnaire, et après avis de l'organe consultatif compétent, de prolonger le stage probatoire pour une période de six mois au plus;
- « iii) Soit, après avis d'un organe consultatif, de mettre fin à l'engagement du fonctionnaire, moyennant un préavis d'un mois ou le versement des émoluments correspondants. »

ainsi que le texte de la note de service 136, adoptée en application de cet article, qui était le suivant :

« Toute mesure arrêtée aux termes du présent article est notifiée par écrit au fonctionnaire en cause. L'organe consultatif appelé à donner son avis en application de l'alinéa *b*, 2) et 3) est la Commission administrative dans le cas d'un fonctionnaire de la catégorie A et le Comité du personnel dans le cas des autres catégories. »

Le Tribunal a souligné que, selon la jurisprudence, la décision de mettre fin à un engagement était une décision prise par l'administration dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, qui, comme telle, ne pouvait être annulée que si elle émanait d'un organe incompétent, violait une règle de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'avaient pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier, ou enfin si un détournement de pouvoir était établi. Ces critères devaient être appliqués avec une retenue particulière dans le cas d'une décision de ne pas confirmer l'engagement d'une personne accomplissant un stage, faute de quoi le stage perdrait son caractère de mise à l'essai. Il convenait de donner à l'administration la plus large latitude et la décision ne serait annulée que si elle était entachée d'un vice particulièrement grave ou manifeste. En outre, quand la décision était motivée par des prestations insatisfaisantes, le Tribunal ne substituait pas sa propre appréciation à celle de l'organisation [voir les jugements 1161, affaire *Bouritsas* (1992); 1175, affaire *Scotti* (1992); 1183, affaire *Hernández Quintanilla* (1992); 1246, affaires *Pavlova* n^{os} 1 et 2 (1993); 1352, affaire *Offerman* (1994); 1386, affaire *Bréban* (1995); et 1418, affaire *Morier* (1995)].

Le Tribunal a constaté que les deux parties reconnaissaient que l'article 9, *b*, 3) du Statut du personnel était clair : la décision de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire à la fin de la période de stage ne pouvait être prise qu'après avis d'un organe consultatif, en l'occurrence le Comité du personnel. Mais le Conseil estimait suffisant de demander et d'obtenir l'avis verbal du Président du Comité du personnel, ce qui correspondait à la pratique suivie jusque-là, alors que la requérante soutenait la thèse opposée : tout le Comité du personnel aurait dû être invité

à donner son avis. Le Président du Comité s'était prononcé pour la thèse de l'Organisation, mais les membres du Comité, sous la présidence du Vice-Président, avaient épousé celle que soutenait la requérante.

La version de l'Organisation supposait qu'une délégation avait été donnée au Président ou à un bureau du Comité. Mais, de l'avis du Tribunal, une délégation n'était valable que si elle reposait sur une base statutaire [voir le jugement 1477, affaire *Nacer-Cherif* (1995)], faute de quoi les actes accomplis l'étaient par des personnes incompétentes. Or, l'Organisation n'invoquait aucun texte autorisant une telle délégation. La pratique administrative dont elle se prévalait n'était pas une source de droit. En effet, les conditions requises pour la formation d'un droit coutumier n'étaient pas remplies : la règle invoquée n'avait pas été largement reconnue comme ayant un caractère juridiquement contraignant; tout au contraire, les avis divergeaient quant à sa portée.

Le Tribunal a conclu que c'était à tort que l'avis du Comité du personnel n'avait pas été sollicité et que le Secrétaire général avait statué avant d'avoir cet avis. Il a donc, sur la base du principe *patere legem*, prononcé l'annulation des décisions prises sans qu'ait été demandé et obtenu l'avis obligatoire d'un comité consultatif [voir les jugements 1488, affaire *Schorsack* (1996); et 1525, affaire *Bardi Cervillos* (1996)].

La requérante ne demandait pas sa réintégration mais seulement la réparation d'un dommage correspondant à son manque à gagner pendant la période de trois ans à compter du 11 avril 1994, date de son engagement initial, soit pour une période antérieure au jugement. Comme son stage avait duré une année pendant laquelle elle avait été rémunérée, le dommage dont elle sollicitait la couverture se rapportait aux deux dernières années du contrat. Tant que l'avis du Comité du personnel n'avait pas été demandé et obtenu, le contrat de la requérante ne pouvait pas être valablement résilié; or, il ne l'avait pas été avant l'expiration du délai de trois ans. Les parties n'ayant pas soumis au Tribunal d'indications précises d'une part sur le manque à gagner, d'autre part sur les gains réalisés par la requérante ou qu'elle aurait pu réaliser pendant les deux dernières années, il convenait d'accorder à l'intéressée une indemnité calculée *ex aequo et bono*.

La requérante réclamait aussi une indemnité pour tort moral en invoquant « le fait qu'elle a assumé pendant près d'un an une charge de travail anormalement élevée, qu'elle a dû travailler dans des conditions psychologiques extrêmement pénibles, qu'elle a souffert d'une grave dépression nerveuse, et qu'il a été mis fin à ses fonctions dans des conditions qui la mettent en cause tant du point de vue professionnel que humain ». Sur ce point, le Tribunal a rappelé que la règle de l'épuisement des voies de recours internes (article VII, paragraphe 1, du Statut) l'empêchait d'examiner des conclusions pécuniaires qui n'étaient pas en rapport direct avec la décision attaquée. Cette décision se rapportait uni-

quement au licenciement. Devait donc seule être examinée la question de savoir si le licenciement justifiait l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

La décision de licenciement était illicite en l'absence de l'avis préalable du Comité du personnel. Mais, de l'avis du Tribunal, on pouvait se demander si un tel avis aurait pu être favorable à la requérante et influencer la décision du Secrétaire général; en l'état, cela demeurait incertain. Les autres motifs du recours ne justifiaient pas l'octroi d'une réparation morale : la requérante avait eu accès au dossier; son droit d'être entendue avait été respecté ou une atteinte à ce droit avait pu être réparée ultérieurement; des observations lui avaient été adressées avant l'expiration de son stage, la principale mise en garde résultant de la prolongation du stage, dont la signification était évidente. Par ailleurs, la requérante ne pouvait pas ne pas se rendre compte du caractère précaire de son engagement pendant la durée du stage.

Le Secrétaire général jouissait d'un très large pouvoir d'appréciation en matière de confirmation d'un engagement. S'il avait pris une décision négative à l'issue d'une procédure régulière, il n'aurait guère pu être accusé d'abus de pouvoir. Il lui appartenait au premier chef de veiller aux intérêts de l'Organisation; constatant que l'entente et la collaboration entre la stagiaire et d'autres fonctionnaires laissaient à désirer, il pouvait considérer comme étant dans l'intérêt de l'Organisation de renoncer aux services de la stagiaire, même si celle-ci ne portait pas la responsabilité unique ou prépondérante de ces difficultés.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a alloué à la requérante, en réparation du préjudice matériel et du préjudice moral qu'elle avait subis, une indemnité égale à une année de traitement sur la base de la rémunération effectivement perçue par elle pour le dernier mois de sa présence à l'Organisation, plus des intérêts au taux de 8 % par an à compter du 28 novembre 1995, date à laquelle elle avait déposé auprès du Comité de recours un mémoire à l'appui de sa réclamation. Il lui a en outre alloué 100 000 francs belges à titre de dépenses.

3. JUGEMENT N° 1706 (29 JANVIER 1998) : BROERE-MOORE (N° 5) CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL¹⁴

Discrimination fondée sur le sexe — La requérante avait-elle la qualité de fonctionnaire au moment du processus de sélection — Disposition 103.12, a, ii du Règlement du personnel — Politique donnant la préférence aux femmes — Cessation de service par accord mutuel — L'existence d'un jury spécial pour traiter des allégations de discrimination a-t-elle une incidence sur la compétence du Tribunal à l'égard de telles allégations ?

Lors de son entrée au service de l'ONUDI le 19 mai 1992, la requérante avait été affectée au poste P-5 de chef de la Section des relations publiques et de l'information de cette organisation, avec un contrat d'une durée déterminée de deux ans. Son engagement avait prématurément pris fin dans le cadre d'une réduction des effectifs et d'une résiliation d'engagement par accord mutuel datée du 30 novembre 1993, conformément à l'article 10.3, c du Statut du personnel. Cette résiliation d'engagement prématurée avait fait l'objet d'une première requête, que le Tribunal avait rejetée dans son jugement 1483 [affaire *Broere-Moore* (1996)]. L'un des termes de la résiliation était que la requérante devait être placée en congé spécial sans traitement du 1^{er} janvier 1994 au 31 mars 1995.

La réduction des effectifs avait touché davantage de femmes que d'hommes dans les postes de grade élevé appartenant à la catégorie des services organiques : sur les 74 hommes de grade P.5, aucun n'avait dû quitter l'Organisation, alors que sur les huit femmes, cinq avaient dû partir, de telle sorte que ce que la requérante appelait le déséquilibre entre les sexes existant à ce grade s'était trouvé aggravé.

Lorsque la requérante était partie en congé spécial, le Directeur général avait nommé comme fonctionnaire responsable, à compter du 1^{er} janvier 1994, un homme dont la candidature n'avait pas été retenue pour le poste de chef de la Section des relations publiques et de l'information et auquel la requérante avait été préférée. Le 22 février 1994, l'ONUDI avait publié un avis de vacance pour le poste de chef de la Section de l'information publique. Il n'était pas contesté que ce poste était identique à celui que la requérante avait occupé, les qualifications requises et les fonctions étant les mêmes. L'avis de vacance précisait que les candidatures féminines étaient vivement encouragées. La requérante avait présenté sa candidature avant la date limite, qui était le 10 mars 1994.

Le 1^{er} septembre 1994, l'ONUDI avait nommé un candidat extérieur masculin et, par lettre du 23 septembre 1994, la requérante avait demandé le réexamen de cette décision. L'ONUDI lui avait répondu le 17 octobre 1994 que la première requête de l'intéressée portait sur la plupart des questions soulevées dans la lettre susmentionnée et qu'il serait

inapproprié d'ajouter d'autres observations. Une lettre en date du 17 août 1995 dans laquelle la requérante, après avoir déclaré que l'argumentation de l'Organisation relative à sa première requête n'avait absolument pas porté sur la question en jeu, réitérait sa demande du 23 septembre 1994, avait, le 8 septembre 1995, suscité une réaction semblable de la part du Directeur des services du personnel.

Saisie par la requérante, la Commission paritaire de recours s'était déclarée incompétente dans la mesure où le recours ne portait pas sur une décision administrative au sens de la disposition 112.01, *a* et où les objections de la requérante à la nomination d'un homme n'étaient pas fondées sur l'observation des stipulations de son contrat d'engagement : ses allégations portaient sur une question de discrimination et, pour les examiner, l'ONUDI, de même que tous les autres organismes du système des Nations Unies, avait institué un organe spécial connu sous le nom de jury chargé d'examiner les cas de discrimination et d'autres plaintes, seul compétent.

Dans sa cinquième requête, l'intéressée demandait au Tribunal d'ordonner à l'ONUDI de lui accorder « une réparation et une indemnisation pour avoir fait preuve d'injustice et de discrimination en retenant une candidature masculine pour [son] poste ».

Elle affirmait tout d'abord qu'elle était une candidate interne et qu'à ce titre elle était en droit de bénéficier de la disposition 103.12, *a*, ii du Règlement du personnel, laquelle stipule que :

« les organes des nominations et des promotions, lorsqu'il y a des postes à pourvoir, donnent normalement la préférence, à titres égaux, aux fonctionnaires de l'Organisation. »

Elle faisait ensuite valoir que le chef de l'administration du personnel avait reconnu que :

« En principe, l'Organisation appuie les différentes résolutions adoptées par les [Nations Unies] sur le statut de la femme. Elle doit appliquer la politique de ses propres organes directeurs relative à l'augmentation de la participation des femmes à tous les niveaux. »

La requérante faisait remarquer que cette politique était reflétée dans l'avis de vacance de poste, qui encourageait les candidatures féminines, mais que l'ONUDI n'avait pas respecté cette politique puisqu'elle avait fait preuve de discrimination sexuelle.

La requérante alléguait enfin que le candidat retenu était un fonctionnaire de l'Organisation des pays exportateurs de pétrole (OPEP) et que le chef du recrutement de l'ONUDI s'était senti obligé « sous la pression du Secrétaire général de l'OPEP [son compatriote], de porter le nom [dudit fonctionnaire] sur le fichier des candidats à l'ONUDI au moment où cette dernière réduisait son personnel ». Elle ajoutait que c'était là la raison pour laquelle l'avis de vacance indiquait que seules seraient

prises en considération les candidatures figurant dans ce fichier. Elle prétendait que le candidat retenu n'avait pas accompli sa période de stage de façon satisfaisante et que l'ONUDI avait prolongé cette période d'un an en le mutant à son Bureau de Genève. A l'appui de ses allégations de discrimination, elle ajoutait qu'à l'expiration du contrat de ce fonctionnaire, l'ONUDI avait accordé à ce dernier six mois de prolongation d'engagement dans le seul but de l'envoyer dans une mission de maintien de la paix. Or, dans une situation semblable, en 1994, alors que le Bureau de la gestion des ressources humaines des Nations Unies l'avait sélectionnée pour une mission de maintien de la paix pendant la période où elle se trouvait en congé spécial sans traitement, le Directeur général avait refusé de la laisser partir bien qu'il eût donné l'assurance que l'ONUDI continuerait de l'aider à trouver un emploi ailleurs. Le poste de chef de l'information publique avait alors été pourvu, le 1^{er} septembre 1995, par la promotion d'un autre fonctionnaire ayant moins d'ancienneté que la requérante et qui n'avait été promu au grade P.5 qu'au début de 1994.

L'ONUDI ne contestait aucune de ces allégations. Elle soutenait que, lorsque le recrutement avait eu lieu, la requérante n'était plus membre de son personnel. Bien qu'elle l'eût initialement placée en congé spécial jusqu'au 31 mars 1995, elle avait ensuite modifié cette date parce que la requérante souhaitait retirer ses cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : dans une lettre datée du 13 septembre 1994, le directeur de la Division des services du personnel l'avait informée que le Directeur général avait accédé à sa demande visant à avancer la date d'expiration de son congé spécial au 31 juillet 1994. L'ONUDI n'avait donc pu violer aucun des droits de la requérante en prenant sa décision du 1^{er} septembre 1994. A ce moment-là, l'intéressée ne faisait plus partie du personnel et, eût-elle d'ailleurs été encore en congé spécial à cette date,

« puisqu'il y avait eu résiliation d'engagement par accord mutuel, ce qui était tout à fait régulier, aucun des droits de la requérante... n'avait pu être violé du fait de la nomination à son ancien poste d'un candidat extérieur masculin ».

Selon l'Organisation, la nomination attaquée ne constituait en rien une inobservation des stipulations du contrat d'engagement de la requérante; la bonne foi lui interdisait de présenter une telle demande et sa requête était donc irrecevable.

Sur le fond, l'ONUDI faisait observer qu'il y avait eu 18 candidatures, dont quatre internes, et que la sélection avait été opérée par la voie d'une décision discrétionnaire régulière retenant le candidat qui convenait le mieux au poste : il n'y avait eu aucune discrimination sexuelle.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a noté que la procédure de sélection s'était achevée le 1^{er} septembre 1994 et que, pour ce qui concernait le comité de sélection, la date d'expiration du congé spécial de la requérante,

même au 1^{er} septembre 1994, restait encore le 31 mars 1995 et n'avait pas encore été avancée, si bien qu'à tous égards, elle était encore fonctionnaire de l'ONUDI pendant toute la procédure de sélection. A la date à laquelle il avait présenté la recommandation sur laquelle était basée la décision attaquée, le comité de sélection n'avait ni le droit ni le pouvoir de dénier à la requérante la préférence prévue par la disposition 103.12, a, ii du Règlement du personnel. Le fait de lui dénier cette préférence constituait donc une violation de ses droits en tant que fonctionnaire, et cette violation n'avait en rien été annulée par la modification ultérieure, le 13 septembre 1994, de la date d'expiration de son congé spécial. Malgré son effet rétroactif, la modification ne pouvait pas affecter la procédure de sélection, qui avait déjà été menée à son terme.

Le Tribunal a souligné que, compte tenu, en particulier, de l'impact considérable que la réduction des effectifs de 1993 avait eu sur les femmes occupant de hautes fonctions dans la catégorie des services organiques, la politique déclarée de l'ONUDI consistant à accroître le nombre des fonctionnaires de sexe féminin à tous les niveaux impliquait à tout le moins, toutes choses égales par ailleurs, que l'Organisation accorde la préférence aux candidatures féminines; il était bien évident qu'encourager les femmes à poser leur candidature supposait nécessairement que leur droit à cette préférence était reconnu. Le Tribunal partait du principe que les qualifications de la requérante étaient au moins égales à celles du candidat retenu et il considérait que la requérante n'avait pas eu la préférence sur ce candidat.

Le Tribunal a en outre estimé que la résiliation d'engagement par accord mutuel ne restreignait en aucune façon le droit de la requérante, prévu par le Règlement du personnel, à se voir accorder dans tout concours futur, tant qu'elle était encore fonctionnaire de l'Organisation, la préférence sur un candidat externe masculin à qualifications égales.

Quant au jury spécial constitué pour traiter des allégations de discrimination, ni la Commission paritaire de recours ni l'ONUDI ne citaient une quelconque disposition du Règlement du personnel rendant obligatoire la saisine d'un tel organe. Le fait que la requérante n'avait pas saisi ce jury ne rendait pas pour autant sa requête irrecevable. Lorsque, sous d'autres rapports, une affaire relevait de sa juridiction, le Tribunal pouvait et devait examiner les allégations de discrimination qui y étaient liées.

Le Tribunal a conclu que le fait d'avoir dénié à la requérante son droit à la préférence constituait une violation de la disposition 103.12, a, ii et de ses droits en tant que candidate et était contraire à la politique déclarée de l'ONUDI et aux termes de l'avis de vacance. Non seulement la requête était recevable mais elle était admise sur le fond. Le poste en cause étant désormais occupé par une autre personne, le Tribunal a accordé à la requérante des dommages-intérêts qu'il a fixés

ex aequo et bono à 45 000 dollars des Etats-Unis pour le tort matériel et à 25 000 dollars pour le tort moral. Il lui a en outre alloué 1 000 dollars à titre de dépens.

4. JUGEMENT N° 1728 (29 JANVIER 1998) : SWAROOP
CONTRE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ¹⁵

Licenciement pour suppression de poste — Rôle d'un comité de réduction des effectifs — Paragraphes II.9.280 et 530 du Manuel — Transformation de postes à plein temps en postes à mi-temps — Obligation de l'Administration de faire une offre de mutation raisonnable

Le requérant, entré au service de l'OMS en 1966 en qualité de commis, avait, le 1^{er} juin 1968, été nommé classificateur stagiaire de grade G.3. Après avoir accompli sa période de stage et obtenu plusieurs promotions, il avait bénéficié, le 1^{er} juillet 1985, d'un engagement à titre de fonctionnaire de carrière, de grade G.6. Au moment des faits, il était classificateur à l'Unité de l'enregistrement de la Division des conférences et des services généraux. Ses fonctions comprenaient le tri du courrier, l'identification du courrier important aux fins de codage, le classement et la recherche d'informations pour les programmes.

En raison de contraintes budgétaires, l'OMS avait décidé, en 1995, de supprimer un total de 167 postes au siège avec effet au 1^{er} janvier 1996. Quatre-vingt-dix de ces postes appartenaient à la Division des conférences et des services généraux (la Division), parmi lesquels neuf postes de classificateurs sur les 12 que comprenait l'Unité du requérant. Les trois postes maintenus étaient de durée indéterminée, le premier de grade G.7, le deuxième de grade G.6 et le troisième de grade G.5. La décision de supprimer les 167 postes avait été communiquée au personnel de la Division le 17 juillet 1995 par le directeur de cette division. L'administration avait publié le même mois deux circulaires dans lesquelles elle expliquait la procédure à suivre pour la réduction des effectifs. Dans un mémorandum daté du 29 septembre 1995, le Directeur de la Division du personnel avait fait savoir au requérant que son poste allait être supprimé.

Avant d'appliquer la procédure de réduction des effectifs, l'OMS s'était, conformément au paragraphe II.9.265 du *Manuel*, efforcée de réduire le nombre des licenciements. Tout d'abord, elle avait encouragé les départs volontaires. Ensuite, elle avait offert aux fonctionnaires dont les postes étaient supprimés la possibilité de se porter candidats à des postes vacants de durée déterminée, en précisant que ces fonctionnaires bénéficieraient d'une priorité. Le requérant avait fait acte de candidature pour quatre de ces postes, mais sans succès. Enfin, l'Organisation avait

transformé 24 postes à plein temps vacants au sein de la Division en 48 postes à mi-temps, avec effet au 1^{er} janvier 1996, et elle avait offert un poste à mi-temps à des membres du personnel de la Division dont les postes étaient supprimés, au nombre desquels le requérant. Vingt-six des fonctionnaires concernés avaient accepté; le requérant avait refusé. Dans une procédure de réduction des effectifs, aucun des 24 postes vacants n'aurait fait l'objet d'un concours, car il s'agissait soit de postes vacants financés par des sources extrabudgétaires soit de postes — autres que ceux qui étaient supprimés — devenus vacants du fait du départ volontaire de leurs titulaires. Dans une procédure de réduction des effectifs, seuls les postes occupés auraient fait l'objet d'un concours.

Grâce aux efforts ainsi déployés par l'Organisation, il ne restait plus, le 15 novembre 1995, que 29 fonctionnaires de la catégorie des services généraux devant prendre part à la procédure de réduction des effectifs. Le paragraphe II.9.340.3 du *Manuel* de l'OMS prévoyait que lors d'une telle procédure :

« Pour déterminer s'il est approprié ou non de conserver un fonctionnaire, on se référera principalement à ses résultats, y compris son aptitude à faire preuve de hautes qualités exigées par la fonction publique internationale, tels qu'ils ressortent de ses différents rapports d'évaluation et autres dossiers; ce n'est que si la comparaison sur cette base n'est pas décisive que l'on prendra en compte les périodes de service effectuées. »

Le Comité de réduction des effectifs avait examiné la candidature du requérant qui, de même que quatre autres de ses collègues de l'Unité de l'enregistrement, avait postulé deux emplois à plein temps au sein du même groupe professionnel. Mais le Comité ne l'avait pas considéré comme « plus apte que les autres » à être maintenu en service et il ne lui avait donc pas offert de poste.

Le paragraphe II.9.360.1 du *Manuel* stipulait que :

« Si un candidat ne se voit proposer aucun poste, il peut demander au Comité de l'autoriser à présenter sa candidature à des postes d'un autre groupe professionnel. Une telle demande n'est acceptée par le Comité que si, au regard de ses qualifications et de son expérience, le candidat est, à l'évidence, apte à accomplir le travail correspondant à ce groupe. Il est présumé apte s'il a occupé un poste d'un autre groupe professionnel au même grade que celui du poste supprimé ou, au plus, au grade directement inférieur, pendant un an au moins au cours des quinze dernières années. »

Cela n'empêchait cependant aucunement le Comité de réduction des effectifs d'examiner, au cas par cas, si les candidats étaient aptes à travailler au sein d'autres groupes professionnels.

Le requérant avait posé sa candidature, sans succès, à des postes dans quatre groupes professionnels : la bibliothèque, la comptabilité, la

gestion des dossiers de l'assurance maladie et les archives. Le Comité de réduction des effectifs avait estimé qu'il n'était manifestement pas apte à accomplir le travail correspondant à chacun de ces quatre groupes. N'ayant pas été sélectionné comme pouvant être maintenu en service, le requérant avait été informé, par lettre datée du 13 décembre 1995 et signée par le directeur de la Division du personnel, que le Directeur général avait décidé de résilier son engagement avec effet au 31 mars 1996. L'Organisation avait par la suite repoussé cette date au 31 mai 1996.

Parmi les postes à plein temps de la Division transformés en postes à mi-temps et offerts aux membres du personnel de cette division, un petit nombre restaient encore vacants. En décembre 1995, l'Organisation avait publié des avis de vacance pour six postes à mi-temps, en déclarant que les fonctionnaires dont les postes avaient été supprimés auraient la priorité. Sur ces six postes, quatre étaient des postes d'assistants au sein de l'Unité de l'enregistrement, de grade G.6 et, bien que les fonctions correspondantes fussent identiques, deux avis de vacance avaient été publiés parce que deux de ces postes (avis de vacance LR/95/30) étaient de durée déterminée alors que les deux autres (avis de vacance LR/95/31) ne l'étaient pas. Les fonctions étaient en outre similaires à celles des classificateurs. Le requérant avait posé sa candidature en réponse à ces deux avis de vacance et, le 2 février 1996, il avait été sélectionné pour l'un des postes couverts par l'avis LR/95/31, qu'il avait refusé, mais pas pour l'un de ceux couverts par l'avis LR/95/30.

Saisi par le requérant, le Comité d'appel du siège avait recommandé le rejet de sa demande d'annulation du préavis de licenciement, mais avait également déclaré qu'il n'était pas satisfait des efforts déployés par l'Organisation pour lui trouver une mutation convenable. Le Comité avait recommandé que l'administration poursuive ses efforts afin de trouver un autre emploi au requérant et qu'elle lui rembourse ses dépens justifiables à concurrence d'un montant de 2 000 francs suisses. Dans une lettre en date du 20 novembre 1996 adressée au requérant, le Directeur général avait déclaré qu'il acceptait la première recommandation; que, s'agissant de la deuxième, les fonctionnaires de la Division, du fait de la situation particulière de cette décision, seraient autorisés à occuper deux postes à temps partiel; et qu'en ce qui concernait la troisième recommandation, il avait décidé que l'Organisation verserait au requérant 300 francs suisses à titre de dépens.

Devant le Tribunal, le requérant alléguait qu'on ne l'avait pas laissé consulter les dossiers du Comité de réduction des effectifs, qu'on ne lui avait fourni aucune raison ou explication valable pour la décision de ne pas le conserver dans son groupe professionnel ou dans un autre groupe et qu'on ne lui avait pas donné la possibilité de se défendre avant que son engagement ne soit résilié. Il soulignait qu'un fonctionnaire menacé de licenciement pour cause de réduction d'effectifs, et qui n'avait commis lui-même aucune faute, était moins bien protégé par la procédure en

vigueur qu'un fonctionnaire qui faisait l'objet d'une procédure disciplinaire, par exemple pour faute grave délibérée.

Le Tribunal a noté que les fonctions du Comité de réduction des effectifs étaient semblables à celles d'organes tels que les comités de sélection chargés des engagements et des promotions. S'il était vrai que les dossiers des comités de sélection devaient être mis à la disposition des instances d'appel, il n'en demeurait pas moins que, dans la mesure où ils contenaient des informations sur des fonctionnaires autres que les appelants eux-mêmes, ils étaient confidentiels, et qu'il n'existait aucune obligation générale de les divulguer aux appelants. La même règle s'appliquait au Comité de réduction des effectifs, et les circonstances de la présente affaire ne justifiaient pas qu'il y soit dérogé. De même, le Règlement du personnel et le *Manuel* n'obligeaient ni le Comité de réduction des effectifs ni le Comité de sélection à fournir au fonctionnaire concerné des explications détaillées quant à leurs conclusions. Quant au droit d'être entendu avant une résiliation d'engagement, il devait bien sûr être respecté lorsqu'il s'agissait d'une proposition de licenciement pour motif disciplinaire ou résultats insatisfaisants. Mais un Comité de réduction des effectifs n'était pas chargé de traiter ce genre d'affaire : ses fonctions étaient tout à fait différentes. C'est ce qui ressortait clairement du paragraphe II.9.340.3 du *Manuel*, qui stipulait que l'évaluation doit être faite essentiellement sur la base des rapports d'évaluation et autres appréciations écrites des résultats et des services. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas eu déni des droits du requérant à un traitement juste et à une procédure équitable.

Le requérant soutenait également qu'il y avait eu des irrégularités de procédure. Citant le paragraphe II.9.280 du *Manuel*, il faisait valoir que l'OMS ne l'avait pas identifié comme candidat au maintien en service, amenuisant ainsi d'autant ses chances d'être sélectionné à cet effet. Invoquant également les paragraphes II.9.530 à 550, il soutenait que le préavis par lequel lui avait été communiquée la décision du Directeur général de résilier son engagement n'était signé que du Directeur de la Division du personnel et qu'il était donc nul, car le Directeur général aurait dû y apposer ses initiales. Le Tribunal a jugé que le paragraphe II.9.280 n'exigeait pas que le titulaire d'un poste destiné à être supprimé soit spécifiquement décrit ou désigné comme candidat au maintien en service, mais seulement qu'on lui rappelle ses droits et obligations. Quant au paragraphe II.9.530, il stipulait que la notification d'un licenciement devait être signée par toute personne autorisée à signer des décisions relatives au personnel, et paraphée par le supérieur qui avait pris la décision. Puisque le préavis de licenciement, dûment signé par le Directeur de la Division du personnel, portait communication de la décision du Directeur général, il n'était pas nécessaire que ce dernier l'authentifie en y apposant de surcroît ses propres initiales.

Le requérant prétendait d'autre part que la décision de transformer, après suppression, 24 postes à plein temps existant au sein de la Division en postes à mi-temps était irrégulière, qu'elle constituait un abus de pouvoir et qu'elle l'avait privé de son droit acquis d'obtenir l'un des postes à plein temps par une procédure de sélection dans le cadre de la procédure de réduction des effectifs. A cet égard, le Tribunal a noté que le paragraphe III.3.160 du *Manuel* stipulait que l'on pouvait supprimer un poste dans une unité et utiliser les fonds ainsi dégagés pour financer un nouveau poste dans la même unité. Le paragraphe II.18.30 précisait que l'on pouvait créer un poste à temps partiel de la même façon qu'un poste à plein temps. Le Tribunal a jugé que la décision de créer des postes à mi-temps afin d'atténuer les difficultés des fonctionnaires menacés de résiliation d'engagement n'était pas irrégulière et ne constituait pas un abus de pouvoir. De toute façon, comme indiqué plus haut, aucun des 24 postes à plein temps n'aurait fait l'objet d'un concours dans le cadre d'une procédure de réduction des effectifs.

Le requérant affirmait que l'OMS n'avait pas pris les mesures appropriées pour lui trouver un autre emploi et lui faire une offre de mutation raisonnable avant la résiliation de son engagement, alors qu'une telle mutation aurait été immédiatement possible, et qu'elle avait en conséquence enfreint l'article 1050.2.5 du Règlement du personnel, qui se lisait comme suit :

« L'engagement d'un membre du personnel n'est pas résilié tant qu'une mutation raisonnable n'a pas été proposée à l'intéressé, dans la mesure où une telle proposition est immédiatement possible. »

Dans sa réponse, l'OMS se référait aux efforts qu'elle avait déployés pour muter le requérant avant, pendant et même après la procédure de réduction des effectifs. Elle soulignait à cet égard que l'intéressé reconnaissait avoir même été convoqué à un entretien pour un poste auquel il n'était pas candidat. Le Tribunal a toutefois noté que l'OMS n'avait ni contesté ni expliqué les observations que le Comité d'appel avait faites quant à la disponibilité des postes à plein temps et à mi-temps. Il était tout à fait clair que les quatre postes d'assistants à mi-temps au sein de l'Unité de l'enregistrement étaient restés vacants jusqu'en décembre 1995, et il semblait raisonnable d'en déduire qu'il s'agissait de postes créés par transformation de deux postes à plein temps, auxquels le requérant était en droit de poser sa candidature. De plus, le requérant avait été considéré apte à occuper les postes à mi-temps couverts par l'avis de vacance LR/95/31, et l'OMS n'expliquait pas pourquoi il ne l'avait pas été pour les postes à mi-temps identiques, mais de durée déterminée, couverts par l'avis de vacance LR/95/30. Il était fort possible, comme le prétendait l'OMS, qu'un fonctionnaire ne puisse pas normalement occuper deux postes à mi-temps à la fois, mais la décision attaquée montrait

que le Directeur général avait le pouvoir de nommer un fonctionnaire à deux postes de ce type.

Le Tribunal a conclu que l'Organisation était en mesure d'offrir au requérant soit un poste à plein temps soit deux postes à mi-temps, mais qu'elle ne l'avait pas fait, et que le requérant avait donc droit à réparation pour le tort matériel qu'il avait subi du fait que l'OMS ne lui avait pas fait une offre de mutation raisonnable. Pour déterminer le montant de la réparation, le Tribunal a tenu compte du fait que le requérant, sans préjudice de sa réclamation, aurait pu réduire sa perte financière en acceptant un poste à mi-temps. Il a fixé le montant de la réparation à 25 000 francs suisses et a en outre ordonné le versement au requérant de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

5. JUGEMENT N° 1733 (29 JANVIER 1998) : UMAR CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE¹⁶

Non-promotion — Condition de l'obtention d'un appui gouvernemental — Jugement n° 431 (affaire Rosescu) du Tribunal administratif de l'OIT — Paragraphe 68 du Manuel administratif et paragraphe A.2 de la circulaire SEC/NOT/1309

Le requérant, entré au service de l'Agence le 16 avril 1974 en qualité de technicien des garanties, de grade G.4, et successivement promu aux grades G.5 le 1^{er} novembre 1974, G.6 le 1^{er} janvier 1978 et G.7 le 1^{er} janvier 1984, était titulaire d'un poste de grade G.6, échelon 12, équivalant au grade G.7, échelon 12, de l'ancien système de classement.

Le 4 mai 1995, il avait posé sa candidature à un poste d'inspecteur des garanties, de grade P.3. L'avis de vacance précisait que la nomination était subordonnée à un appui gouvernemental. Le 18 janvier 1996, son supérieur direct et son supérieur au second degré avaient signé un rapport d'appréciation de ses services, dans lequel le premier avait indiqué : « M. Umar ne devrait pas seulement être promu au niveau de la catégorie des services organiques; il devrait également être maintenu dans notre Section où il est considéré comme un élément de grande valeur. » Le deuxième notateur s'était déclaré « entièrement d'accord avec les observations faites par le supérieur direct ». Dans un mémorandum daté du 15 juillet, le Directeur du personnel avait indiqué au Directeur général que la Mission permanente du Pakistan avait fait savoir que la Commission à l'énergie atomique de ce pays n'était pas en mesure de soutenir la candidature du requérant, sur quoi le Directeur général avait déclaré par écrit qu'il avait donné son approbation à la promotion du requérant à la condition expresse que le gouvernement concerné accorde son ap-

pui au candidat et que, faute d'un tel appui, le requérant ne pouvait être nommé. Informé le 31 juillet que, sur la base de l'évaluation effectuée, sa candidature ne pouvait être retenue, aucune raison n'étant donnée, le requérant avait répondu le 11 septembre que l'unique raison du rejet de sa candidature semblait être le fait qu'il n'avait pas obtenu d'appui gouvernemental. Il soulignait que cet appui était contraire aux principes de la fonction publique internationale et à l'article VII, paragraphes D et F, du Statut de l'Agence. Il demandait au Directeur général, sur la base de l'article 12.01.1 D) 1) du Règlement du personnel, de reconsidérer la décision contenue dans la lettre du 31 juillet et, au cas où il ne souhaiterait pas revenir sur cette décision, de le dispenser de porter l'affaire devant la Commission paritaire de recours comme l'exigeait l'article 12.02.1 B) du Règlement du personnel pour qu'il puisse saisir directement le Tribunal.

Le Directeur général avait confirmé le 9 octobre 1996 qu'il avait approuvé l'inclusion du nom du requérant dans la liste de réserve des inspecteurs des garanties de grade P.3 à la condition expresse qu'il obtienne un appui gouvernemental, que cet appui n'avait pas été accordé et qu'il ne voyait pas de raison de revenir sur sa décision mais qu'il était d'accord pour dispenser le requérant de porter l'affaire devant la Commission paritaire de recours.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé que l'article VII, paragraphe D, du Statut de l'Agence se lisait comme suit :

« La considération dominante, dans le recrutement, l'emploi et la fixation des conditions de service du personnel, doit être d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Sous réserve de cette considération, il est dûment tenu compte des contributions des membres à l'Agence et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »

et que l'article VII, paragraphe F, stipulait que :

« Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Directeur général et le personnel ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions d'aucune source extérieure à l'Agence... »

L'AIEA affirmait que l'obligation d'obtenir un appui gouvernemental existait depuis près de 40 ans et qu'elle s'était appliquée dès le début à tous les postes soumis à répartition géographique. En 1990, l'Agence avait particulièrement besoin de personnel qualifié et son Conseil des gouverneurs avait invité les Etats membres à suggérer des candidats compétents possédant les plus hautes qualités stipulées à l'article VII, paragraphe D, du Statut. L'Agence expliquait qu'au fil des ans, l'appui gouvernemental était devenu un moyen efficace d'obtenir des assurances sur les titres d'un candidat. Cet appui était et demeurait indis-

pensable en raison de la nature particulière du mandat de l'AIEA. Selon l'Agence, l'appui gouvernemental était également d'un intérêt pratique car de nombreux membres du personnel venaient de la fonction publique de leur pays ou d'un organisme semi-public tel qu'un institut de recherche ou autre, et ils retournaient dans leur pays d'origine avec les connaissances utiles qu'ils avaient acquises dans leur domaine scientifique particulier en travaillant pour l'Agence. Enfin, l'AIEA faisait remarquer que, selon le paragraphe D de l'article VII, il était « dûment tenu compte des contributions des membres... et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ». Comme les Etats membres n'avaient droit qu'à un nombre limité de fonctionnaires, on ne pouvait ignorer leur intérêt pour l'emploi de leurs ressortissants. Il fallait donc bien qu'il y ait certaines formes de consultations avec les Etats membres en ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires de l'Agence. Dans la pratique, une fois le processus de sélection terminé, l'AIEA demandait au représentant résident d'un Etat membre si cet Etat appuyait le candidat retenu par l'Agence.

L'Agence affirmait qu'il arrivait de temps en temps qu'un Etat membre refuse son appui mais que dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général pouvait se dispenser de cet appui lorsqu'il estimait que cela était dans l'intérêt de l'AIEA. Selon l'Agence, cela prouvait que le Directeur général ne sollicitait pas d'instructions des Etats membres et qu'il se bornait à mettre en œuvre un simple processus de consultation.

A cet égard, le Tribunal a rappelé le jugement 431 [affaire *Rosescu* (1980)], où il avait déclaré ce qui suit :

« Dans toute son activité, le Directeur général d'une organisation est tenu de veiller aux intérêts de cette dernière et, s'il y a lieu, de les faire prévaloir sur d'autres. Cela est vrai notamment en ce qui concerne le recrutement des agents de l'organisation. Sans doute, si le Directeur général envisage de confier un poste à un fonctionnaire d'un Etat membre de l'organisation, prendra-t-il normalement l'avis de celui-ci, qui tiendra peut-être à continuer de bénéficier des services de l'intéressé. De même, s'il s'agit de renouveler le contrat d'un tel fonctionnaire, il est compréhensible que l'organisation consulte de nouveau l'Etat membre, qui peut avoir de sérieuses raisons de réengager son ancien agent. Toutefois, il ne s'ensuit pas que le Directeur général doive se plier aveuglément aux désirs de l'Etat avec lequel il a pris contact. Certes, il s'incline à juste titre devant une opposition fondée expressément ou implicitement sur des motifs légitimes. En revanche, il ne saurait renoncer à prendre une mesure favorable à l'organisation à la seule fin de se conformer à la manière de voir d'un Etat membre. Le souci d'une organisation d'entretenir des relations harmonieuses avec tous les Etats mem-

bres ne doit pas conduire le Directeur général à faire la volonté de chacun d'eux. »

En l'espèce toutefois, le requérant n'était pas une nouvelle recrue potentielle : il était fonctionnaire de l'Agence depuis 22 ans. Le Pakistan n'a pas été consulté sur la prolongation de son contrat mais sur une promotion à laquelle ses qualifications lui donnaient pleinement droit, et les autorités pakistanaises n'avaient fourni aucune explication quant à leur refus de lui accorder leur appui. Elles n'avaient même pas dit qu'elles souhaitaient le réengager. Si le Pakistan avait donné ses raisons, le Directeur général aurait été appelé à déterminer si celles-ci lui semblaient valables ou non, et si le fait de refuser de nommer le requérant était dans l'intérêt de l'organisation. Aucune raison ne lui ayant été fournie, il n'avait pas d'élément sur lequel il aurait pu fonder l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Le requérant était pleinement qualifié pour bénéficier d'une promotion; ses compétences étaient reconnues et appréciées par l'Agence. La considération dominante stipulée à l'article VII, paragraphe D, du Statut — à savoir assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité — était parfaitement respectée. La raison invoquée par l'AIEA pour lui refuser la nomination qu'elle lui aurait accordée autrement n'était donc pas valable et le fait d'avoir pris une décision en se fondant sur cette raison constituait une erreur de droit.

Le requérant demandait au Tribunal de déclarer que le paragraphe II.3.68 du *Manuel administratif* et le paragraphe A.2 de la circulaire SEC/NOT/1309 étaient nuls et non avenue puisque contraires aux paragraphes D et F de l'article VII du Statut de l'Agence et aux principes généraux de la fonction publique internationale. Le paragraphe II.3.68 portait sur l'engagement des fonctionnaires des catégories des services organiques et supérieures, et se lisait comme suit :

« Toute nomination à un poste auquel s'applique la règle de la répartition géographique exige l'appui des autorités compétentes de l'Etat membre dont le candidat est le ressortissant. Le Directeur de la Division du personnel devra obtenir cet appui avant qu'une offre d'engagement ne soit faite au candidat retenu pour le poste. L'appui gouvernemental est présumé exister si, dans un délai raisonnable à compter de la date à laquelle il a été contacté par écrit par l'Agence, l'Etat membre intéressé n'a pas informé le Directeur du personnel de son opposition à la nomination. »

et le paragraphe A.2 de la circulaire SEC/NOT/1309 avait la teneur suivante :

« Pour les postes auxquels s'applique la règle de la répartition géographique, l'importance que présente le recrutement du personnel sur une base géographique aussi large que possible sera dûment

prise en considération. En conséquence, l'appui gouvernemental sera exigé. »

De l'avis du Tribunal, les auteurs de ces deux dispositions avaient, en faisant de l'appui gouvernemental une exigence, outrepassé leurs pouvoirs. Ces dispositions devaient être conformes à celles des paragraphes D et F de l'article VII du Statut. Dans l'accomplissement de leurs devoirs, le Directeur général et le personnel ne pouvaient solliciter ou recevoir d'instructions d'aucune source extérieure à l'Agence. Pour le Directeur général, le fait d'autoriser un Etat membre à opposer son veto à la nomination d'un fonctionnaire de l'Agence revenait à accepter des instructions d'une source extérieure et à ne pas tenir compte de la considération dominante qui devait être d'assurer à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les qualités requises. Le Tribunal a conclu que le paragraphe II.3.68 du *Manuel* et la phrase « En conséquence, l'appui gouvernemental sera exigé », qui figurait dans le paragraphe A.2 de la circulaire SEC/NOT/1309, étaient contraires aux paragraphes D et F de l'article VII du Statut, et qu'ils étaient donc nuls et non avenue.

Constatant que le requérant aurait été promu si le Directeur général n'avait pas autorisé l'Etat membre à opposer son veto sans en fournir la raison, le Tribunal a jugé que l'intéressé avait droit à être nommé à un poste d'inspecteur des garanties de grade P.3, avec un contrat d'une durée de trois ans à compter du 22 juillet 1996, date de l'approbation de la nomination des autres personnes dont les noms figuraient sur la liste de réserve des inspecteurs des garanties de grade P.3. Il a en outre alloué au requérant une somme de 35 000 schillings autrichiens à titre de dépens.

6. JUGEMENT N° 1742 (9 JUILLET 1998) : EVERTS (N° 2) CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE¹⁷

Décision suspendant le requérant de ses fonctions pour faute — Importance des garanties applicables dans le cadre de la procédure disciplinaire

Une partie des faits relatifs à la présente affaire sont relatés dans le jugement 1741 [9 juillet 1998 : affaire *Everts* (n° 1)] rendu suite à la première requête de M. Everts. Le 15 juin 1995, le Directeur exécutif du Programme alimentaire mondial (une femme), avait décidé de décharger le requérant de ses fonctions de directeur exécutif adjoint chargé des opérations. Le 16 octobre 1995, le requérant avait introduit un recours interne contre le rejet de sa réclamation dirigée contre cette décision. Dans son rapport daté du 21 juin 1996, le Comité de recours de la FAO avait conclu que la décision contestée avait « porté atteinte au sentiment

de dignité du requérant », mais « qu'il n'existait pas de préjudice matériel ». Il avait recommandé au Directeur général de la FAO de réparer le « grave préjudice moral » subi par le requérant. Par lettre du 15 novembre 1996, qui constituait la décision attaquée, le Directeur général avait transmis ce rapport à l'intéressé et avait rejeté son recours.

Le requérant soutenait que l'Organisation avait commis une erreur de droit puisqu'elle l'avait suspendu de ses fonctions pour faute disciplinaire sans lui assurer des garanties procédurales. Cette décision, et la hâte avec laquelle elle avait été appliquée, constituaient des violations du devoir de l'Organisation de respecter sa dignité et sa réputation et lui avaient causé un tort inutile et excessif. Le requérant affirmait que, outre le dommage matériel, la décision contestée lui avait causé, comme l'avait reconnu le Comité de recours, un grave préjudice moral puisque la proposition qui lui avait été faite de transfert vers un poste d'un niveau inférieur au sein de l'ONU représentait « une forte humiliation » destinée à ruiner sa carrière et sa réputation. En outre, cette décision était contraire au principe de proportionnalité. Le requérant soutenait également que les décisions de ne pas renouveler son contrat et de le suspendre de ses fonctions correspondaient et s'apparentaient à une « révocation ». Les références répétées à sa conduite démontraient bien, par ailleurs, qu'il avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire déguisée. Il demandait l'annulation de la décision attaquée et l'allocation de dépenses.

Le Tribunal a rappelé que le requérant avait été recruté le 31 août 1993 par le Programme alimentaire mondial avec un contrat de durée déterminée pour une période de deux ans et que, dans une première requête (jugement 1741), il avait attaqué la décision définitive du Directeur général de la FAO, en date du 15 novembre 1996, de ne pas renouveler son contrat. Postérieurement à la décision initiale de non-renouvellement du contrat prise le 21 avril 1995, le Directeur exécutif du Programme alimentaire mondial avait envoyé au requérant un mémorandum daté du 15 juin 1995 dans lequel elle faisait mention de remarques formulées par le requérant dans un mémorandum du 25 mai 1995, selon lesquelles il ne pouvait pas ou ne voulait pas mettre un terme à la campagne menée de l'extérieur du Programme pour amener le Directeur exécutif à modifier sa décision de non-renouvellement du contrat. Elle considérait que le requérant avait violé les normes de conduite que doivent observer les fonctionnaires internationaux et que, comme il ne pouvait continuer à mettre de la sorte en doute son autorité, elle se proposait, en accord avec le responsable du Département des affaires humanitaires de l'ONU, de le faire réaffecter dans ce département ou de le faire mettre en congé spécial s'il refusait cette affectation. Dans sa réponse en date du 22 juin 1995, le requérant avait rejeté les affirmations du Directeur exécutif et indiqué qu'il n'avait pas à faire un quelconque choix, car il contestait le principe même de la décision qui était à l'origine de ce choix. Le Directeur général avait par la suite décidé de rejeter la recommandation de la

Commission paritaire de recours tendant à ce que soit « promptement trouvée une forme de réparation assurant la pleine réhabilitation [de l'intéressé] ». Devant le Tribunal, le requérant faisait valoir qu'en prenant cette décision, le Directeur général avait commis une erreur de droit en ce qu'il l'avait privé d'une procédure disciplinaire régulière.

De l'avis du Tribunal, la mesure prise à l'encontre du requérant pouvait, compte tenu du rang qu'il occupait dans la hiérarchie du Programme, être qualifiée de sanction disciplinaire motivée par son comportement. Or les griefs retenus contre lui étaient fondés sur des témoignages et des affirmations de son supérieur hiérarchique; il aurait donc dû faire l'objet d'une procédure disciplinaire régulière qui lui aurait permis de présenter une défense argumentée et d'être confronté, au besoin, à toute personne ayant porté des accusations contre lui. En prenant une mesure que l'on pouvait qualifier de sanction disciplinaire sans le faire bénéficier des garanties applicables dans le cadre d'une procédure disciplinaire régulière, le Directeur général avait commis une erreur de droit et sa décision devait dès lors être annulée. La mesure prise avait porté atteinte à la dignité du requérant. Le Tribunal a estimé qu'en l'absence de tout préjudice matériel, le préjudice moral subi pouvait être réparé par l'allocation de la somme de 4 000 dollars des Etats-Unis. Il a en outre alloué au requérant 10 000 francs français à titre de dépens.

7. JUGEMENT N° 1745 (9 JUILLET 1998) : DE ROOS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR DES RECHERCHES ASTRONOMIQUES DANS L'HÉMISPHERE AUSTRAL¹⁸

Suppression de poste — Recours à des contrats de sous-traitance — L'Administration a-t-elle manqué à une promesse ? — Il importe de donner les motifs véritables du recours à la sous-traitance — Obligation de l'Organisation de faire tous ses efforts pour réaffecter les fonctionnaires privés de leur poste

L'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO) avait recruté le requérant en septembre 1986 en qualité d'opérateur sur ordinateur. En 1995, elle avait décidé de recourir à des contrats de « sous-traitance » pour certains secteurs des technologies de l'information et avait en conséquence entrepris de réformer la Division de gestion des données. Elle avait de ce fait été amenée à supprimer trois postes, dont celui du requérant, au sein du Groupe de gestion et d'exploitation informatiques de la Division. Par une lettre du chef du personnel en date du 6 décembre 1995, le requérant avait été informé que son poste allait être supprimé, que son dernier jour de travail serait le 31 décembre 1995, qu'il bénéficierait d'un préavis de 10 mois

expirant le 5 octobre 1996, période durant laquelle il serait considéré comme étant en congé spécial avec traitement, que l'Organisation n'était pas en mesure de lui offrir un autre poste, mais qu'il pouvait présenter sa candidature au nouveau poste d'ingénieur et concepteur du système d'archivage dont l'avis de vacance allait être publié. L'intéressé avait alors formé contre la décision du 6 décembre 1995 une réclamation qui avait été transmise à la Commission consultative paritaire de recours.

La Commission avait soumis un rapport qui critiquait sévèrement l'Organisation. Elle y constatait, d'une part, que la suppression de poste consécutive à la sous-traitance était une « question d'ordre général concernant le personnel » justifiant la saisine préalable du Comité consultatif permanent prévue par l'article R VII 1.02 du Règlement du personnel, d'autre part, que la justification économique du recours à la sous-traitance n'était pas convaincante et, enfin, que l'Organisation n'avait pas fait en temps utile les efforts nécessaires pour donner à l'intéressé la formation qu'il demandait et pour le reclasser dans un autre emploi. Elle recommandait, en conséquence, la réintégration de l'intéressé, mais le Directeur général avait, par une décision prise le 19 septembre 1996, confirmé sa précédente décision, tout en « réitérant » l'offre de l'ESO d'assister le fonctionnaire dans la recherche d'un nouvel emploi qui lui conviendrait.

Devant le Tribunal, le requérant avançait six moyens : les suppressions de poste consécutives à la sous-traitance auraient dû être précédées de la consultation du Comité consultatif permanent; le licenciement en cause était contraire aux promesses faites aux membres du personnel; l'Organisation avait manqué à son obligation de donner les motifs véritables des suppressions de poste; elle avait également violé son obligation de faire les efforts nécessaires en vue de la réaffectation prioritaire de l'intéressé; la décision attaquée était entachée de détournement de pouvoir; enfin, elle avait causé au requérant un tort inutile et excessif dont il était fondé à demander réparation au titre du préjudice moral.

Le Tribunal a jugé que le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure suivie pour décider de sous-traiter certaines activités et de supprimer des postes ne pouvait être accueilli. L'article R VII 1.02 du Règlement du personnel invoqué par le requérant disposait que :

« Le Directeur général doit consulter le Comité [consultatif permanent] et recevoir ses recommandations sur les questions générales concernant le personnel, y compris le contenu et l'application du Statut du personnel et du présent Règlement. »

De l'avis du Tribunal, le requérant avait mal interprété cette disposition. Il ne suffisait pas qu'une décision concernant l'organisation et la gestion de l'ESO soit susceptible d'avoir des effets sur le personnel pour qu'elle doive obligatoirement être soumise au Comité. La mise en œuvre d'une politique de réduction des effectifs constituait certainement

une « question générale concernant le personnel ». Mais la décision de sous-traiter des technologies de l'information, pour des raisons qui tenaient à la nécessité de bénéficier plus rapidement des innovations qui caractérisaient ce domaine grâce au concours d'une entreprise spécialisée, n'entraînait pas, par elle-même, dans le champ d'application de l'article R VII 1.02, même si elle avait des conséquences sur le redéploiement des postes de l'Organisation ou sur le maintien de certains d'entre eux. Quant aux décisions tendant à supprimer trois postes, dont celui du requérant, elles ne pouvaient être regardées comme constituant une question « générale » devant être soumise au Comité.

Le Tribunal a également écarté le moyen concernant la violation des promesses faites au requérant. Celui-ci se fondait, pour soutenir que l'Organisation avait méconnu les obligations qui lui incombait à cet égard, sur le fait que le chef par intérim de la Division de gestion des données avait certifié aux membres du personnel, le 29 mars 1995, qu'il n'y aurait pas de suppression de poste due à la sous-traitance. La transcription des propos tenus à l'une des audiences de la Commission consultative paritaire de recours révélait qu'une déclaration en ce sens avait effectivement été faite, à une date à laquelle l'on pouvait penser que le personnel en service dans la Division serait intégré dans l'entreprise qui serait chargée de la sous-traitance. Mais l'accord n'avait pu se faire sur cette base avec l'entreprise dont les services avaient été retenus. Bien que la déclaration du chef par intérim de la Division de gestion des données, certes imprudente, ait pu susciter des espoirs bien compréhensibles, il paraissait difficile d'y voir une promesse précise et personnalisée créant un droit au profit du requérant.

Le troisième moyen de la requête était tiré de l'insuffisance ou de l'inexactitude des motifs de la suppression du poste de l'intéressé. Selon ce dernier, la raison véritable du transfert vers une entreprise extérieure de certaines activités de l'Organisation résidait dans le souci de réaliser des économies et de limiter le nombre des fonctionnaires internationaux. La Commission consultative paritaire de recours avait longuement débattu de ces arguments et était parvenue à la conviction que les économies réalisées grâce à la sous-traitance étaient probablement inexistantes, que les calculs avaient été faits à la hâte et étaient incertains et que le souci d'économie n'était pas le motif réel de la suppression de poste contestée. De l'avis du Tribunal toutefois, la question n'était pas tant de juger des mérites de l'appréciation économique faite par l'Organisation que de savoir si le requérant s'était vu communiquer les motifs réels de la suppression de son poste. Et sur ce point l'hésitation n'est pas permise : la défenderesse avait, dans le cadre de ses pouvoirs généraux de gestion, décidé de sous-traiter certaines activités afin de profiter des compétences d'une entreprise spécialisée, et cette décision avait eu pour conséquence la suppression de certains postes de travail au sein du Groupe de gestion

et d'exploitation informatiques. Ces motifs étaient connus du requérant et n'étaient pas entachés d'inexactitude matérielle.

En ce qui concerne le moyen tiré de la violation par l'Organisation de son obligation de faire les efforts nécessaires pour assurer la réaffectation prioritaire du requérant, le Tribunal a noté qu'aux termes de l'article R II 6.11 du Règlement du personnel,

« un membre du personnel ne doit pas être licencié en raison de la suppression de son poste ou d'une réduction générale du personnel sans que le Directeur général se soit assuré que le membre du personnel ne pouvait pas être transféré à un autre poste à l'intérieur de l'Organisation. »

Indépendamment de cette prescription statutaire, le Tribunal avait fréquemment eu l'occasion de rappeler, depuis le jugement 269 (affaire *Gracia de Muñiz*, 1996) jusqu'au jugement 1231 (affaire *Richard*, 1993), qu'une organisation

« n'est pas en droit de résilier les rapports de service d'un fonctionnaire privé de son poste, du moins s'il a été nommé pour un temps indéterminé, avant d'avoir pris les dispositions appropriées pour lui procurer un nouvel emploi ».

Le jugement 1553 (affaire *Moreno de Gómez*, 1996) était également pertinent. Sans doute les organisations n'avaient-elles pas, pour l'application de ce principe général, d'obligation de résultat. Du moins devaient-elles faire tous leurs efforts en temps utile pour reclasser les agents dont le poste devait être supprimé.

Or, en l'espèce, l'Organisation ne justifiait pas avoir accompli de tels efforts, nonobstant ce qu'avait dit le chef du personnel dans la lettre du 6 décembre 1995 (« après vérification des autres possibilités d'emploi à l'intérieur de l'Organisation correspondant à vos qualifications, nous ne pouvons malheureusement vous offrir une autre situation ») et malgré l'annonce, dans cette même lettre, de la création d'un poste d'ingénieur et concepteur du système d'archivage auquel le requérant était invité à poser sa candidature, invitation formulée au demeurant alors que la décision de licenciement était acquise. Le Tribunal s'est référé aux conclusions de la Commission de recours, non précisément contredites sur ce point par la défenderesse, selon lesquelles, si une demande verbale avait été adressée à certains chefs de division pour savoir s'il y aurait des postes disponibles, la procédure écrite concernant l'éventuelle mutation du requérant n'avait commencé que le 27 juin 1996, soit après les audiences devant la Commission qui avaient probablement fait comprendre aux responsables de l'Organisation qu'ils n'avaient pas respecté l'article R II 6.11, et bien après la notification de la suppression de poste qui datait du 6 décembre 1995.

La défenderesse avait raison de soutenir que la transcription intégrale des débats de la Commission de recours n'avait pas le caractère

juridique d'un procès-verbal, mais il était néanmoins possible de se référer aux déclarations qui avaient été faites, certainement en toute bonne foi, par certaines des personnes qui avaient été entendues. Or il résultait des débats de la Commission que tous les efforts nécessaires n'avaient probablement pas été faits auprès de l'entreprise choisie comme sous-traitante pour utiliser les compétences du requérant, et que l'obligation résultant de l'article R II 6.11 était ignorée du chef de la Division de gestion des données, dont relevait le requérant. Tous ces éléments conduisaient le Tribunal à conclure à la méconnaissance par l'Organisation de son obligation de réaffecter prioritairement le requérant, dont le poste avait été supprimé, et à annuler pour ce motif la décision attaquée.

S'agissant de la réparation à accorder, le Tribunal a noté, d'une part, qu'il n'était pas certain que l'Organisation soit en mesure de trouver au requérant un emploi conforme à ses compétences et, d'autre part, qu'à un certain moment de la procédure, le requérant avait admis que le préjudice qu'il avait subi pourrait être réparé par le versement d'une indemnité forfaitaire en lieu et place de réintégration. Le Tribunal a en conséquence décidé, sur la base des pouvoirs qu'il tirait de l'article VIII de son Statut, et comme il l'avait fait dans le jugement 1586 (affaire *da Costa Campos*, 1997), que l'ESO pourrait opter entre la réintégration de l'intéressé à compter de la date de son licenciement et le versement d'une indemnité correspondant à 36 mois du traitement mensuel de base, d'où seraient déduites les indemnités qui lui avaient été versées au titre d'indemnités de licenciement et de réinstallation. Le Tribunal a en outre alloué au requérant la somme de 20 000 francs français à titre de dépens.

8. JUGEMENT N° 1747 (9 JUILLET 1998) : GILLI ET NOETHE CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR DES RECHERCHES ASTRONOMIQUES DANS L'HÉMISPHERE AUSTRAL¹⁹

Refus de l'Organisation de communiquer aux requérants l'intégralité du rapport de la Commission consultative paritaire de recours concernant un recours formé par un autre fonctionnaire — Question de la recevabilité de requêtes dirigées contre une telle décision — Articles R VI 1.10 et VI 1.11 du Règlement du personnel

Tous deux agents de l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, les requérants demandaient l'annulation de décisions du 13 janvier 1997, prises au nom du Directeur général de l'Organisation, qui refusaient de communiquer au personnel l'intégralité du rapport de la Commission consultative pari-

taire de recours concernant le recours formé par un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé. Le Directeur général avait bien accepté que les « motifs » et les « conclusions et recommandations » du rapport de la Commission soient portés à la connaissance de tout le personnel ou lui soient accessibles, mais avait estimé que les trois premiers chapitres du rapport, qui ne comportaient aucune recommandation particulière, n'avaient pas à être rendus publics. Les requérants estimaient qu'une telle position violait l'article R VI 1.11, second alinéa, du Règlement du personnel, ainsi que le principe de la bonne foi qui devait régir les relations entre les organisations internationales et leurs agents.

A ces requêtes, la défenderesse opposait des fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt de leurs auteurs : en effet, les « recommandations » de la Commission ainsi que les « motifs » qui les justifiaient avaient été mis à la disposition du personnel, et la non-publication du rapport complet ne portait aucun préjudice aux intéressés, qui poursuivaient en réalité une action syndicale dont le Tribunal n'avait pas à connaître

Le Tribunal a jugé que ces fins de non-recevoir ne pouvaient être retenues : sans doute une partie du rapport avait-elle été communiquée au personnel, mais la question posée était celle de la publication incomplète du rapport; les requérants ne pouvaient certes invoquer aucun préjudice du fait de cette publication incomplète, mais ils avaient évidemment un intérêt à connaître l'ensemble des constatations faites et des motifs retenus par la Commission dans une affaire concernant une suppression de poste faisant suite à la décision de sous-traiter certaines activités. Même si les décisions contestées avaient des effets à l'égard de l'ensemble du personnel et même si les requérants paraissaient se faire les interprètes d'un grand nombre de leurs collègues, leurs réclamations n'avaient pas pris la forme d'une action syndicale dirigée contre une décision générale mais constituaient des demandes nettement individualisées contestant le refus opposé à leur désir de connaître l'intégralité du rapport en cause, ce qui ne pouvait constituer un abus de procédure.

Le Tribunal a jugé que les requêtes étaient non seulement recevables, mais également fondées. Il a rappelé qu'aux termes de l'article R VI 1.10 du Règlement du personnel

« la Commission de recours doit soumettre ses recommandations au Directeur général par écrit dans les trente jours de la date de la dernière audience à laquelle le recourant et/ou son représentant ont été convoqués. »

et que l'article R VI 1.11 du même Règlement était conçu comme suit :

« Le Directeur général doit notifier sa décision au recourant par écrit dans les soixante jours de la réception des recommandations de la Commission.

A moins que le recourant ne fasse part d'une objection, cette décision et les recommandations de la Commission doivent être portées à l'attention du personnel. »

L'Organisation estimait que l'article R VI 1.11 n'imposait de porter à l'attention du personnel que les « recommandations », définies strictement comme l'expression de l'opinion et des conclusions de la Commission, qui devaient permettre au Directeur général de statuer en toute connaissance de cause sur une réclamation. Les requérants soutenaient que c'était l'ensemble du rapport de la Commission tel qu'il avait été soumis au Directeur général qui devait faire l'objet d'une publication appropriée, sans que l'on puisse distinguer dans ce rapport une partie plus spécialement consacrée aux conclusions concernant le sort à réserver à l'affaire en cause.

Tout en admettant que la formulation utilisée par le Règlement comportait une ambiguïté, le Tribunal a relevé que le mot « recommandations » mentionné à trois reprises dans les articles reproduits ci-dessus ne pouvait avoir des sens différents. C'était bien le produit des travaux de la Commission transmis au Directeur général qui, de manière indivisible, constituait sa recommandation, même s'il prenait la forme d'un rapport divisé en chapitres. C'était ce document qui devait être transmis dans son intégralité à l'agent intéressé pour que soit respecté le principe du contradictoire, ce qui avait d'ailleurs été fait dans le cas d'espèce puisque que, ayant à transmettre à l'agent concerné les « recommandations de la Commission », le Directeur général n'avait fait aucune distinction entre les différentes parties du rapport et lui avait communiqué, comme il le devait, la totalité du document que lui avait transmis la Commission. Une définition plus restrictive du mot « recommandations » pour l'application du second alinéa de l'article R VI 1.11 du Règlement du personnel ne se justifiait pas. Il était d'ailleurs à noter que la défenderesse avait admis que l'exigence de communication pouvait ne pas se limiter au chapitre du rapport intitulé « Conclusions et recommandations » puisqu'elle avait mis à la disposition du personnel le chapitre du rapport concernant les « motifs » qui justifiaient ces recommandations. Distinguer dans un rapport dont les éléments n'étaient pas divisibles ce qui était susceptible d'être communiqué et ce qui devait rester confidentiel était dès lors bien artificiel, compte tenu des dispositions combinées des articles R VI 1.10 et R VI 1.11. Le Tribunal a donc annulé les décisions contestées, ce qui l'a dispensé de se prononcer sur le second moyen avancé dans les requêtes.

Le Tribunal a en outre jugé qu'ayant eu gain de cause, les requérants avaient droit à une allocation de dépens, qu'il a fixée à 7 500 francs français pour chacun d'eux.

9. JUGEMENT N° 1750 (9 JUILLET 1998) : PERONI CONTRE LE CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL²⁰

Non-renouvellement d'un engagement — Une requête n'est recevable que si le fonctionnaire a épuisé toutes les voies internes de recours — Une réclamation doit être formulée de telle sorte qu'il soit clair pour l'organisation destinataire que son auteur attend d'elle une décision — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal sur les décisions de non-renouvellement d'emploi de courte durée ou de durée limitée — Grief de traitement discriminatoire — Obligation de l'Organisation d'atténuer les conséquences négatives des décisions de non-renouvellement

Le requérant était entré au service du Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail en qualité de commis de grade G-2 à la Section de la comptabilité sur la base d'un contrat de courte durée pour une période allant du 2 avril au 4 mai 1990, prolongée par la suite jusqu'au 28 mars 1991. Dix mois plus tard, il avait été réembauché comme commis à la Section du budget et du contrôle, au grade G.2, pour une période de deux mois allant du 21 janvier au 20 mars 1992. Le 17 mai 1993, il avait été engagé pour trois mois, au grade G.1, au sein de la Section de documentation. Il avait ensuite servi sans interruption entre le 23 août 1993 et le 31 octobre 1996, presque exclusivement en qualité de commis dans la Section du budget et du contrôle (appelée, par la suite, Section du budget), sur la base d'une série de contrats de courte durée.

L'organisation des services des finances et du budget du Centre avait fait l'objet en janvier 1994 de deux rapports d'audit, l'un interne, l'autre externe, ensuite de quoi il avait été décidé d'opérer, dans l'intérêt d'une gestion plus efficace, une fusion entre la Section du budget et du contrôle, d'une part, et le Service des finances, d'autre part, tout en préservant une séparation des fonctions budgétaires comptables et financières. Il avait été admis que la charge de travail de la nouvelle Section du budget avait diminué. Par lettre du 30 août 1996, le Centre avait informé le requérant que son contrat ne pourrait pas être renouvelé au-delà du 31 octobre 1996 du fait que le maintien des engagements à court terme dans la Section du budget ne se justifiait plus; vu que ses services avaient donné satisfaction et qu'il était au bénéfice de la règle 3.5 du Règlement dit de courte durée, il recevrait une indemnité de cessation de fonctions équivalant à six semaines de travail. Jusqu'à la fin d'octobre 1996, le requérant avait travaillé à mi-temps au Service de l'administration et, à sa demande, le Centre lui avait consenti encore une prolongation de deux mois, toujours à mi-temps, jusqu'au 31 décembre 1996; affecté pendant cette période au Département de la formation, il avait pris un congé de maladie à partir du 18 décembre.

Le Centre lui avait offert ses services pour l'aider à retrouver un autre emploi. Pendant la durée de son emploi, il aurait pu participer à 23 concours à la fois internes et externes et à trois concours internes, mais ouverts également aux employés à court terme au bénéfice de la règle 3.5, organisés par le Centre. Peu avant et après la fin de son engagement, il avait été informé de l'ouverture de 13 concours au Centre, auxquels il n'était cependant pas intéressé; il affirmait que ces postes ne correspondaient pas à ses aptitudes, sans toutefois fournir aucune précision à ce sujet. Durant l'année 1997, le Centre lui avait proposé un emploi à court terme de cinq mois, mais il avait refusé l'offre en partie parce que son recours était alors pendant.

Le 30 janvier 1997, le requérant avait adressé au Directeur du Centre une réclamation contre la décision de ne pas renouveler son engagement. Il se plaignait de ne pas avoir reçu de réponse à sa lettre du 16 décembre 1996 où il s'enquérissait des raisons de cette décision, mais indiquait que les « motivations lui avaient été communiquées oralement auparavant ». Il prétendait qu'il avait droit à une prolongation sur la base de la règle 3.5 du Règlement de courte durée et jugeait navrant que son engagement n'eût pas été prolongé au moins de la durée, de quelques semaines, de la maladie dont il disait avoir été atteint.

Le 6 mai 1997, le Directeur adjoint, agissant au nom du Directeur du Centre, avait informé le requérant que sa réclamation était rejetée. Malgré la règle 3.5, affirmait-il, les emplois de courte durée ne se transformaient pas en emplois de durée déterminée. Le propre du contrat de courte durée était qu'il n'assurait pas à son titulaire une carrière au Centre. C'était la raison pour laquelle les titulaires de tels contrats n'étaient pas admis à participer comme fonctionnaires aux concours internes. La lettre du 30 août 1996 avait communiqué les motifs du non-renouvellement au requérant, lequel n'avait pas profité des possibilités qui lui étaient offertes de participer à des concours. Le Directeur avait appris que le requérant avait été mis au bénéfice d'un congé de maladie à partir du 18 décembre 1996; mais aucune demande de prolongation de contrat pendant la durée de la maladie n'avait été présentée, de sorte que, n'étant dirigée contre aucune décision, la réclamation était sans objet.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut, une requête n'était recevable qu'après épuisement des voies de recours internes. Lorsque le requérant demandait que son contrat soit prolongé de la durée de son congé de maladie, il demandait autre chose qu'une prolongation de contrat ordinaire (voir les jugements 1425, affaires *Schickel-Zuber* nos 2 et 3, 1995, et 1494, affaire *Mossu*, 1996). Sa demande sur ce point, pour être recevable devant le Tribunal, aurait donc dû faire l'objet d'un recours interne pour que les voies de recours interne soient épuisées.

Le Tribunal a souligné qu'une demande devait être présentée de telle manière que son destinataire y voie une invitation à statuer. Une telle invitation pouvait parfois être inférée des circonstances, par exemple si l'auteur de la démarche avait un bagage juridique limité. Le requérant affirmait être titulaire d'une licence en droit international; on pouvait donc attendre de lui que, s'il entendait obtenir une prestation du Centre, il s'exprime de manière suffisamment intelligible. Le Tribunal a conclu que c'était à juste titre que la défenderesse n'avait pas interprété l'envoi, par un juriste, d'un certificat médical à la mi-décembre 1996 comme une demande de prolongation d'engagement pour la durée du congé de maladie et qu'il n'y avait pas eu de recours interne ni de décision sur une telle demande. Ainsi donc, les voies de recours internes n'étant pas épuisées, la requête adressée au Tribunal était irrecevable sur ce point.

Sur le fond, le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence, une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée ou de courte durée relevait du pouvoir d'appréciation d'une organisation; elle ne pouvait être revue par le Tribunal, à moins qu'elle n'émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omette de tenir compte de faits essentiels, soit entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexacts.

En l'espèce, le requérant soutenait, sans toujours invoquer les mêmes arguments, que le Centre n'avait pas respecté son obligation de motiver sa décision en cas de non-renouvellement d'un contrat. Une jurisprudence constante exigeait qu'une décision de non-renouvellement assortie de motifs valables soit dûment communiquée à l'intéressé pour qu'il puisse agir en conséquence et exercer son droit de recours (voir les jugements 1544, affaire *Gery-Pochon*, 1996, et 1583, affaire *Ricart Nouel*, 1997). Dans son recours interne, le requérant ne contestait pas que les motifs de la décision de non-renouvellement de son contrat lui avaient été expliqués; il se plaignait, en revanche, de n'avoir pas trouvé d'explication dans le texte de la décision relative à la dernière prolongation de son contrat pour une période de deux mois jusqu'au 31 décembre 1996 pour un travail à mi-temps. Le Tribunal a toutefois souligné que sa jurisprudence n'exigeait point que les motifs soient exposés dans la communication annonçant le non-renouvellement. En l'occurrence, la dernière prolongation à mi-temps avait été accordée au requérant dans son intérêt, pour atténuer, en le retardant un peu et en partie seulement car il s'agissait d'un travail à mi-temps, le choc du non-renouvellement. Les motifs du non-renouvellement demeuraient donc les mêmes et le requérant en avait été adéquatement informé par la dernière décision de prolongation et les communications et discussions qui avaient précédé et suivi.

Le requérant se plaignait d'être victime d'un traitement discriminatoire. Le Tribunal a jugé que le Centre expliquait de manière plausible

comment s'était faite la réduction d'effectifs parmi les quatre fonctionnaires engagés pour une courte durée au Service des finances et du budget; deux d'entre eux, dont le requérant, travaillaient à la Section du budget; le même traitement leur avait été réservé et ils avaient dû partir. Les deux autres, qui étaient employés à la Section des finances, avaient aussi vu leur contrat prendre fin en principe, mais avaient bénéficié d'une prolongation momentanée pour les besoins de ce service ou d'autres services du Centre. Il n'y avait donc pas eu de différence de traitement au sein de la Section du budget, alors qu'à la Section des finances, la situation était un peu différente en raison de l'urgence des travaux à terminer. En cas de réduction partielle d'effectifs d'ailleurs, une organisation était appelée à faire des choix qui relevaient de son pouvoir d'appréciation, pouvoir dont l'exercice n'était susceptible d'être revu que dans le cadre restreint rappelé ci-dessus. Là encore, les explications données par le Centre ne faisaient pas apparaître d'abus du pouvoir d'appréciation.

Le requérant prétendait aussi qu'en vertu de la règle 3.5, il avait droit à la protection particulière prévue en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, ce que le Centre contestait à bon droit. La jurisprudence, sans méconnaître le pouvoir d'appréciation des organisations en matière de non-renouvellement, les invitait à prendre autant que possible des mesures pour rendre l'épreuve moins pénible (voir, par exemple, le jugement 1450, affaires *Kock et consorts*, 1995). En l'espèce, le requérant avait bénéficié de mesures de ce genre. Il avait été avisé suffisamment tôt du non-renouvellement; il avait obtenu une prolongation d'emploi à temps partiel pour une durée de deux mois dans un autre emploi; le Centre lui avait alloué une indemnité pour suppression de poste, d'un montant qu'il n'avait pas contesté; il lui avait offert de l'aider à retrouver un nouvel emploi en participant à des concours au Centre ou en s'adressant à d'autres organisations. Il n'y avait pas lieu de douter de la sincérité de cette offre, dont le requérant ne paraissait pas avoir tiré parti. Au cours de l'année 1997, le Centre lui avait offert un emploi temporaire de cinq mois; le requérant n'avait pas donné suite au motif que son affaire était pendante devant le Tribunal, motif qui n'était guère convaincant puisque l'offre n'avait à aucun moment été subordonnée au retrait de la requête.

Le Tribunal a conclu que le Centre s'était acquitté de ses obligations et il a en conséquence rejeté la requête.

10. JUGEMENT N° 1752 (9 JUILLET 1998) : QIN (NOS 1 ET 2)
CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL²¹

Requêtes présentées par le mari et le fils d'une fonctionnaire ayant attenté à ses jours — Un conjoint survivant ne peut se prévaloir que des droits découlant du contrat d'emploi du conjoint décédé — Question de l'imputabilité du suicide aux fonctions officielles — Rôle du Comité de compensation — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal sur les conclusions d'un conseil médical — Article 8.3 du Statut du personnel — Article II, paragraphe 6, du Statut du Tribunal

M. Qin, agissant en son nom et au nom de son fils, présentait deux requêtes que le Tribunal a décidé de joindre. Les requêtes concernaient les conséquences du décès de l'épouse du requérant, Mme Haji Li, audiodactylographe à l'Unité chinoise, qui s'était suicidée le 14 décembre 1993. Dans sa première requête, présentée le 10 septembre 1994, le requérant demandait l'annulation de la décision contenue, selon lui, dans une lettre du Directeur général du 13 juin 1994 lui communiquant les résultats de l'enquête à laquelle il avait été procédé à l'occasion du drame. Selon cette lettre, il apparaissait qu'il existait au sein de l'Unité chinoise « un environnement de travail hostile et que nombre d'erreurs administratives avaient été commises au Bureau ». La lettre poursuivait :

« Toutefois, il n'y a pas de preuve que ces facteurs aient été la cause du suicide ou que d'autres facteurs, extérieurs au Bureau ou de nature médicale, n'aient pas joué un rôle. »

Le Directeur général précisait qu'il prenait des mesures internes à la suite des erreurs administratives qui avaient été relevées, mais qu'il n'envisageait pas de révoquer les agents qui, selon le requérant, auraient eu une responsabilité dans l'affaire. Outre l'annulation de la « décision » du 13 juin 1994, le requérant demandait réparation pour le préjudice moral et matériel causé à son épouse et à sa famille, et pour l'atteinte à sa propre réputation; il demandait également que l'Organisation « rejette » une pétition diffamatoire à l'égard de sa femme et prenne une décision « équitable et juste » sur la base du rapport de l'enquête à laquelle il avait été procédé.

Déposée le 8 août 1997, la deuxième requête était dirigée contre une décision du 22 mai 1997 rejetant une demande en réparation formée sur la base de l'annexe II au Statut du personnel. Après avoir mis en œuvre la procédure prévue à ladite annexe et recueilli l'avis du Comité de compensation et d'un conseil médical, le Directeur général était en effet parvenu à la conclusion que le suicide de l'épouse du requérant n'était pas imputable à l'exercice de ses fonctions officielles et que, par ailleurs, compte tenu notamment de ce que l'Organisation avait offert 63 000 francs suisses pour contribuer à l'avenir matériel de l'enfant, le

requérant n'avait pas droit à réparation au titre du tort moral. Le requérant sollicitait l'annulation de cette décision et demandait en outre que le décès de son épouse soit reconnu comme imputable au service, que l'Organisation lui serve une pension, qu'elle alloue à son fils une somme en capital et qu'elle verse des dommages-intérêts destinés à réparer le préjudice moral causé tant à sa femme qu'à lui-même et à son fils, le tout assorti des intérêts.

Le Tribunal a jugé que la première requête était irrecevable. En effet, la lettre du 13 juin 1994 qui résumait les résultats de l'enquête n'avait aucune incidence sur les droits du requérant et ne pouvait donc constituer une décision susceptible d'être déferée au Tribunal. Comme l'avait souligné le Conseiller juridique de l'OIT, la lettre du 13 juin 1994 ne constituait pas une décision administrative ayant un effet sur les droits et obligations du requérant (voir le jugement 1203, affaires *Horsman, Koper, McNeile et Petitfils*, 1992). La seule partie de la lettre qui pouvait être regardée comme rejetant définitivement les prétentions du requérant était celle où le Directeur général indiquait qu'il n'avait pas l'intention de mettre fin aux fonctions de certains anciens collègues ou supérieurs de l'épouse décédée. Mais le requérant ne pouvait exercer d'autres droits que ceux qu'il tenait *mortis causa* du rapport d'emploi de son épouse avec la défenderesse.

S'agissant de la deuxième requête qui concernait les droits à pension que le requérant et son fils estimaient tenir de l'article 8.3 du Statut du personnel et de l'annexe II audit Statut, le Tribunal a rappelé que :

« Dans le cas de maladie ou d'accident imputables à l'exercice de fonctions officielles, tout fonctionnaire a droit à réparation dans les conditions prévues à l'annexe II. En cas de décès du fonctionnaire du fait d'un tel accident ou d'une telle maladie, les personnes à sa charge ont droit à réparation dans les conditions prévues à l'Annexe II. »

Le Tribunal a noté à cet égard que le Comité de compensation s'était réuni à six reprises entre janvier et juillet 1995 pour examiner la demande de réparation et était parvenu aux conclusions suivantes :

« sur la base des faits tels qu'il avait pu les établir au mieux de ses moyens, ... il ne lui était pas possible de conclure que les fonctions officielles de Mm Li aient été la cause déterminante, ni même probable, de [son] geste... ni, en conséquence, de recommander au Directeur général que le suicide de Mme Li soit considéré comme imputable au service ».

Le Directeur général avait accepté ces conclusions. Le requérant avait alors demandé la convocation d'un conseil médical sur la base du paragraphe 25 de l'annexe II, conçu comme suit :

« a) Lorsqu'il y a contestation sur les aspects médicaux du rapport de causalité entre la maladie ou l'accident et l'exercice de

fonctions officielles, le Directeur général peut soumettre le cas pour avis à un conseil médical, composé de trois médecins dûment qualifiés, dont l'un est désigné par le Directeur général, un autre par le fonctionnaire et le troisième par les deux médecins ainsi désignés...

« b) Un conseil médical composé de la manière prévue à l'alinéa a est également consulté lorsque le fonctionnaire intéressé ou les personnes à sa charge qui lui survivent en font la demande... »

Le Directeur général ayant fait droit à la demande du requérant, le Conseil médical s'était réuni le 23 avril 1997 et avait conclu que le « suicide de Madame Li est la conséquence d'un état psychique grave assimilable à une maladie mentale », que des « facteurs liés à l'exercice de ses fonctions officielles ainsi que des facteurs extérieurs à son travail... ont pu contribuer à cet état dans le contexte de la vulnérabilité marquée d'une personnalité sensitive » et que la « part relative aux facteurs professionnels n'a pas été déterminante ». C'était sur la base des recommandations du Comité de compensation et des conclusions du Conseil médical que le Directeur général avait, le 22 mai 1997, pris la décision contestée dans la deuxième requête.

Le requérant soutenait, en premier lieu, que ses droits aux garanties d'une procédure régulière n'avaient pas été respectés devant le Comité de compensation du fait qu'il n'avait pas été autorisé à poser certaines questions aux témoins entendus ni à solliciter des actes d'instruction qui eussent pourtant été nécessaires à la manifestation de la vérité. De l'avis du Tribunal, il résultait des pièces du dossier que le Comité de compensation, qui n'était pas une juridiction mais un simple organe consultatif, avait procédé à un examen complet de l'affaire, avait entendu de nombreux témoins, dont le requérant lui-même, et n'avait méconnu aucune règle de procédure. Il était incontestable que l'environnement de travail dans lequel Mme Li avait vécu avait provoqué chez elle une anxiété qui s'était accentuée avec le temps. Mais le Tribunal ne voyait aucune raison de remettre en cause les conclusions du Conseil médical. Comme il avait souvent été jugé (voir par exemple le jugement 1284, affaire *Fahmy* n° 2, 1993), le Tribunal n'avait pas qualité pour substituer ses propres appréciations à celles qui étaient formulées par les commissions médicales compétentes, même s'il pouvait contrôler la régularité de la procédure suivie et examiner si les conclusions des experts étaient entachées d'erreur matérielle ou de contradiction, omettaient de tenir compte d'un fait essentiel ou tiraient du dossier des conclusions manifestement erronées. En l'espèce, rien ne permettait d'infirmer les conclusions selon lesquelles l'état dépressif grave de l'épouse du requérant était imputable à des facteurs divers, parmi lesquels l'élément professionnel n'avait pas été déterminant. Le requérant n'était pas fondé à soutenir que le décès de son épouse, qui avait mis fin volontairement à ses jours, était la conséquence d'une maladie « imputable à l'exercice de fonctions officielles »,

au sens de l'article 8.3 du Statut du personnel. Le Tribunal a conclu que la demande du requérant tendant à obtenir le versement d'une pension pour lui-même et d'une somme en capital pour son fils n'était pas fondée, non plus que ses demandes de réparation au titre du préjudice moral et matériel.

L'Organisation faisait valoir à juste titre que le requérant ne pouvait agir devant le Tribunal, vu l'article II, paragraphe 6, de son Statut, qu'en tant que successeur aux droits de son épouse, qui seule avait qualité d'agent du Bureau international du Travail, et qu'il ne pouvait réclamer d'indemnité qu'au titre du préjudice moral qu'aurait subi son épouse durant son emploi en raison d'un manque de vigilance de l'Organisation à son égard ou pour toute autre raison. Du fait de la tragique disparition de l'épouse du requérant, l'Organisation avait incontestablement pris la mesure de certains dysfonctionnements dans l'Unité chinoise, mais il n'existait pas la moindre preuve qu'elle eût privé l'intéressée, par action ou par omission, du type de protection que les organisations devaient à leurs agents. Elle avait au contraire renouvelé le contrat de l'intéressé nonobstant les efforts déployés pour l'écarter et le soin qu'elle avait mis à éclaircir tous les aspects de cette triste affaire témoignaient de l'attention particulière qu'elle lui avait accordée.

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

11. JUGEMENT N° 1763 (9 JUILLET 1998) : GONZÁLES-MONTES CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE²²

Licenciement pour faute — L'existence d'une corruption généralisée parmi les fournisseurs de billets d'avion, même si elle était prouvée, n'exonérerait pas un fonctionnaire de sa culpabilité en cas de fraude — Le Président du Comité de discipline doit s'abstenir de participer personnellement à l'enquête — Lorsque les conclusions d'une instance font l'objet d'un recours, les membres de cette instance doivent s'abstenir de donner un avis juridique à l'organe de recours

Le requérant, entré au service de l'AIEA en 1969, était, au moment des faits, inspecteur des garanties et chef d'unité, de grade P.5, au Département des garanties.

Il attaquait une décision du 16 décembre 1996 par laquelle le Directeur général, suivant la recommandation de la Commission paritaire de recours, l'avait licencié. Son cas avait initialement été soumis au Comité paritaire de discipline après enquête menée par l'Agence, après quoi l'intéressé avait saisi la Commission d'un recours dirigé contre l'accep-

tation par l'Agence, le 5 août 1996, de la recommandation originale du Comité tendant à le licencier. Lors d'une enquête sur les demandes de remboursement de frais de voyages officiels présentées par le requérant, l'Agence avait découvert qu'en quatre occasions distinctes, l'intéressé avait changé le billet d'avion de classe affaires que l'Agence lui avait fourni en un billet de classe économie et que, dans chaque cas, il avait conservé la différence pour son usage personnel. A trois reprises (voyages officiels au Royaume-Uni du 28 juin au 8 juillet 1993, au Brésil du 16 juin au 4 juillet 1994 et au Brésil et en Argentine du 3 au 20 juillet 1995), le requérant, après avoir échangé son billet d'origine contre un billet de classe économie, avait soumis, à son retour de voyage, le talon du billet d'origine non utilisé pour justifier sa demande de remboursement de frais de voyage officiel. C'était à la quatrième occasion (voyage officiel au Brésil et en Argentine du 16 au 28 mai 1994) que le requérant s'était exposé à l'accusation la plus grave. Il avait présenté, avec sa demande de remboursement de frais de voyage, une copie du reçu de l'agence de voyages correspondant à son billet d'origine non utilisé. Au cours de l'enquête menée par l'Agence en juin 1995, il avait déclaré qu'il n'avait pas présenté le billet d'origine parce qu'il l'avait égaré et qu'il avait donc acheté à la place, avec sa carte de crédit, un billet à l'aéroport de Vienne le jour de son départ. Il avait présenté le talon du billet de remplacement, daté du 13 mai 1994, et, lorsqu'on lui a demandé de fournir le justificatif de paiement, il avait remis un reçu, daté du 28 août 1995 et émis par la compagnie aérienne, qui indiquait un numéro de billet encore différent, sans expliquer cette différence. Tant le billet d'origine que le billet de remplacement coûtaient 66 960 shillings autrichiens, c'est-à-dire le montant porté sur le reçu du troisième billet.

Devant le Tribunal, le requérant prétendait que « pots-de-vin », « dessous de table » et corruption généralisée caractérisaient le milieu des « fournisseurs de billets » et qu'en agissant comme il l'avait fait, il avait mis au jour la corruption régnante, contraignant ainsi l'administration à « trouver un bouc émissaire ». Pour étayer ces allégations, il s'appuyait largement sur un document dont il n'expliquait pas l'origine et qui semblait concerner la commission que percevait l'agence de voyages sur les billets vendus. Mais eussent-elles eu quelque fondement, ce qui n'était pas le cas d'après les pièces présentées, ces allégations n'auraient pas exonéré le requérant de sa culpabilité en cas de fraude commise au détriment de l'Agence.

Le Tribunal a noté que le Directeur de la Division du personnel, chef du service qui avait procédé à la première enquête, était également le président du Comité; comme cet arrangement était prévu au paragraphe 13, a, section 13 du titre II du *Manuel administratif*, il n'y avait pas là vice de procédure. Mais il en résultait une situation présentant un risque grave de méconnaissance des garanties d'une procédure régulière, risque que qui s'était matérialisé en l'espèce. En tant que président du

Comité paritaire de discipline, le Directeur de la Division du personnel aurait dû s'abstenir de participer personnellement à l'enquête. Il ne pouvait être à la fois juge et partie.

Le Tribunal a noté à cet égard qu'il n'était pas contesté que le Directeur, outre qu'il avait été mêlé à l'enquête initiale, avait directement pris part aux entretiens avec certains témoins, y compris un entretien avec un représentant d'Iberia. Or cet entretien avait permis de recueillir des données qui, de l'avis du Tribunal, étaient le pivot de l'action intentée par l'Agence contre le requérant puisque c'est sur elles que reposait l'accusation très grave selon laquelle l'intéressé avait essayé de falsifier les preuves. En sa qualité de Président du Comité paritaire de discipline, le Directeur de la Division du personnel était tenu d'être et de paraître impartial. Il aurait dû s'abstenir scrupuleusement de recueillir des preuves auprès de témoins hors de la présence du requérant. Se référant à son jugement 999 (affaire *Sharma*, 1990), le Tribunal a conclu à l'existence d'un manquement grave aux garanties d'une procédure régulière.

Le requérant se plaignait d'un deuxième vice de procédure grave : la Commission paritaire de recours avait demandé et obtenu, pendant la procédure de recours, un avis juridique du Directeur de la Division juridique. Il y avait également là un manquement aux garanties d'une procédure régulière car le Directeur de la Division juridique avait siégé au Comité paritaire de discipline, dont la recommandation faisait l'objet du recours. L'Agence reconnaissait que le Directeur avait signé un avis juridique établi à la demande de la Commission. Cet avis n'aurait pas dû être émis par le Directeur et aurait dû être rejeté par la Commission; le Directeur de la Division juridique n'aurait simplement jamais dû avoir part, que ce soit du point de vue du fond ou de la forme, à la recommandation de la Commission paritaire de recours. Lorsque les conclusions d'une instance faisaient l'objet d'un recours, les membres de cette instance devaient s'abstenir de donner un avis juridique à l'organe de recours.

Le requérant contestait également le montant (43 766,54 dollars des Etats-Unis) de la retenue opérée par l'Agence sur sa rémunération finale. Le Tribunal a toutefois jugé que ses objections n'étaient pas recevables car l'intéressé n'avait pas essayé de régler la question par les voies internes. Le Tribunal a toutefois tenu à confirmer que l'Agence devait, aux fins du calcul du montant total qui lui était dû, prendre en compte dans toute la mesure du possible les dépenses effectivement encourues par le requérant qui devaient lui être remboursées en application des règles pertinentes concernant les voyages.

Le Tribunal a conclu à l'annulation de la décision de licenciement et au renvoi de l'affaire devant l'AIEA aux fins de réexamen. Il a alloué au requérant 5 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

12. JUGEMENT N° 1768 (9 JUILLET 1998) : BODAR CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ DE LA NAVIGATION AÉRIENNE (AGENCE EUROCONTROL)²³

Non-affectation à un poste — Questions de recevabilité — Méconnaissance par l'Administration de son obligation de prendre l'avis d'un organe consultatif — Une nomination irrégulière doit être annulée, quelles que soient les conséquences qui en résultent pour le fonctionnaire en cause — Impossibilité pour le Tribunal, dans les circonstances de l'espèce, d'accueillir les demandes dudit fonctionnaire

Le requérant, fonctionnaire au service d'Eurocontrol, avait été nommé le 1^{er} octobre 1990 assistant de deuxième classe de grade B3 et exerçait depuis juillet 1994 les fonctions de secrétaire du Comité du personnel au siège d'Eurocontrol, à Bruxelles. En septembre 1995, M. Boivin avait été nommé à un poste d'expert à l'Institut de la navigation aérienne à Luxembourg. Son nom avait été pris dans une liste de réserve établie lors de l'analyse des candidatures à un autre poste. Le 30 novembre 1995, le requérant avait formé un recours interne contre cette nomination et la décision avait été annulée, avec effet au 31 août 1996. Le 1^{er} mars, l'Agence Eurocontrol avait mis au concours un poste de « chef du bureau Comptabilité et Personnel » de grades A5/A6/A7 à l'Institut; étaient acceptées les candidatures internes et les candidatures externes dites directes.

Le requérant avait posé sa candidature. M. Boivin avait fait de même en se présentant à la fois comme candidat direct et comme candidat interne vu l'incertitude où il était quant à son statut depuis sa nomination de septembre 1995. Eurocontrol avait en fait traité sa candidature comme une candidature directe. Le jury de concours avait, le 15 mai 1996, examiné les 23 candidatures reçues et avait établi une liste restreinte de cinq candidats parmi lesquels ne figurait pas le requérant. M. Boivin avait finalement été sélectionné. Par lettre du 31 mai 1996, le Directeur des ressources humaines avait, au nom du Directeur général, informé le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue, d'autres candidats correspondant mieux au profil recherché. Cette lettre avait été adressée à son destinataire par courrier interne. Sur la photocopie de la lettre produite par le requérant figurait la mention « reçu le 8/6/96 », suivie d'un paraphe. La question se posait de savoir si le « 8 » n'était pas un « 3 » transformé et si le pli n'avait pas en réalité été reçu le 3 juin 1996.

Par un mémorandum du 4 septembre 1996, le requérant avait formé un recours interne « à l'encontre de la procédure de sélection suivie pour pourvoir la vacance LX-96-AA/022, ainsi que de la nomination subséquente de M. Boivin au poste en cause ».

Le Tribunal a noté qu'Eurocontrol et M. Boivin excipaient de l'irrecevabilité de la requête en faisant valoir que le requérant attaquait non

pas la nomination de M. Boivin mais une procédure et qu'il demandait l'annulation de la décision du 31 mai 1996, formulant ainsi un grief nouveau qui n'avait pas fait l'objet d'une réclamation, la requête étant de ce faite irrecevable. Le Tribunal a toutefois estimé que l'Organisation était tenue d'interpréter de bonne foi et comme on pouvait escompter qu'elle les comprendrait les conclusions présentées par un fonctionnaire. Au regard de ce principe, le sens des conclusions formulées dans la réclamation et dans la requête ne laissait aucun doute. Le fonctionnaire entendait obtenir de l'administration qu'elle prenne, et du Tribunal qu'il ordonne, les mesures nécessaires pour que la procédure de sélection et de nomination soit reprise *ab initio* dans l'espoir d'être lui-même nommé au poste en cause. La réclamation et la requête avaient le même objet (voir les jugements 1575, affaire *Doyle*, 1997, et 1595, affaire *De Riemaeker* n° 3, 1997). Dans sa réclamation, il se plaignait de ce que sa « candidature au poste susmentionné ait été écartée » et il attaquait la nomination de M. Boivin, laquelle impliquait aussi le rejet de sa propre candidature (voir le jugement 1223, affaire *Kirstetter* n° 2, 1993). Dans sa requête au Tribunal, il ne demandait pas expressément l'annulation de la nomination de l'autre candidat, mais la jurisprudence avait toujours considéré que cette annulation s'imposait nécessairement si le candidat évincé avait gain de cause (voir les jugements 1049, affaires *Dang et consorts*, 1990; 1223 affaire *Kirstetter* n° 2, 1993; et 1359, affaire *Cassaignau* n° 4, 1994). L'annulation de la nomination était donc implicitement demandée et la conclusion tendant à l'annulation de la décision écartant la candidature du requérant n'était pas nouvelle, puisqu'elle figurait aussi, implicitement en tout cas, dans la réclamation.

Il restait à déterminer si, pour que le délai de recours fixé par l'article 93(3) du Statut administratif du personnel soit respecté, la décision de nomination de M. Boivin était la seule que le requérant pût déférer au Tribunal. Contrairement à ce que soutenait le requérant, la décision du 31 mai 1996 n'avait pas été prise par une autorité incompétente. Mais la question se posait de savoir si, lorsque la décision évinçant un candidat était communiquée à l'intéressé avant que la nomination du candidat retenu ne soit annoncée, le candidat évincé devait, s'il entendait attaquer la décision le concernant, calculer le délai statutaire en partant de la date de cette décision ou en partant de celle de l'annonce de la décision de nomination. A cet égard, le Tribunal a rappelé que, dans son jugement 1223, affaire *Kirstetter*, 1993, il avait déclaré ce qui suit :

« On ne saurait donc a priori dénier au fonctionnaire le droit de présenter une réclamation ou d'introduire une requête lorsqu'il estime qu'un poste auquel il s'est porté candidat a été attribué à un tiers dans des conditions irrégulières. Il peut contester à cet effet toute décision pertinente, que celle-ci consiste à l'évincer explicitement ou, du fait que le poste est attribué à un tiers, implicitement. »

Le Tribunal a conclu que comme le candidat évincé pouvait mettre en cause le processus qui avait conduit à la nomination du candidat retenu, il était raisonnable d'admettre que le délai de réclamation commençait à courir à la date à laquelle il avait pris connaissance de la nomination du candidat retenu. Point n'était besoin de décider en l'espèce s'il convenait de déroger à cette règle lorsque la réclamation ne mettait en cause que des questions se rapportant au seul candidat évincé (hypothèse par exemple où il ne remplirait pas des conditions formelles du concours ou aurait présenté sa candidature hors délai). Il résultait de ce qui précède que la réclamation n'avait pas été soumise tardivement. Cela étant, il n'y avait pas lieu de rechercher à quelle date le requérant avait reçu la lettre du 31 mai 1996.

Dans son premier mémoire, le requérant s'était borné à attaquer les décisions contestées. Dans sa réplique, il avait demandé en outre une indemnité pour tort moral. Comme les conclusions soumises au Tribunal devaient figurer dans la requête, article 6, paragraphe 1, *a*, du Règlement du Tribunal et annexe 1, la nouvelle demande était irrecevable.

Le requérant faisait valoir dans sa requête et dans sa réplique que le Directeur général avait violé l'annexe à la note de service 6/95 du 1^{er} mars 1995 qui avait établi une Commission paritaire des litiges, en ne soumettant pas à cette commission sa réclamation contre la décision de nomination de M. Boivin. L'Organisation ne s'était pas prononcée sur ce grief dans sa réponse mais, dans sa duplique, elle expliquait que si elle n'avait pas saisi la Commission paritaire des litiges, c'était parce que celle-ci avait suspendu ses travaux et ne siégeait pas à l'époque.

Le Tribunal a noté que l'article 4 de l'annexe contenant le règlement de la Commission paritaire des litiges se lisait comme suit :

« Avant de prendre une décision de rejet même partiel sur une réclamation visée à l'article premier, l'autorité investie du pouvoir de nomination (A.I.P.N.) doit demander l'avis de la Commission paritaire des litiges. Celle-ci délivre un avis motivé dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande d'avis. Cet avis est signé par le Président et transmis par celui-ci à l'A.I.P.N.

« A défaut d'avis dans ce délai, l'A.I.P.N. peut arrêter sa décision. »

L'article 93 (3) du Statut administratif du personnel, tout comme l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, assimilait le silence de l'administration au sujet d'une réclamation, pendant un délai de plus de 60 jours, à une décision implicite de refus. L'obligation de consulter la Commission paritaire des litiges avant de rejeter une réclamation devait s'appliquer tant lorsque la décision de rejet était expresse que lorsqu'elle était implicite, à peine de vider la règle de son sens et de donner à l'administration la possibilité de s'y soustraire. La Commission paritaire des litiges devait être consultée même en cas de rejet partiel d'une

réclamation; la volonté des rédacteurs du texte était donc manifestement d'exiger l'intervention de la Commission dans tous les cas de rejet. En l'occurrence, la Commission paritaire des litiges n'ayant pas été saisie, la norme visée ci-dessus n'avait pas été respectée.

Le Tribunal a rappelé à cet égard que, selon sa jurisprudence constante, toute décision prise sans requérir l'avis d'un organe consultatif ou sans lui laisser le temps de se prononcer était irrémédiablement viciée (voir les jugements 1488, affaire *Schorsack*, 1996; 1525, affaire *Bardi Cevallos*, 1996; 1616, affaires *Echeverria Echeverria et consorts*, 1997; et 1696, affaire *Felkai*, 1998). De l'avis du Tribunal, l'Organisation offrait des justifications qui n'étaient pas pertinentes du point de vue du respect de la règle de droit. Elle n'avait pas révoqué la règle et ne l'avait pas non plus suspendue dans les formes; tant que la règle existait, il lui appartenait de prendre les mesures nécessaires pour la faire respecter.

Le Tribunal a conclu que la décision implicite devait être annulée, avec les conséquences que cela entraînait touchant le rejet de la candidature du requérant et la nomination de M. Boivin : la procédure serait reprise à partir du point où les garanties d'une procédure régulière avaient été méconnues et le Directeur général statuerait à nouveau après avoir consulté la Commission paritaire des litiges. Le requérant s'est également vu allouer 50 000 francs belges à titre de dépens.

Dans les conclusions qu'il avait présentées sur l'invitation du Tribunal, M. Boivin demandait à celui-ci de déclarer la défenderesse responsable et d'ordonner « sa réintégration ». Comme il n'était pas partie au différend, ces conclusions ne pouvaient être accueillies, non plus que celles qui tendaient à obtenir du requérant le versement de dommages-intérêts et à faire appliquer des sanctions disciplinaires aux agents d'Eurocontrol.

13. JUGEMENT N° 1769 (9 JUILLET 1998) : CHVOJKA CONTRE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE²⁴

Mise en cause de la responsabilité de la défenderesse en raison de la perte de droits acquis en matière de pension au titre du régime autrichien d'assurance pension — Le Tribunal n'a compétence pour accorder réparation qu'en cas de violation des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux — Notion de droits acquis — Disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement du personnel — Question de la réparation à accorder à un fonctionnaire pour le dédommager — Opinion dissidente selon laquelle les droits du fonctionnaire se sont trouvés modifiés du fait non de l'Agence mais du Gouvernement autrichien

Le requérant, entré au service de l'Agence en 1980, était, au moment des faits, affilié au régime autrichien d'assurance pension (l'ASVG selon son sigle allemand). En vertu de l'ASVG en vigueur à l'époque, les droits à pension d'un affilié au moment du départ à la retraite dépendaient de la durée de son affiliation ou de sa participation au régime, la durée minimum ouvrant droit à pension étant de 180 mois, soit 15 années. L'affiliation comprenait à la fois l'affiliation au titre des périodes « contributives », c'est-à-dire les périodes pendant lesquelles des cotisations avaient été versées au régime tant par l'employeur que par l'employé, et l'affiliation au titre des périodes « de remplacement », c'est-à-dire les périodes d'études secondaires ou universitaires pendant lesquelles aucune cotisation n'avait été versée. Lorsque le requérant était entré au service de l'Agence, il avait accumulé au total 123 mois d'affiliation au titre de l'ASVG, qui se décomposaient en 71 mois d'affiliation au titre de périodes « de remplacement » et 52 d'affiliation au titre de périodes « contributives ».

A l'époque, la disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement du personnel prévoyait que les personnes dans sa situation pourraient participer à l'ASVG si elles « avaient accumulé moins de 15 ans d'assurance (périodes contributives plus périodes de remplacement) dans ce régime » et qu'elles participeraient à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies si elles « avaient accumulé 15 ans d'assurance dans le régime autrichien d'assurance pension ». La disposition 8.01.3, A, 2), abrogée en 1983, était conforme aux dispositions générales de l'Accord de siège conclu entre l'Agence et le Gouvernement autrichien et à celles d'un accord traitant spécifiquement de la sécurité sociale, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1974. L'article 2 1) de ce dernier accord prévoyait que « les fonctionnaires qui, au moment de leur engagement à l'Agence, ne participent pas à la Caisse des pensions participent au régime de retraite de l'ASVG ». L'article 1 7) du même accord définissait le sigle ASVG en se référant à la législation autrichienne applicable « telle que modifiée de temps à autre ».

L'effet combiné de l'accord et de l'article susmentionné du Règlement du personnel était de permettre au requérant de choisir de continuer d'être affilié à l'ASVG jusqu'à ce qu'il ait réuni les conditions minimales pour avoir droit à une pension au titre de ce régime, date à laquelle il serait obligé d'adhérer à la Caisse des pensions et de cesser de cotiser à l'ASVG. L'abrogation en 1983 de la disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement du personnel s'accompagnait de l'instauration de dispositions transitoires qui permettaient au requérant de continuer de contribuer à l'ASVG comme auparavant jusqu'à ce qu'il se trouve remplir les conditions minimales requises. En ce qui concerne le requérant, ces conditions s'étaient trouvées réunies en juillet 1985, date à laquelle il avait été obligé de passer de l'ASVG à la Caisse des pensions. A partir de cette date, le requérant avait incontestablement acquis le droit de recevoir une pension de l'ASVG au moment où il prendrait sa retraite, mais n'était plus en mesure, tout au moins tant qu'il serait fonctionnaire de l'Agence, de verser d'autres cotisations à l'ASVG. Toutes les cotisations que l'employeur comme l'employé verseraient à l'avenir au titre de la retraite devaient aller, pour ce qui était du requérant, à la Caisse des pensions et, au moment où il quitterait l'Agence pour prendre sa retraite, le requérant aurait bien entendu droit à une pension servie par cette source également.

Onze ans plus tard, en juillet 1996, les dispositions de l'ASVG avaient été profondément modifiées. L'ASVG semblait avoir souffert d'un manque de fonds grave au point de devoir faire l'objet de modifications rétroactives dans le cadre d'un « plan d'économies ». Aux termes de la nouvelle législation, les études (et donc les périodes correspondantes « de remplacement ») n'étaient plus prises en compte dans le calcul des périodes minimales ouvrant droit à pension, même lorsque ces périodes avaient été acquises depuis longtemps. La modification de 1996 portait préjudice à l'ensemble des Autrichiens qui avaient compté sur leurs périodes d'études pour satisfaire aux conditions requises pour avoir droit à une pension de l'ASVG, mais la grande majorité d'entre eux étaient assurés de recevoir une pension, même réduite, au moment du départ à la retraite puisqu'ils avaient continué ou continueraient de travailler en Autriche et de cotiser au régime de pensions. La suppression de l'affiliation « de remplacement » n'avait pas d'effet radical sur quelqu'un qui disposait déjà des 15 années nécessaires de périodes contributives ou qui, continuant de cotiser, se trouverait avoir acquis ces années le moment venu. Les dispositions législatives transitoires prévoyaient que les personnes qui, à la suite des modifications apportées, ne réuniraient plus les conditions nécessaires pour recevoir une pension complète pouvaient soit « racheter » leurs années d'études, soit continuer de travailler jusqu'à ce qu'elles réunissent les conditions requises. Une clause particulière était prévue pour les personnes qui étaient déjà parties à la retraite ou qui ne pouvaient plus travailler et cotiser au régime; rien n'était prévu toutefois

pour ceux qui, toujours en activité, n'étaient plus en mesure, pour des raisons autres que le départ à la retraite, de continuer de cotiser à l'ASVG.

Le plan d'économies autrichien ne laissait donc au requérant (et à quelques autres membres du personnel de l'Agence) qu'un choix très limité et peu attirant. Puisqu'il n'était plus à même de satisfaire aux conditions minimales exigées par l'ASVG, le requérant ne pouvait plus prétendre à une quelconque pension au titre de ce régime. En tant que fonctionnaire de l'Agence, il était obligé de cotiser à la Caisse des pensions et ne pouvait recommencer à cotiser à l'ASVG. Les cotisations que lui-même et son employeur avaient versées à l'ASVG étaient en fait perdues. L'option de « rachat » offerte par la législation autrichienne en 1996 n'était pas du tout satisfaisante puisqu'elle aurait obligé le requérant à effectuer un versement à l'ASVG équivalant à environ six mois de traitement.

Le requérant s'était plaint à l'Agence en cherchant à obtenir d'elle qu'elle intervienne auprès du Gouvernement autrichien. Il lui avait demandé, au cas où elle n'accepterait pas ou ne serait pas en mesure d'obtenir une réparation du Gouvernement autrichien, de lui fournir elle-même cette réparation sous forme d'une restitution de ses cotisations à l'ASVG. Dans une lettre du 27 janvier 1997, le Directeur général avait refusé d'accorder une quelconque réparation et avait également indiqué qu'il ne voyait pas d'objection à lever l'obligation de saisine de la Commission paritaire de recours afin que le requérant puisse s'adresser directement au Tribunal. Le requérant avait agi en conséquence.

Le Tribunal a souligné que, dans l'examen de la présente requête, il y avait lieu de garder présentes à l'esprit les limites de sa compétence. Sa juridiction ne pouvait s'exercer sur le Gouvernement autrichien. Il se refusait à tout commentaire sur la validité au regard du droit international de la loi de 1996, qui avait bien entendu toute sa valeur dans le cadre national. Par ailleurs, le Tribunal ne pouvait ni ordonner à une organisation internationale de négocier avec un Etat membre ni fixer les objectifs d'une telle négociation (voir le jugement 1456, affaires *Belser et consorts*, 1995. Il n'avait compétence pour accorder une réparation qu'en cas de violation des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux, telles que définies dans le contrat d'emploi, le Statut et le Règlement du personnel applicables et les autres documents pertinents.

Mais, a souligné le Tribunal, il ne faisait aucun doute que le requérant se trouvait privé d'un droit acquis à une pension de l'ASVG. On était donc en présence d'une violation d'un droit acquis au sens que le Tribunal avait donné à cette expression dans sa jurisprudence (voir en particulier les jugements 832, affaires *Ayoub et consorts*, 1987, et 986, affaires *Ayoub n° 2 et consorts*, 1989). Le critère arrêté par cette jurisprudence amenait à mettre en balance la nature et l'importance de l'élément des conditions d'emploi qui avaient été modifiées, les raisons

de ce changement et les conséquences qu'impliquerait l'admission d'une demande fondée sur un droit acquis. Sous quelque angle qu'on se place, la perte totale par le requérant du droit de recevoir, lors de son départ à la retraite une pension de l'ASVG correspondant à ses cinq premières années de travail à l'Agence, constituait une grave violation de ses conditions d'emploi. En l'état de l'affaire, le requérant avait perdu non seulement la possibilité de participer à un plan de pension pendant les cinq premières années de son emploi (une clause fondamentale de l'engagement de tout fonctionnaire international) mais également la totalité des cotisations versées en son nom à l'ASVG.

Cela étant, le Tribunal a constaté que la disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement du personnel, telle qu'elle existait à l'époque où le requérant était entré au service de l'Agence, constituait une de ses conditions d'emploi. Il était incontestable, vu le contexte dans lequel s'insérait cette disposition, que ladite condition d'emploi avait pour objet et finalité d'assurer au requérant une pension de l'ASVG. Cet objet et cette finalité n'avaient pas été respectés; les conditions d'emploi avaient été modifiées. La disposition 8.01.3, A, 2) obligeait le requérant à ne plus cotiser à l'ASVG et à s'affilier à la Caisse des pensions lorsqu'il compterait 15 ans de participation à ce régime, situation qui s'était produite en juillet 1985. A partir de là, l'obligation de l'Agence d'assurer au requérant le bénéfice d'un plan de pension se trouvait respectée de par l'adhésion de l'intéressé à la Caisse des pensions.

De l'avis du Tribunal, l'adoption de la législation autrichienne de 1996 avait sans doute marqué la disparition pour le requérant de ses droits acquis à une pension de l'ASVG, mais la véritable cause de cette disparition, et donc de la modification des conditions d'emploi du requérant, tenait à la manière dont l'ancienne disposition du Règlement du personnel elle-même avait été appliquée dans le cadre de l'accord entre l'Agence et le Gouvernement autrichien. Cette disposition obligeait le requérant à se retirer de l'ASVG en 1985 une fois remplies ce qui était alors considéré comme les conditions minimales requises. Or, rien dans l'accord n'était prévu pour assurer le maintien de ces conditions minimales et la protection des droits acquis des intéressés. Si le requérant était resté à l'ASVG, il aurait pu continuer à cotiser à ce régime et se serait trouvé avoir accumulé en 1996 beaucoup plus que les 15 ans minimums de cotisation requis pour avoir droit à une pension. Au total, il avait été contraint de cesser de contribuer sans que l'Agence protège les cotisations versées en son nom.

Aux termes de l'ancienne disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement du personnel, l'Agence se reconnaissait tenue d'assurer une pension au requérant. Une des sources possibles de cette pension était l'ASVG, mais la défenderesse ne l'avait autorisé à y participer que pendant une période de 15 ans qui était à l'époque la période minimum requise pour avoir droit à une pension. Dans l'accord qu'elle avait conclu avec le Gouvernement

autrichien, l'Agence avait reconnu que la portée de l'ASVG pourrait être « modifiée de temps à autre », sans qu'elle ait à être consultée. Elle avait de la sorte choisi un moyen intrinsèquement défectueux pour s'acquitter de l'obligation qu'elle avait en cette matière envers le requérant puisque la pension était tributaire de facteurs (autres que les contraintes économiques ordinaires, telles que l'inflation, les fluctuations monétaires, etc.) qui échappaient totalement au contrôle de l'Agence. En fait, comme les événements l'avaient démontré, les modifications apportées à l'ASVG en 1996 avaient abouti à ce que par le jeu de l'ancienne disposition du Règlement, le requérant se trouve privé de tout droit à une pension de l'ASVG. Autrement dit, la modification des conditions d'emploi du requérant tenait à ce que l'Agence s'était appuyée, pour s'acquitter de son obligation d'assurer une pension au requérant, sur des facteurs qui échappaient à son contrôle.

Le Tribunal a estimé en conclusion que l'application au requérant de l'ancienne disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement avait conduit à lui faire perdre un droit acquis. Constatant que la disposition en question avait depuis lors été abrogée et ne pouvait, de toute façon, faire l'objet d'une annulation de sa part, le Tribunal a déclaré ladite disposition inapplicable au cas du requérant.

Étant donné que la perte subie par le requérant avait pour origine une application mal fondée du Règlement du personnel, le Tribunal a estimé que le requérant devait avoir gain de cause et se voir allouer des dommages-intérêts. Ces dommages-intérêts devaient lui permettre de se retrouver dans la situation où il aurait été si l'Agence n'avait pas d'abord autorisé sa participation temporaire à l'ASVG pour ensuite l'obliger à s'en retirer. Sur la base des informations fournies par les parties, le seul moyen de se rapprocher de cet objectif (moyen que le Tribunal reconnaissait être imparfait) était d'obliger l'Agence à verser à l'ASVG pour le compte du requérant une somme suffisante pour qu'il « rachète » son affiliation de remplacement à ce régime. Le Tribunal a toutefois relevé que, malgré le refus qu'elle avait opposé, dans la décision attaquée, à la demande du requérant en ce sens, l'Agence avait indiqué dans sa réponse qu'elle était engagée dans un échange de vues continu avec les autorités autrichiennes compétentes. Si cet échange aboutissait ou « devait aboutir » à un accord qui permettrait à l'intéressé de prétendre à une pension de l'ASVG pour ce qui concernait sa période d'affiliation contributive à ce régime, un tel accord dédommagerait de manière plus exacte le requérant de la perte qu'il avait effectivement subie. En conséquence, le Tribunal, tout en ordonnant à l'Agence de verser au requérant la somme nécessaire au rachat de la période d'affiliation de remplacement à l'ASVG, a accordé à l'Agence un délai de six mois à compter de la date du prononcé du jugement pour convenir, si telle était sa préférence, d'un autre arrangement satisfaisant avec le Gouvernement autrichien. Il a en outre alloué au requérant 45 000 schillings autrichiens à titre de dépens.

Mme Mella Carroll, Vice-Présidente, a émis une opinion dissidente.

Elle a noté qu'un droit acquis était un droit dont le titulaire pouvait compter qu'il survivrait à toute modification des textes (jugement 832, affaires *Ayoub et consorts*, 1987); autrement dit, si une modification intervenait, il y avait violation d'un droit acquis justifiant l'annulation de la décision si la condition d'emploi modifiée avait un « caractère fondamental et essentiel » (jugement 986, affaires *Ayoub n° 2 et consorts*, 1989).

En vertu de la disposition 8.01.3, A) 2) du Règlement du personnel, le requérant avait la possibilité au moment de sa nomination de continuer à cotiser à l'ASVG jusqu'à ce qu'il ait accumulé les 15 ans minimum d'affiliation exigés ou de commencer immédiatement à cotiser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. A l'époque, il avait accumulé cinq ans et onze mois d'affiliation sans cotisation et quatre ans et quatre mois d'affiliation avec cotisation, de sorte qu'il lui manquait encore quatre ans et neuf mois d'affiliation avec cotisation. On lui avait demandé de choisir une fois pour toutes, ce qu'il avait fait le 25 août 1981 en décidant de rester affilié à l'ASVG jusqu'à ce qu'il ait à son actif la période d'affiliation requise. Lorsque la disposition en cause avait été abrogée en 1983, obligation avait été faite à tout nouveau fonctionnaire, à compter du 1^{er} janvier 1983, de s'affilier immédiatement à la Caisse des pensions. Grâce aux dispositions transitoires, il n'avait pas été porté atteinte au droit du requérant de compléter la période de 15 ans d'affiliation à l'ASVG. De l'avis de la Vice-Présidente, il y avait là une manifestation de la volonté de l'Agence de respecter le « droit acquis » du requérant de rester affilié à l'ASVG jusqu'à ce qu'il ait accumulé le nombre d'années requis. Le 1^{er} août 1985, ayant à son actif le nombre d'années requis, le requérant était devenu participant à la Caisse des pensions.

C'était le Gouvernement autrichien qui avait modifié la réglementation de l'ASVG en 1996. L'Agence n'avait apporté aucune modification à ses propres règles ni aux conditions d'engagement du requérant. L'option qui avait été offerte à ce dernier en 1981 l'avait été de bonne foi dans le souci d'éviter qu'il ne perde le bénéfice de ses années d'affiliation, avec et sans cotisation à l'ASVG. De l'avis de la Vice-Présidente, la bonne foi devait être mutuelle. Puisque l'option avait été offerte de bonne foi, il y avait à la charge du requérant une obligation correspondante d'agir de bonne foi sans essayer de mettre en cause la responsabilité de l'Agence. Dans sa propre argumentation, le requérant déclarait qu'il était conscient que le régime des pensions prévu par l'ASVG était assujéti à la législation autrichienne et pouvait être modifié. Il pensait pouvoir compter sur le processus politique normal pour le mettre à l'abri de toute atteinte grave à ses droits. Son attente avait été déçue, mais il n'était pas pour autant en droit de compter sur l'Agence pour le dédom-

mager. Ayant fait un choix, il devait, de l'avis de la Vice-Présidente, en supporter les conséquences. L'Agence n'était pour rien dans la modification de ses droits au titre de l'ASVG et ne devait pas être tenue de le dédommager.

Il n'en résultait pas que l'Agence fût libre de l'abandonner entièrement à son sort et elle ne l'avait d'ailleurs pas fait. Elle était en train de constituer un dossier et elle comptait saisir les autorités autrichiennes compétentes en leur demandant un dédommagement approprié pour les fonctionnaires concernés. La question de savoir jusqu'où l'Agence était tenue d'aller dans cette voie n'avait pas à être tranchée ici.

Il était, selon la Vice-Présidente, injustifié d'interpréter la disposition 8.01.3 A) 2) du Règlement comme conférant au requérant le droit à une pension de l'ASVG et non pas simplement le droit de cotiser aux fins de pension jusqu'à ce que les 15 ans fixés comme période minimale aient été accumulés. L'Agence s'était acquittée de ses obligations en tant qu'employeur en donnant la possibilité à l'intéressé d'adhérer immédiatement à la Caisse des pensions. La concession qu'elle avait faite touchant l'ASVG était exactement cela, une concession. L'Agence n'avait pas choisi de s'acquitter de ses obligations en matière de pension en employant un « moyen intrinsèquement défectueux ». C'était le requérant qui avait choisi de cotiser au régime autrichien pendant une période limitée plutôt qu'à la Caisse des pensions. De l'avis de la Vice-Présidente, l'application au requérant de la disposition 8.01.3, A, 2) du Règlement, loin de lui faire perdre un droit acquis, lui avait, en lui donnant la possibilité d'accumuler les 15 ans d'affiliation requis, conféré un droit acquis que l'abrogation de la disposition en question n'avait pu lui retirer. Déclarer que cette disposition était inapplicable au cas du requérant revenait à dire qu'il aurait dû commencer à cotiser immédiatement à la Caisse des pensions des Nations Unies, sa perte se limitant à la différence entre la pension qu'il recevrait de cette Caisse et celle qu'il aurait pu recevoir s'il y avait adhéré en 1981.

Dans le jugement n° 986, le Tribunal avait déclaré être dans l'impossibilité de fixer la portée des droits des requérants mais avait décidé que leur droit à réparation serait quantifié lorsque chacun des intéressés quitterait le service de l'organisation concernée. De l'avis de la Vice-Présidente, la même approche devait prévaloir en l'occurrence. Il était à ce stade impossible au requérant de chiffrer la perte de quatre ans et neuf mois de cotisation à la Caisse des pensions. Peut-être au surplus ne resterait-il pas au service de l'Agence jusqu'à l'âge de la retraite, auquel cas il lui serait encore loisible de finir d'accumuler les 15 ans d'affiliation contributive requis par l'ASVG. Une autre possibilité était que les autorités autrichiennes dédommagent les fonctionnaires touchés par les modifications apportées à l'ASVG après le prononcé du présent jugement. Si l'on considérait la disposition 8.01.3, A, 2) comme ne s'appliquant pas au requérant, il n'était pas justifié d'exiger de l'Agence qu'elle

rachète les années pour lesquelles aucune cotisation n'avait été versée (réparation qui n'avait même pas été demandée), afin de permettre au requérant de bénéficier d'une pension d'Etat reposant sur 15 années de cotisation. Il y avait là une discrimination à l'encontre de tous les fonctionnaires qui étaient entrés au service de l'Agence lorsque la disposition en cause était en vigueur et qui avaient commencé à cotiser immédiatement à la Caisse des pensions. Dans l'hypothèse où, contre l'opinion de la Vice-Présidente, le requérant obtiendrait gain de cause sur le fond, la réparation à lui accorder devrait consister tout au plus dans une déclaration lui permettant de se faire verser, lors de la liquidation de ses droits à la Caisse des pensions au moment de la retraite, un dédommagement compensant la différence entre sa pension (plus toute pension de l'ASVG à laquelle il pourrait finalement prétendre) et une pension calculée en prenant en compte les quatre ans et neuf mois « perdus » lors de son entrée en service.

14. JUGEMENT N° 1770 (9 JUILLET 1998) : BALLESTER RODÉS CONTRE L'ORGANISATION EUROPÉENNE DES BREVETS²⁵

Requête tendant à faire rétroagir une promotion — Articles 49 7) et 10) du Statut des fonctionnaires de l'OEB — Renvoi de l'affaire à la Commission de promotions pour corriger toute injustice dont pourrait être entachée une décision de non-promotion

Le requérant était entré au service de l'Office européen des brevets le 1^{er} octobre 1991 en qualité de juriste. L'OEB lui avait attribué le grade A2 sur la base d'une expérience professionnelle reconnue de six ans et huit mois. Elle avait confirmé son engagement en tant qu'agent permanent à la fin de sa période probatoire d'un an. Le 22 février 1996, le requérant avait demandé au Président de l'Office de le promouvoir au grade A3 avec effet au 1^{er} octobre 1993. C'était le rejet de cette demande qu'il attaquait devant le Tribunal, étant entendu toutefois que, vu qu'il avait été promu au grade A3 à compter du 1^{er} février 1996, ses conclusions ne portaient plus que sur le refus de faire rétroagir sa promotion au 1^{er} octobre 1993 et sur l'octroi de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Le Tribunal a noté qu'aux termes de l'article 49(7) du Statut des fonctionnaires de l'OEB :

« La promotion à un emploi du grade immédiatement supérieur dans une même catégorie se fait au choix parmi les fonctionnaires justifiant des qualifications requises, compte tenu de leur aptitude et des rapports dont ils ont fait l'objet. »

et que l'article 49(10) était conçu comme suit :

« Le Président de l'Office transmet à la Commission de promotions les noms de tous les fonctionnaires possédant les qualifications nécessaires visées aux paragraphes 7 et 9.

« La Commission examine le dossier personnel de tous les fonctionnaires satisfaisant aux exigences requises et peut décider d'entendre tout fonctionnaire concerné.

« Après un examen comparatif des mérites, la Commission établit et communique pour décision au Président de l'Office la liste, présentée par ordre de mérite et accompagnée d'un rapport motivé, des fonctionnaires qui sont susceptibles d'être promus. »

Dans une note au Président de la Commission de promotions, publiée dans la *Gazette* de l'OEB du 26 juillet 1993, le Président avait défini les directives qui devaient guider la Commission lors de l'établissement de la liste des candidats à une promotion en 1993. Des directives applicables aux promotions de teneur identique avaient été édictées en 1994, 1995 et 1996. Selon ces directives, tout fonctionnaire de grade A2 dont le niveau de prestations méritait la note « bien » était susceptible d'être promu au grade A3 à condition de pouvoir justifier d'au moins huit ans d'expérience reconnue, le niveau des prestations devant normalement être apprécié sur « une période beaucoup plus longue que celle couverte par le dernier rapport de notation ».

Le Tribunal a noté que le cas du requérant ne pouvait pas être soumis à la Commission de promotions en 1993 et 1994 car son rapport de notation couvrant la période allant du 1^{er} octobre 1992 au 30 septembre 1993 lui avait attribué l'appréciation d'ensemble « passable ». Le requérant avait toutefois contesté cette évaluation et, le 21 juillet 1995, à l'issue d'une procédure de conciliation, ses supérieurs lui avaient remis deux nouveaux rapports de notation, l'un portant sur la même période, l'autre concernant la période allant du 1^{er} octobre 1993 au 31 mars 1994 où figurait l'appréciation d'ensemble « bien ».

Le 11 juillet 1995, le requérant avait saisi le Tribunal d'une requête concernant sa promotion mais, selon ses explications, il avait reçu le 21 juillet, au cours de la procédure de conciliation, la promesse du Vice-président chargé de la Direction générale 5, promesse faite au nom du Président, que ce dernier « lui accorderait une promotion au grade A3 avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 1993 si son nom apparaissait sur la liste de recommandations figurant dans le rapport de la Commission de promotions » (qui devait siéger en décembre 1995) à la condition qu'il retire sa requête, ce qu'il avait immédiatement fait. La Commission de promotions s'était réunie en décembre 1995. La majorité de ses membres avait recommandé de ne pas promouvoir le requérant. Les représentants du personnel, qui étaient en minorité, s'étaient prononcés en faveur de la promotion du requérant en 1995, relevant que la majorité se mettait

doublément en tort en refusant d'établir une liste complète, par ordre de mérite, de tous les fonctionnaires éligibles pour une promotion et en formulant « quelque recommandation que ce soit ». En l'absence de recommandation positive de la part de la Commission de promotions, le Président avait décidé de ne pas promouvoir le requérant, lequel avait alors formé un recours.

Dans son rapport daté du 5 février 1997, la Commission de recours avait souligné que l'unique conclusion du requérant était dirigée contre le refus d'une promotion rétroactive au 1^{er} octobre 1993. Elle avait jugé que cette conclusion « ne pouvait être accueillie car la période probatoire du requérant n'avait pris fin que le 30 septembre 1992 et que les 12 mois qui avaient suivi cette période n'étaient pas suffisants pour évaluer le niveau des prestations aux fins de promotion ». Après avoir recommandé le rejet du recours dans la mesure où il concernait la demande de promotion en 1993, la Commission s'était penchée sur les demandes relatives à 1994 et 1995. Elle avait conclu que la Commission de promotions n'avait pas le pouvoir d'exclure de sa liste des candidats éligibles et que, comme elle n'avait pas eu entre les mains de rapport sur les services du requérant au cours de la période allant du 1^{er} avril 1994 au 30 juin 1995 et qu'elle n'avait pas demandé à en recevoir un, il y avait eu « omission d'un fait essentiel ». Pour la Commission de recours, la question se posait de savoir si, d'une part, la Commission de promotions aurait dû se référer ou non à l'évaluation des services du requérant telle que modifiée à l'issue de la procédure de conciliation et si, d'autre part, le critère du « bon rendement », qui entrait en ligne de compte dans la notation des examinateurs, aurait dû être appliqué à l'intéressé compte tenu, plus particulièrement, du fait qu'on ne lui avait jamais expliqué en quoi consistait un « bon rendement » dans son travail et du fait que ce critère n'était pas mentionné dans la note du Président à la Commission de promotions. La Commission de recours avait donc recommandé l'admission partielle du recours et le renvoi de l'affaire devant la Commission de promotions pour qu'elle la réexamine à la lumière de ces considérations. Par une lettre du 10 mars 1997, le Président avait informé le requérant qu'il avait décidé de suivre l'avis de la Commission de recours et de rejeter sa demande de promotion pour 1993 mais que, « afin de corriger toute injustice éventuelle », il renvoyait l'affaire devant la Commission de promotions « pour qu'elle réexamine la question de savoir [s'il aurait] dû être promu en 1995 ».

Le Tribunal a noté que le requérant soutenait avec force qu'il demandait pas à être promu sur la base de l'article 49, c'est-à-dire à la discrétion du Président, mais seulement à ce que soit tenue la promesse qui lui avait été faite le 21 juillet 1995. Il prétendait que, comme la Commission de promotions n'avait pas le pouvoir d'exclure de la liste des candidats qui, comme lui, satisfaisaient aux critères, la condition dont la promesse était assortie se trouvait dûment remplie. L'OEB soutenait

qu'elle n'avait pas à débattre de l'existence d'une telle promesse puisque, même si elle avait été faite, c'était à la condition que le nom du requérant apparaisse « sur la liste de recommandations figurant dans le rapport de la Commission de promotions », condition qui ne s'était pas réalisée. Le Tribunal a relevé que l'affirmation du requérant selon laquelle une promesse lui avait été faite le 21 juillet 1995 avait été corroborée, lors de la procédure devant la Commission de recours, par la déclaration d'un autre membre du personnel qui avait assisté à la procédure de conciliation. L'OEB n'avait pas apporté la preuve du contraire. Le Tribunal a conclu que la promesse dont se prévalait le requérant lui avait bien été faite.

S'interrogeant sur le point de savoir si la condition dont cette promesse était assortie s'était trouvée remplie, le Tribunal a rappelé qu'aux termes de l'article 49(10) du Statut des fonctionnaires, le Président devait transmettre à la Commission de promotions les noms de « tous les fonctionnaires possédant les qualifications nécessaires ». Selon le requérant, la liste que la Commission de promotions devait établir et communiquer au Président devait contenir tous ces noms, quoique rangés par ordre de mérite. Il affirmait qu'il n'était pas loisible à la Commission d'exclure de la liste un fonctionnaire possédant les qualifications minimales, ni de faire une « recommandation négative » au sujet des fonctionnaires inscrits sur la liste. Il ajoutait que, puisque l'OEB ne niait pas qu'il eût les qualifications requises, il avait un « droit acquis » à figurer sur la liste de recommandations; la condition était donc bel et bien remplie. Le Tribunal a toutefois observé que, même si l'argument du requérant selon lequel la Commission de promotions ne pouvait exclure son nom de la liste qu'elle avait établie conformément à l'article 49(10) était fondé, il en résultait seulement que son nom aurait dû figurer sur *cette* liste. La promesse, toutefois, se référait à une autre liste, « la liste de *recommandations* figurant dans le rapport de la Commission de promotions ». L'article 49 ne faisait nullement mention d'une « liste de recommandations ». Afin de déterminer le sens de cette expression, il convenait d'examiner la note adressée par le Président à la Commission de promotions. Sous le titre « Remarques d'ordre général », le Président invitait la Commission à

« présenter ses recommandations sous forme de listes, établies par ordre de mérite pour chaque grade, des fonctionnaires qui, de l'avis de la Commission, méritent une promotion. Les listes doivent être accompagnées d'un rapport motivé. »

Il s'ensuivait, a déclaré le Tribunal, que la Commission n'avait le devoir d'identifier et d'inclure dans la liste que les fonctionnaires qu'elle estimait aptes à être promus. Elle n'était donc pas tenue de faire figurer d'office le nom du requérant dans cette liste de recommandations. Puisque la condition dont était assortie la promesse n'était pas remplie, la conclusion du requérant devait être rejetée.

Mais, a ajouté le Tribunal, l'affaire n'était pas close pour autant. Le Président avait décidé de renvoyer le cas du requérant devant la Commission de promotions car la Commission de recours avait estimé que la procédure de promotion était viciée. Les doutes exprimés par la Commission de recours sur la question de la promotion du requérant en 1994 et 1995 s'appliquaient également au refus de la Commission de promotions de promouvoir le requérant en 1993. De plus, la Commission de recours avait recommandé le rejet de la demande de promotion en 1993 en invoquant comme motif que les 12 mois qui avaient suivi la période probatoire étaient insuffisants pour évaluer un niveau de prestations. Or ce motif ne figurait pas parmi ceux que la Commission de promotions avait pris en considération eu égard aux particularités du cas.

Le Tribunal en conclut que, conformément au vœu clairement exprimé du Président « d'exclure toute injustice éventuelle », l'affaire doit être renvoyée devant l'OEB afin que la Commission de promotions puisse réexaminer la question de la promotion du requérant en 1993, 1994 ou 1995. Toutefois, sa conclusion tendant à l'octroi d'une somme au titre du préjudice moral prétendument subi doit être rejetée.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a annulé la décision du Président du 10 mars 1997 rejetant la demande de promotion du requérant pour 1993 et a renvoyé l'affaire devant l'OEB afin que la Commission de promotions réexamine la possibilité de promouvoir l'intéressé en 1993, 1994 ou 1995.

15. JUGEMENT N° 1772 (9 JUILLET 1998) : TUENI CONTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL²⁷

Suppression de poste — Article 10.3, a, du Statut du personnel et disposition 110.02, a, du Règlement du personnel de l'ONUDI — Il importe que le Groupe consultatif respecte ses propres règles de procédure

La requérante était entrée le 1^{er} janvier 1973 au service de l'ONUDI, qui était alors un organe subsidiaire de l'Assemblée générale des Nations Unies, en qualité de secrétaire. Le 1^{er} janvier 1974, elle avait obtenu un contrat permanent. Le 1^{er} août 1987, l'ONUDI l'avait affectée en qualité de commis au Service chargé des bourses de formation et, en janvier 1989, avait changé son titre en celui de commis principal chargé des bourses. Il avait été mis fin à son engagement le 28 juin 1996.

L'Organisation avait dû réduire radicalement son budget pour 1996-1997 par suite d'une forte baisse de l'apport financier des Etats-Unis, son principal contribuant. Elle avait donc procédé à un exercice de réduction

du personnel en deux étapes : tout d'abord, un programme de « départs volontaires », ouvert jusqu'au 8 janvier 1996, puis diverses mesures non volontaires. La requérante n'avait pas fait la demande de départ volontaire dans les délais requis. Dans une lettre du 22 février 1996, le Directeur exécutif de la Division de l'administration l'avait informée que son poste devait être supprimé et qu'un Groupe consultatif sur la planification des ressources humaines qui avait été créé en août 1995 recommanderait au Directeur général, après examen, soit de la conserver parmi le personnel de l'Organisation, soit de mettre fin à son engagement.

Saisi de l'affaire, le Tribunal a rappelé les termes de l'article 10.3, *a* du Statut du personnel de l'ONUDI conçu comme suit :

« Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions. »

et la teneur de la disposition 110.02, *a* du Règlement du personnel qui était la suivante :

« Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée des services des intéressés... »

Aux termes du bulletin DGB(M).5 publié par le Directeur général le 16 janvier 1996, le Groupe consultatif devait appliquer les principes suivants :

« Conformément à l'article 10.3 du Statut du personnel et à la disposition 110.02 du Règlement du personnel, les fonctionnaires dont les postes sont supprimés feront l'objet d'une évaluation en fonction des postes disponibles leur convenant pour déterminer si leurs services peuvent effectivement être utilisés dans ces postes. Dans tous ces cas, il sera dûment tenu compte des critères suivants :

- « — Compétence relative;
- « — Intégrité;
- « — Efficacité et productivité;
- « — Qualifications et compétences adaptées aux principaux thèmes prioritaires, programmes et fonctions essentielles;
- « — Durée du service;

« — Equilibre géographique et équilibre entre personnel masculin et féminin;

« ... Par l'expression "postes disponibles leur convenant" dans lesquels les services des fonctionnaires peuvent être effectivement utilisés, on entend les postes occupés par d'autres fonctionnaires ou des postes vacants disponibles dans des domaines exigeant des qualifications semblables. »

Dans les observations qu'elle avait soumises à la Commission paritaire de recours le 23 décembre 1996, l'Organisation avait expliqué comme suit la manière dont le Groupe consultatif avait procédé :

a) A partir de mars 1996, le Groupe avait « recueilli des informations sur » les postes vacants « disponibles en vue d'un éventuel redéploiement » et « examiné les qualifications requises pour » ces postes. Il avait analysé « les antécédents, les connaissances, l'expérience et les états de service » du personnel dont les postes avaient été supprimés et « déterminé quels seraient les fonctionnaires ayant les qualifications requises pour un ou plusieurs postes vacants ». Il avait ensuite demandé une évaluation complémentaire de chaque candidat au « responsable », c'est-à-dire au chef de service, qui était censé « déterminer objectivement l'aptitude du candidat » à occuper le poste concerné;

b) Puis le Groupe consultatif avait « réexaminé la situation de tous les fonctionnaires nommés à titre permanent qui n'avaient pas été trouvés aptes à occuper un poste vacant », afin de déterminer s'ils conviendraient à un poste occupé par un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Il avait dressé une liste des postes « exigeant des qualifications similaires » et, dans ce cas également, avait demandé au responsable d'évaluer chaque candidat présentant ces qualifications;

c) Lorsque, à ce stade de l'exercice, aucun poste convenant à l'intéressé n'avait été trouvé, le Groupe avait formulé une « première conclusion » recommandant la résiliation de l'engagement. Puis il avait autorisé une « procédure informelle de recours » permettant au fonctionnaire de porter à sa connaissance de « nouveaux éléments » justifiant un réexamen de son cas;

d) Si, après cet examen complémentaire, le Groupe continuait néanmoins de ne pas trouver de poste convenant à l'intéressé, il recommandait la résiliation de l'engagement.

En résumé, le Groupe, selon les termes de la défenderesse, avait « évalué » chaque titulaire d'un engagement permanent « en fonction de plusieurs postes, afin de trouver les possibilités les plus prometteuses et sérieuses de placement ». « Tous les cas », d'après la défenderesse, « [avaient] fait l'objet de discussions au sein du Groupe consultatif et avec les supérieurs hiérarchiques et les responsables ».

Le Tribunal a noté qu'au cours des trois premières semaines du mois d'avril 1996, la requérante avait eu des entretiens pour trois postes

qu'elle postulait, mais que sa candidature n'avait pas été retenue. A sa 10^e réunion, le Groupe consultatif avait estimé qu'il ne convenait pas d'affecter des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à des emplois d'un grade inférieur à leur propre grade. Or le premier entretien qu'avait eu la requérante concernait des postes G.4, alors qu'elle avait le grade G.5 (G.6 selon l'ancien système de classement) depuis 1974. La requérante avait alors découvert que, le 22 avril 1996, son chef avait eu des entretiens avec deux fonctionnaires candidats à un poste G.5 de commis principal chargé des bourses dans son service; il s'agissait d'un poste identique au sien qui n'avait pas été supprimé et qui était occupé à l'époque par une collègue de moindre ancienneté, Mme S, qui ne bénéficiait que d'un contrat de durée déterminée. Dans un mémorandum du 23 avril, la requérante, sans doute en application de la disposition 110.02 du Règlement du personnel, avait présenté sa candidature à ce poste. Le 22 avril, son chef avait adressé un mémorandum à l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets en déclarant que son travail était pleinement satisfaisant, qu'il s'agissait du « seul commis ayant les qualifications très spécialisées nécessaires pour s'acquitter des tâches d'un commis chargé des bourses », qu'elle supervisait Mme S « depuis de nombreuses années » et que si quelqu'un devait avoir, pour des raisons tenant à la nature du contrat, un droit de préférence vis-à-vis de Mme S, c'était bien elle. Le Groupe consultatif avait néanmoins décidé que, puisque le mémorandum du 23 avril de la requérante « devançait la procédure informelle de recours », sa candidature au poste de Mme S ne serait pas évaluée, que la comparaison de sa candidature avec celle de Mme S se ferait dans le cadre de cette procédure et que « lorsqu'elle serait informée de la première proposition... tendant à mettre fin à son engagement », elle serait avisée de la décision concernant son mémorandum du 23 avril. Elle n'avait pas reçu de réponse à ce mémorandum.

Le Groupe consultatif lui avait envoyé sa « première proposition » datée du 20 mai 1996, concernant la résiliation de son engagement, en lui annonçant qu'il « examinerait au cours de la procédure informelle de recours » non pas sa candidature au poste, mais son mémorandum du 23 avril 1996. Le Directeur par intérim des Services d'appui opérationnel de la Division de l'administration et l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets avaient eu un entretien avec la requérante le 17 juin 1996. Ils donnaient, entre autres, les raisons suivantes pour préférer conserver Mme S au poste litigieux :

a) Les « fiches récapitulatives » montraient que le travail de Mme S avait été mieux noté au cours de la dernière période : elle avait « totalement atteint » les résultats attendus pour huit de ses tâches et avait « dépassé » les objectifs pour les autres tâches, alors que la requérante avait « totalement atteint » les résultats attendus, la note inférieure, pour toutes ses tâches;

b) La requérante ne travaillait qu'en anglais;

c) D'après la nouvelle structure, le poste comprendrait, si nécessaire, les fonctions supplémentaires de commis aux nominations et de secrétaire. La requérante avait reconnu que « son expérience ne l'avait pas vraiment familiarisée avec les nominations et l'administration du personnel et des experts », même si elle s'était déclarée disposée à recevoir une formation pour autant qu'elle puisse conserver ses fonctions d'alors;

d) Mme S avait de bien meilleures connaissances en informatique;

e) La requérante montrait « une souplesse limitée et peu d'intérêt pour le passage à des fonctions différentes », alors que Mme S était plus polyvalente;

f) La requérante avait déclaré qu'elle n'accepterait pas un emploi à temps partiel ou à un grade inférieur.

A sa 32^e réunion, le Groupe a souscrit aux vues et à la recommandation du Directeur par intérim des Services d'appui opérationnel; il avait toutefois fait observer que, puisque la requérante pouvait travailler en français, le Directeur par intérim avait eu tort de déclarer qu'elle ne travaillait qu'en anglais. En effet, d'après ses rapports d'évaluation, elle avait travaillé dans les deux langues et sa connaissance de l'allemand était également « très utile ». Le 19 juin, le Directeur des services du personnel avait informé la requérante que son engagement à titre permanent prendrait fin le 28 juin 1996. La requérante avait demandé au Directeur général de revoir cette décision, ce qu'il avait refusé de faire. Elle avait alors saisi la Commission paritaire de recours aux motifs que :

a) La résiliation de son engagement était illégale, puisque son poste n'avait pas été supprimé;

b) Les droits que lui conférait la disposition 110.02, *a* du Règlement du personnel n'avaient pas été respectés; et

c) Elle s'était vu indûment refuser la possibilité d'opter pour un départ volontaire, parce que son chef l'avait encouragée à ne pas en faire la demande.

Dans son rapport du 11 avril 1997, la Commission avait recommandé de rejeter le recours de la requérante. Le Directeur général avait accepté cette recommandation et avait notifié sa décision à l'intéressée dans une lettre du 13 mai 1997. Le Tribunal avait alors été régulièrement saisi.

Examinant le moyen tiré de la violation des droits que la disposition 110.2, *a* conférait à la requérante, le Tribunal a constaté que dans son rapport, la Commission avait déclaré ce qui suit :

« Le [Groupe consultatif] avait étudié en détail le cas [de la requérante]. Le Groupe avait étudié ses antécédents et son expé-

rience, l'avait évaluée en fonction des critères [pertinents]... Il avait procédé à un autre examen, afin de déterminer son aptitude à occuper des postes vacants et également des postes occupés par des fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée... La Commission a étudié les rapports établis par les fonctionnaires qui avaient eu des entretiens [avec la requérante]... et en a entendu trois. La Commission a relevé que [la requérante] avait apparemment indiqué qu'elle préférait de beaucoup continuer de s'acquitter des mêmes fonctions qu'elle avait exercées dans le passé. Elle s'est montrée toutefois disposée à accepter des fonctions différentes et à suivre une formation pour s'en acquitter...

D'après les rapports d'entretien, la Commission a également constaté que [la requérante] n'aurait pas satisfait aux exigences des postes sur lesquels portaient les entretiens qui en fait impliquaient des fonctions et des responsabilités différentes de celles [qu'elle] avait eues dans son emploi précédent...

De l'avis de la Commission, [la requérante] avait été traitée correctement, tout avait été fait... pour trouver des possibilités de redéploiement et les fonctionnaires chargés des entretiens lui avaient donné équitablement sa chance. Mais, ... la souplesse et un travail d'équipe efficace étaient ce dont on avait le plus besoin, or [elle] ne semblait pas offrir ces qualités. »

Le Tribunal a noté que l'ONUDI avait produit la fiche récapitulative de Mme S, ainsi que ses trois derniers rapports d'évaluation pour la période allant de 1991 à 1995. Certes, son travail avait reçu en 1995 une note légèrement supérieure à celle donnée à la requérante en 1994-1995, mais ce n'était que pour quatre des 15 tâches qui lui avaient été assignées qu'elle était signalée dans ses trois derniers rapports comme ayant « dépassé les résultats attendus ». Les trois derniers rapports d'évaluation de la requérante, qui couvraient la période allant de 1990 à 1995, indiquaient qu'elle avait « dépassé les résultats attendus » pour sept tâches sur 20. Par ailleurs, il était dit dans son rapport d'évaluation pour 1992-1993 qu'en raison de l'excellent travail accompli depuis de nombreuses années elle avait été retenue pour servir d'assistante à la formation lors du départ en retraite de son chef en mars 1993 et que, depuis lors, malgré des « conditions difficiles », elle avait « dépassé les résultats attendus » dans l'accomplissement de ses nouvelles tâches. Il y était également dit que, depuis le 1^{er} avril 1993, elle avait supervisé le travail de deux autres fonctionnaires, et puisque la fiche récapitulative de Mme S indiquait que Mme Schurz avait précédemment, conjointement avec M. Hanselmann, supervisé le travail de Mme S, il était probable qu'à compter d'avril 1993 la requérante avait supervisé le travail de Mme S comme M. Hanselmann lui-même l'avait déclaré dans son memorandum du 22 avril 1996.

Il ressortait également de ces rapports d'évaluation que Mme S était entrée au service de l'ONUDI en 1982, neuf ans après la requérante; Mme S était devenue commis chargée des bourses en 1982, cinq ans plus tôt que la requérante, alors que celle-ci avait été nommée commis principal chargé des bourses en 1989, soit un an avant Mme S; et lorsque Mme Schurz a pris sa retraite en 1993, c'était la requérante qui avait été choisie, de préférence à Mme S, pour reprendre ses fonctions. Son rapport d'évaluation montrait qu'elle s'en était bien acquittée, même si elle n'avait pas en fait été nommée au poste. Les rapports d'évaluation fournissaient donc des éléments d'information qui corroboraient plusieurs affirmations de la requérante : à savoir que la durée et la qualité de ses services n'avaient été en rien inférieures à celles des services de Mme S, que sa carrière avait connu une progression plus rapide, qu'elle avait supervisé le travail de Mme S et qu'elle n'était pas moins polyvalente que cette dernière ni moins disposée ou apte à assumer des fonctions différentes. En aboutissant à des conclusions défavorables à la requérante sans tenir compte de ces rapports d'évaluation, le Groupe consultatif et la Commission paritaire de recours avaient omis de prendre en considération des faits essentiels.

Le Tribunal a d'autre part relevé qu'à sa 15^e réunion, le Groupe consultatif avait affirmé être résolu à obtenir dans chaque cas un large consensus qui tienne compte des vues des directeurs exécutifs et des superviseurs. En l'occurrence, il avait également pris en compte les vues du Directeur par intérim des Services d'appui opérationnel et de l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets, qui n'étaient en poste que depuis janvier 1996. Mme S était secrétaire du Directeur par intérim depuis janvier 1996 et ni celui-ci ni l'administrateur n'avaient une connaissance directe du travail de Mme S en tant que commis chargé des bourses. La requérante affirmait, et l'ONUDI ne niait pas, qu'aucun des deux n'avait de contact avec elle pour son travail. Leur capacité de procéder à une évaluation comparative se trouvait donc fortement limitée. Nonobstant le fait que M. Hanselmann avait été le supérieur direct à la fois de Mme S et de la requérante pendant plus de six ans, les deux fonctionnaires chargés des entretiens et le Groupe consultatif n'avaient rien fait pour obtenir ses vues et n'avaient pas davantage tenu compte de ce qu'il avait déclaré dans son mémorandum du 22 avril 1996. Le Groupe consultatif n'avait donc pas suivi ses propres règles de procédure. Par ailleurs, la Commission paritaire de recours avait entendu, hors de la présence de la requérante, les deux personnes chargées des entretiens ainsi que M. Hanselmann sur un autre élément de l'affaire mais, même à cette occasion, n'avait toujours pas demandé à M. Hanselmann son point de vue sur les mérites respectifs des deux fonctionnaires.

Selon la disposition 110.02, *a* du Règlement du personnel, les fonctionnaires nommés à titre permanent devraient être maintenus de pré-

férence dans les « postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés ». Il était évident, dès le début, que les services de la requérante auraient pu être employés dans le poste identique occupé à l'époque par Mme S; le Groupe consultatif était donc tenu de déterminer si elle convenait davantage à ce poste que Mme S. Or il avait refusé de le faire nonobstant le mémorandum de la requérante demandant que ses droits soient respectés, en invoquant l'argument totalement indéfendable que le mémorandum « devançait la procédure informelle de recours ». Il était regrettable qu'un des fonctionnaires qui, par la suite, avait eu un entretien avec la requérante le 17 juin 1996 eût, à ce stade déjà, omis son nom dans le tableau de la nouvelle structure du Service des agents engagés au titre de projets. Au lieu d'envisager sa candidature au poste lui convenant le mieux, le Groupe consultatif lui avait fait passer des entretiens pour quatre postes, dont trois ou bien étaient d'un grade inférieur ou bien exigeaient des aptitudes sans rapport avec les siennes. La Commission paritaire de recours avait eu totalement tort de conclure que le Groupe consultatif avait examiné le cas en détail et de manière équitable : il avait au contraire méconnu ses propres règles de procédure et violé les droits que conférait à la requérante la disposition 110.02, *a*.

La décision de mettre fin à l'engagement de la requérante était donc erronée et devait être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner aucun autre de ses moyens. Constatant que la réduction des effectifs s'était poursuivie en janvier 1998, le Tribunal a ordonné la réintégration de la requérante pour la période allant du 29 juin 1996 à février 1998, mois au cours duquel elle s'était trouvée réunir les conditions requises pour un départ anticipé à la retraite. Il a en outre décidé qu'elle percevrait tous les arriérés de traitement, d'indemnités et d'autres prestations, déduction faite des sommes qu'elle avait perçues à la cessation de service. Si elle avait perçu des gains professionnels pendant la période allant de la date de cessation de service à février 1998, la requérante devrait également rendre compte du montant net de ces gains. L'ONUDI verserait sa part des cotisations à la compagnie Van Breda, gérant le plan d'assurance maladie, et à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour le compte de la requérante jusqu'à la même date. La requérante devait être réputée à toutes fins utiles avoir pris une retraite anticipée en février 1998 et avait droit à toutes les indemnités dues en pareil cas. Compte tenu du préjudice moral qu'elle avait subi, le Tribunal lui a accordé la somme de 30 000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts. Il lui a en outre alloué 2 000 dollars à titre de dépens.

16. JUGEMENT N° 1779 (9 JUILLET 1998) : FEISTAUER
CONTRE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL²⁷

Suppression de poste et transfert à Bangkok — Limites du pouvoir de contrôle du Tribunal en matière de restructuration et de redéploiement du personnel — Grief d'abus de pouvoir — Eventualité d'irrégularités dans la procédure ayant débouché sur la suppression du poste et le transfert

Le requérant, entré au BIT en 1987, aux termes d'un engagement de durée déterminée, en qualité d'administrateur principal des contrats de sous-traitance de grade P.3, était employé par le Service du matériel et des contrats de sous-traitance pour la coopération technique (EQUIPRO) du Département de la coopération technique. Le BIT avait reclassé son poste au grade P.4 avec effet au 1^{er} octobre 1993 et l'avait dans le même temps promu à ce même grade. Son poste avait été supprimé avec effet au 31 mars 1996, date à laquelle le requérant avait été réaffecté au poste de spécialiste principal du développement de l'emploi, de grade P.5, au sein de l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud-Est, à Bangkok.

A la suite d'un long échange de correspondance avec l'Organisation, le requérant, en application de l'article 13.2 du Statut du personnel et par lettre datée du 11 mars 1996, avait officiellement déposé une réclamation contre la décision du Directeur général. Sa réclamation avait été rejetée dans une lettre en date du 23 août 1996 de la Directrice du Département du personnel, agissant sur délégation du Directeur général. Le requérant attaquait cette décision devant le Tribunal.

Le requérant affirmait que la structure de gestion d'EQUIPRO était « trop chargée au sommet » et que si l'Organisation avait vraiment voulu réduire ses coûts, elle avait à sa disposition, pour ce faire, d'autres options plus raisonnables que la suppression de son poste, comme par exemple la suppression d'un poste de supervision et/ou une fusion d'EQUIPRO et de la Section de l'économat. Le requérant invitait le Tribunal à examiner le rapport coût/efficacité et la justification de la décision de l'Organisation de conserver deux postes de superviseur à EQUIPRO pour un fonctionnaire de la catégorie des services organiques et cinq fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Ce faisant, il demandait au Tribunal de déterminer si c'était en supprimant son poste plutôt qu'en prenant d'autres mesures d'économie qu'on servait le mieux les intérêts de l'Organisation. Le Tribunal a toutefois souligné qu'en matière de politique générale, il ne pouvait substituer son opinion à celle de l'administration. Comme il l'avait dit en de nombreuses occasions, une organisation internationale devait avoir la possibilité de s'adapter à l'évolution des circonstances. Le Tribunal n'était prêt à examiner une décision prise par une organisation dans des domaines tels que la restructuration et le redéploiement de son personnel que dans la mesure où

elle 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 d'abus de pouvoir ou tirait du dossier des conclusions manifestement erronées (voir, par exemple, le jugement 1131, affaire *Louis*, 1991).

Selon le requérant, il y avait eu abus de pouvoir parce que la personne qui avait décidé de supprimer son poste était directement menacée par les réductions d'effectifs à EQUIPRO et avait préféré supprimer le poste du requérant plutôt que le sien. Cette allégation n'était cependant pas, de l'avis du Tribunal, corroborée par les faits.

Le Tribunal a constaté que, dans la minute datée du 15 mars 1996 qu'elle avait adressée au Trésorier et Contrôleur des finances du BIT, la Directrice du personnel déclarait que c'était le chef d'EQUIPRO qui avait décidé, en 1995, qu'il fallait supprimer deux postes. La Directrice indiquait ensuite que c'était le chef du Bureau de l'administration intérieure (INTER) qui avait découvert, par l'intermédiaire du Service de la planification du personnel et de l'organisation des carrières (P/PLAN), que le poste vacant à Bangkok pouvait convenir au requérant. Elle concluait que la proposition de supprimer le poste du requérant et de transférer ce dernier à Bangkok avait été le résultat d'« un processus conjoint entre EQUIPRO, INTER et P/PLAN ». A la suite de la réorganisation, le chef des opérations d'EQUIPRO avait assumé les fonctions du requérant, en sus des siennes propres. Il apparaissait donc que le chef des opérations avait joué un rôle minime, voire inexistant, dans la décision de supprimer le poste du requérant, et a fortiori dans celle de le transférer à Bangkok. D'ailleurs, même s'il avait participé à la décision de supprimer le poste du requérant, il n'y aurait pas nécessairement eu là abus d'autorité. Contrairement à ce que prétendait le requérant, il n'y avait pas la moindre preuve que l'on se soit trouvé devant l'alternative : suppression du poste de chef des opérations ou suppression du poste du requérant.

Le requérant demandait au Tribunal de déterminer si la réorganisation d'EQUIPRO était conforme aux procédures en vigueur à l'OIT et aux normes applicables aux organisations internationales. Selon lui, la procédure normale de réorganisation aurait consisté à : *a*) établir une description neutre des nouveaux postes; *b*) lancer un appel de candidatures; *c*) sélectionner les candidats en toute impartialité; et *d*) les affecter aux postes correspondants. Le Tribunal a souligné qu'il ne pouvait censurer un processus que lorsque celui-ci était susceptible d'être vicié par un parti pris, un abus de pouvoir ou d'autres irrégularités semblables. Il ne lui appartenait pas, en revanche, de décider ce que devait être une « procédure normale » de restructuration.

En l'espèce, l'Organisation avait décidé que deux postes devaient être supprimés à EQUIPRO. Elle avait ensuite jugé que le requérant pouvait convenir à un poste à Bangkok et que les responsabilités afférentes à

deux postes, au sein d'EQUIPRO, pouvaient être regroupées de manière à relever d'un seul poste. Le requérant avait été informé tout au long du processus, notamment s'agissant des décisions qui le concernaient directement, et il avait eu la possibilité de présenter des objections, ce qu'il avait fait. Quant à la suppression de son poste, rien ne donnait à penser que l'Organisation eût utilisé une procédure inappropriée ou injuste.

S'agissant du transfert du requérant à Bangkok, l'Organisation avait parfaitement le droit de redéployer le requérant et, après l'avoir fait, de supprimer son poste. Toutefois, étant donné que la pratique usuelle consistait à consulter les fonctionnaires lorsqu'on envisageait de les muter, l'Organisation avait le devoir de tenir compte des objections du requérant à son redéploiement avant de décider de supprimer son poste sur cette base.

Il ressortait du dossier que c'était le 7 décembre 1995 que l'Organisation avait pour la première fois contacté le requérant au sujet du transfert envisagé. Le contrat du requérant avait été renouvelé pour trois mois supplémentaires à la fin de décembre 1995 et, le 16 février 1996, le Comité de sélection avait finalement recommandé son transfert. Entretemps, bien qu'il fût devenu de plus en plus manifeste que l'Organisation allait supprimer son poste et le transférer, le requérant avait eu amplement l'occasion de présenter ses objections. Il ne faisait aucun doute qu'au moment où la décision définitive avait été prise, toutes les personnes impliquées étaient parfaitement au courant des objections personnelles et professionnelles du requérant. Il fallait en conclure que l'Organisation avait tenu compte de ces objections mais qu'elle avait malgré tout pris une décision contraire, ce qu'elle avait parfaitement le droit de faire.

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

C.—Décisions du Tribunal administratif de la Banque mondiale²⁸

1. DÉCISION N° 185 (15 MAI 1998) : EZATKLAH CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT²⁹

Poste superflu — Limites du pouvoir de contrôle sur les décisions de superfluité — Article 7.01 du Règlement du personnel — Des re-présailles ont-elles été exercées ? — Le nouveau poste doit différer substantiellement du poste supprimé — Obligation de l'Organisation de s'employer à identifier un poste de remplacement

La requérante, entrée en octobre 1981 à la Division Bureau de Londres du Département Bureau européen de la Banque mondiale en qualité de secrétaire de niveau B, avait été promue en 1984 au niveau C; en 1986, son poste avait été reclassé au niveau 16 et elle s'était vu attribuer en 1988 le titre d'assistante au personnel et en 1992 celui d'assistante spécialisée au personnel. Au moment où son poste avait été déclaré su-

perflu en mai 1995, elle avait le titre d'assistante spécialisée principale au personnel. Le Bureau de Londres avait été restructuré et le poste en cause supprimé le 1^{er} juin 1995. L'intéressée attaquait la décision de suppression.

Analysant le litige, le Tribunal a noté que les décisions de superfluité relevaient du pouvoir d'appréciation de la Banque et qu'il n'entendait les examiner que si elles étaient arbitraires, discriminatoires, inspirées de motifs illégitimes ou irrespectueuses des garanties d'une procédure équitable et raisonnable (*Saberi*, décision n° 5, 1982).

A cet égard, le Tribunal a déclaré que rien à sa connaissance n'était l'allégation de la requérante selon laquelle il n'y avait pas vraiment superfluité. La réorganisation du Bureau de Londres était motivée par le désir de permettre au Bureau de jouer plus efficacement son nouveau rôle. Dans ce contexte, il n'était pas déraisonnable de la part du supérieur de la requérante de recommander que le poste nouvellement créé d'assistant de programme aille, plutôt qu'à l'intéressée, à une collègue à laquelle les nouvelles fonctions étaient déjà familières.

La requérante prétendait en second lieu que la réorganisation du Bureau de Londres n'avait pas été entreprise dans l'intérêt d'une saine administration, comme l'exigeait l'article 7.01, paragraphe 8.02, du Règlement du personnel, puisque les prévisions de dépenses au titre du personnel avaient augmenté au lieu de diminuer. Le Tribunal a effectivement noté un gonflement des prévisions de dépenses au titre en question. La défenderesse reconnaissait elle-même que le budget du Bureau de Londres avait augmenté après que le poste de la requérante eut été déclaré superflu. Le Tribunal a toutefois souligné que, pour savoir si une réorganisation était sagement conçue, il fallait se référer non seulement aux prévisions budgétaires au titre du personnel mais aussi aux stratégies opérationnelles redéfinies et aux priorités résultant de la structure nouvelle. Une augmentation des prévisions budgétaires en cause pouvait s'accompagner d'une compression d'effectifs dès lors qu'il y avait réorientation des activités. En l'occurrence, le budget avait augmenté dans les secteurs de la communication et des relations avec le public, qui occupaient une place nouvelle ou accrue dans les priorités opérationnelles du Bureau de Londres restructuré. Le Tribunal a jugé qu'il entrait dans les prérogatives de la défenderesse, agissant sur la base du nouveau plan d'activités, de supprimer un poste dont les fonctions étaient partiellement vouées à disparaître et d'utiliser les fonds ainsi récupérés et toutes ressources supplémentaires nécessaires pour étayer la nouvelle structure du Bureau.

La requérante prétendait également que la suppression de son poste pour superfluité était un acte de représailles dû à ce qu'elle s'était plainte de son ancien superviseur. Elle soutenait que cette situation de tension et l'hostilité de son ancien superviseur lui avaient nui au moment de la réorganisation. Elle faisait valoir à cet égard que si ses rapports d'éva-

luation du comportement professionnel antérieurs, qui reflétaient l'opinion de son ancien superviseur sur son travail, avaient été rectifiés, ils auraient donné à son nouveau superviseur une image d'elle bien différente et qu'elle se serait trouvée dans une position beaucoup plus solide tant au moment où les décisions de superfluité avaient été prises que lorsqu'elle s'était mise à la recherche d'un poste de remplacement.

Sur ce point, le Tribunal a tout d'abord constaté que, même pendant les nombreuses années où la requérante s'était trouvée sous les ordres de son ancien superviseur, elle avait bénéficié d'augmentations au mérite et de promotions sur la base de rapports d'évaluation du comportement professionnel favorables. Le Tribunal a en outre noté que la requérante s'était abstenue de contester, en exerçant en temps utile les recours administratifs prévus, les rapports d'évaluation du comportement professionnel qu'elle mettait en cause. Le dossier révélait qu'elle n'avait officiellement saisi de ses griefs que le seul fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle, et ce, pour se plaindre, en décembre 1993, de discrimination de la part de son ancien superviseur. Après enquête, le fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle l'avait informée en mai 1994 que ses plaintes étaient sans fondement. La requérante n'avait fait aucune autre démarche officielle après la conclusion de l'enquête. Le Tribunal n'avait pas, à ce stade, à examiner les plaintes en question.

Restait à déterminer si le nouveau poste d'assistant de programme qui avait été créé et celui d'assistant spécialisé principal au personnel qu'occupait la requérante différaient substantiellement ou étaient pour l'essentiel interchangeable. Le Tribunal a constaté que les deux postes présentaient des différences substantielles. Dans l'affaire *Brannigan* (décision n° 165, 1997), le Tribunal avait déclaré ce qui suit :

« Pour que l'on soit en présence d'une suppression de poste, il ne suffit pas que l'ancien poste et le nouveau présentent certaines différences; il faut que les différences soient substantielles. Le Tribunal a souligné à cet égard que la Banque était tenue de démontrer que le nouveau poste et le poste déclaré superflu présentaient des différences substantielles avérées. »

De l'avis du Tribunal, il ressortait du dossier que le nouveau poste exigeait de son titulaire un profil correspondant au rôle d'agent des relations extérieures désormais dévolu au Bureau de Londres alors que l'ancien poste auquel était affectée la requérante la cantonnait dans des tâches essentiellement administratives. Le Tribunal a en outre relevé que si l'ancien poste et le nouveau avaient des points communs (en ce que l'un et l'autre comportaient des fonctions administratives), ils présentaient en même temps des différences substantielles. D'ailleurs, les tâches afférentes aux postes jusque-là occupés par la requérante et sa collègue étaient elles-mêmes différentes.

Le Tribunal est toutefois parvenu à la conclusion, après avoir soigneusement examiné le dossier, que le défendeur avait abusé de son

pouvoir d'appréciation s'agissant des obligations qui lui incombait en vertu de l'article 7.01, paragraphe 8.05, et de l'article 5.06 du Règlement du personnel. Le paragraphe 8.05 de l'article 7.01, dans sa version d'alors, se lisait comme suit :

« Le Directeur du Département de la gestion du personnel ou un responsable désigné *s'efforcera d'identifier, parmi les postes du Groupe de la Banque qui sont vacants ou que l'on s'attend à voir se libérer dans la catégorie d'engagement du fonctionnaire, un autre poste correspondant à ses qualifications* ou pour lequel il peut être recyclé dans un délai raisonnable comme prévu au paragraphe 8.06. *Le fonctionnaire peut aussi se voir offrir un poste vacant d'un niveau inférieur pour lequel il est qualifié et qu'il est disposé à accepter sur la base de l'article 5.06,* "Affectations à des postes d'un niveau inférieur" (le texte original ne comporte pas d'italiques).

La requérante soutenait qu'elle était capable d'occuper et qu'elle aurait dû se voir offrir, conformément à l'article 7.01, paragraphe 8.05, et à l'article 5.06 du Règlement du personnel, l'un quelconque des trois nouveaux postes ouverts au Bureau de Londres, ou au moins le poste de niveau inférieur d'assistant auxiliaire au personnel. Le Tribunal, ayant déjà répondu à l'argument de la requérante selon lequel elle aurait dû être choisie pour le poste d'assistant de programme, a examiné ses prétentions aux deux autres postes, celui de consultant en matière de communication et celui d'assistant auxiliaire au personnel. Il a jugé que le nouveau superviseur de la requérante, en décidant de ne pas la réaffecter à l'un ou l'autre de ces postes, avait exercé son pouvoir d'appréciation mais n'avait pas usé raisonnablement de ce pouvoir en ne lui offrant pas le poste d'assistant auxiliaire au personnel.

Ni l'article 5.06, ni l'article 7.01, paragraphe 8.05, du Règlement du personnel n'exigeaient certes de la défenderesse qu'elle affecte un fonctionnaire à un autre poste, surtout à un poste de niveau inférieur, mais ces textes lui enjoignaient de s'efforcer d'identifier, pour y nommer le fonctionnaire, un poste correspondant à ses qualifications qui était vacant ou qu'on s'attendait à voir se libérer. Il y avait donc obligation implicite d'avertir le fonctionnaire de l'existence d'un tel poste pour lui permettre de faire acte de candidature. La défenderesse avait bien aidé d'une manière générale la requérante dans ses efforts pour trouver un poste ailleurs, mais elle ne lui avait pas offert le poste, immédiatement disponible au sein de son unité administrative, d'assistant auxiliaire au personnel. Une telle offre était, de l'avis du Tribunal, la seule manière pour la défenderesse d'établir qu'elle s'était véritablement employée à trouver à la requérante un poste de remplacement correspondant à ses qualifications et qu'elle avait, comme elle y était tenue, fait un effort pour la nommer, ou au moins lui donner la possibilité de faire examiner sa candidature, à un tel poste. Peu importait de savoir si la requérante

aurait finalement été choisie ou si, s'étant vu offrir un poste de remplacement, elle aurait positivement réagi.

Le Tribunal a souligné qu'en l'occurrence, la requérante n'avait pas été avisée de l'existence des autres postes créés au Bureau de Londres, en particulier le poste d'assistant auxiliaire au personnel, et ne s'en était vu offrir aucun. Le poste de consultant en matière de communication exigeait une expérience professionnelle dans le secteur des médias et des relations publiques, expérience que l'intéressée ne possédait apparemment pas. La défenderesse était donc fondée à ne pas le lui offrir. Le poste d'assistant auxiliaire au personnel, en revanche, était un poste de débutant et les fonctions y afférentes étaient les suivantes : « réception et communications téléphoniques (*trafic général et centres d'information*); appui à l'unité de traitement de texte et de graphisme, notamment pour assister le consultant en matière de communication; tâches administratives de routine (secrétariat et comptabilité); participation à la préparation des réunions et autres activités; aide aux visiteurs de la Banque » (le texte original ne comporte pas d'italiques). Il s'agissait là, selon le Tribunal, de tâches dont la requérante s'était jusque-là acquittée de façon pleinement satisfaisante et pour lesquelles elle était plus que qualifiée au moment où son poste avait été déclaré superflu.

Le Tribunal a en conséquence ordonné à la défenderesse de verser à la requérante 40 000 dollars net d'impôts à titre de réparation, plus 3 000 dollars au titre des frais et dépens.

2. DÉCISION N° 188 (15 MAI 1998) : SINGH CONTRE LA BANQUE INTERNATIONALE POUR LA RECONSTRUCTION ET LE DÉVELOPPEMENT³⁰

Licenciement pour insuffisances professionnelles — L'évaluation du comportement professionnel d'un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation — Garanties prévues par l'article 7.01 du Règlement du personnel — Il ne peut être fait abstraction des relations interpersonnelles dans l'évaluation du comportement professionnel — Abus de pouvoir entachant le processus d'évaluation — Différence entre un comportement professionnel jugé insatisfaisant pour cause d'incompétence et un comportement professionnel jugé insatisfaisant sur la base d'éléments touchant aux relations personnelles — Question de la réparation à accorder

La requérante, entrée à la Banque en 1973 en qualité d'assistante de recherche, avait derrière elle une belle carrière accomplie principalement au sein de la Direction pour la région Afrique. Après avoir été promue au niveau 21, puis 22, elle avait, lors du processus d'évaluation de 1990-1991, été jugée digne d'une promotion au niveau 23. En 1993, elle avait

été invitée à entrer à la Division des opérations de pays du Département Afrique/Afrique occidentale, qui appartenait également à la Direction pour la région Afrique, et s'y était vu confier la gestion tactique de plusieurs missions en Sierra Leone en 1993-1994, dont un projet d'appui à la réforme judiciaire et juridique (le « Projet de la Sierra Leone ») et un projet d'appui au Secteur agricole. Jusqu'à sa mutation à la Division des opérations de pays, elle avait reçu des primes pour services pleinement satisfaisants, encore que sa fiche d'évaluation du comportement professionnel pour 1992-1993 et des échanges de correspondance antérieurs aient fait état des difficultés qu'elle éprouvait à travailler en équipe et des progrès qu'elle avait à faire sur le plan des aptitudes interpersonnelles.

A la Division des opérations de pays, les relations interpersonnelles de la requérante avaient continué de poser des problèmes; elles avaient donné lieu à des critiques dans sa fiche d'évaluation du comportement professionnel pour 1993-1994 et été jugées avoir une influence négative sur son travail, ensuite de quoi l'intéressée avait été enrôlée le 14 juin 1994 dans un programme d'efficacité de la performance. A quelque temps de là, le responsable principal de pays chargé du Ghana et le nouveau chef de la Division avaient l'un et l'autre réclamé son départ en invoquant le caractère problématique de ses aptitudes interpersonnelles et le comportement professionnel insatisfaisant qui en résultait. Ayant reçu un préavis de licenciement daté du 17 août 1995, la requérante avait formé un recours en déclarant qu'elle avait été licenciée pour superfluité, alors que le défendeur se fondait pour sa part sur ses insuffisances professionnelles.

A cet égard, le Tribunal a noté que, selon les termes du préavis de licenciement, « on ne pouvait guère escompter un comportement professionnel satisfaisant à la Direction pour la région Afrique » ou ailleurs au sein du Groupe de la Banque.

Le Tribunal avait à maintes reprises affirmé que l'évaluation du comportement professionnel relevait du pouvoir d'appréciation des cadres directeurs de la défenderesse (*Lopez*, décision n° 147, 1996; *Romain* (n° 2), décision n° 164, 1997) et souligné qu'une telle évaluation pouvait « porter non seulement sur la compétence technique du fonctionnaire mais aussi sur sa psychologie, sa personnalité et son attitude générale dans la mesure où elles avaient une incidence sur son aptitude à travailler harmonieusement et efficacement avec les supérieurs et autres collègues » (*Matta*, décision n° 12, 1983).

Le Tribunal a estimé que la défenderesse avait bien des motifs valables de considérer la requérante comme fournissant des services insatisfaisants vu ses difficultés interpersonnelles et les conséquences qui en résultaient pour le fonctionnement de la Division. Il a en outre déclaré être convaincu que cette évaluation négative ne s'inspirait pas de motifs illégitimes. L'allégation de la requérante selon laquelle elle faisait

l'objet de représailles pour avoir dit ce qu'elle pensait et formulé des réserves au sujet des projets en cours n'était pas étayée par les faits de la cause, surtout si l'on considérait que ses difficultés avaient précédé de beaucoup la mise en chantier des projets en question.

Cela dit, le Tribunal a également noté que la défenderesse avait dans cette affaire adopté une approche critiquable à divers points de vue importants.

La première irrégularité sérieuse concernait l'application de l'article 7.01, paragraphe 11.02, du Règlement du personnel qui autorisait la Banque à mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire dont le comportement professionnel ne donnait pas satisfaction. La requérante faisait valoir, ce dont la défenderesse convenait, qu'elle n'avait jamais été placée sous l'empire de cette disposition. En fait, a relevé le Tribunal, le programme d'efficacité de la performance dont elle avait fait l'objet le 24 juin 1994 ne se réclamait d'aucun texte particulier. Au surplus, la fiche d'évaluation des cadres supérieurs en date du 8 juillet 1994 disposait expressément que, si la requérante n'améliorait pas son comportement professionnel à la faveur du plan d'efficacité de la performance, elle devrait alors, et alors seulement, faire l'objet d'un programme formel de surveillance de la performance, conformément à l'article 7.01, section 11, du Règlement du personnel intitulé « Comportement professionnel ne donnant pas satisfaction ». Un tel programme formel de surveillance de la performance n'avait jamais été établi et certaines des garanties prévues par la disposition pertinente n'avaient donc pas été respectées. Sans doute, comme le faisait valoir la défenderesse, le comportement de la requérante avait-il dûment donné lieu, en temps utile, à des mises en garde répétées et sans doute lui avait-on donné les avertissements nécessaires en appelant à maintes reprises son attention sur le problème de ses aptitudes interpersonnelles et sur les moyens d'y remédier mais il n'en restait pas moins qu'elle n'avait pas fait l'objet d'un programme de surveillance de la performance et qu'elle n'avait jamais été avertie dans ce contexte du risque de licenciement.

La défenderesse soutenait que, notwithstanding l'absence d'avertissement final, « les méthodes suivies étaient adéquates et raisonnables et respectaient les exigences d'une procédure régulière ». Le Tribunal a toutefois souligné que si un fonctionnaire ne faisait pas l'objet d'un programme formel de surveillance de la performance en application de l'article 7.01, paragraphe 11.02, du Règlement du personnel, il n'avait aucune base sur laquelle se fonder pour discerner clairement l'issue du processus. En l'occurrence, l'éventualité d'un licenciement n'avait été évoquée ni par écrit ni de quelque autre manière. La défenderesse soutenait qu'il aurait de toute façon été inutile de faire application de l'article 7.01, paragraphe 11.02, du Règlement du personnel parce que le comportement professionnel de la requérante avait continué d'être une source de problèmes alors même que le programme d'efficacité de la

performance était en cours. Cet argument était sans valeur et, même s'il reposait sur des faits corrects, ne pouvait justifier la non-application d'un article du Règlement du personnel. Le fait que l'article 7.01, section 11, du Règlement avait été invoqué par la suite, au moment où avait débuté le processus d'éviction de la requérante de sa Division, ne suffisait pas à régulariser la procédure dans son ensemble.

S'agissant de la fiche d'évaluation du comportement professionnel pour 1994, la requérante soulignait que le jugement qui y était reflété était empreint de parti pris et que les renseignements jetant une lumière favorable sur son comportement avaient été éliminés par le chef de la Division et d'autres fonctionnaires mais le fait était que, bien que son comportement professionnel eût, à l'occasion, donné lieu à des commentaires favorables, le problème de ses difficultés interpersonnelles n'avait jamais cessé de se poser. Que la qualité technique du travail de la requérante ait pu être considérée dans certaines évaluations comme adéquate ne signifiait pas nécessairement, de l'avis du Tribunal, que ses carences dans le domaine des relations interpersonnelles fussent être oubliées. C'était à cause de ces carences que, lors de l'arrêt du Projet parlementaire du Ghana, le chef de la Division était parvenu à la conclusion qu'il n'y avait pas de programme opérationnel où pussent être employées les compétences de l'intéressée, conclusion qui, contrairement à ce qu'affirmait la requérante, n'impliquait nullement superfluité. C'était aussi à cause de ces carences que la requérante avait été informée pour la première fois qu'elle ne devait pas compter sur une fiche d'évaluation du comportement professionnel favorable et qu'elle avait été décrite dans sa fiche de 1994 comme « ne donnant pas satisfaction pour tout ce qui touche à la collaboration avec autrui ».

Tout en reconnaissant que le jugement porté par la défenderesse sur les aptitudes interpersonnelles de la requérante était fondé, le Tribunal a estimé que la procédure suivie était, sous certains de ses aspects, entachée d'irrégularités. Il n'avait pas été demandé d'évaluation complémentaire à l'ancien chef de division de la requérante, qui avait travaillé avec elle pendant la quasi-totalité de la période d'application du programme d'efficacité de la performance. Une telle évaluation complémentaire aurait permis au processus d'établissement de la fiche d'évaluation du comportement professionnel de s'appuyer sur une base plus large. L'allégation de faute formulée par la requérante contre son ancien chef de division à propos de sa fiche d'évaluation du comportement professionnel pour 1993-1994 avait apparemment été classée sans suite par le fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle parce que ne reposant pas sur des bases suffisantes mais ce classement sans suite n'avait pas été motivé et la requérante n'en avait eu connaissance qu'après son licenciement. Le Tribunal a en outre constaté qu'il avait été expressément décidé dans l'évaluation managériale du 8 juillet 1994 de confier à la Commission d'évaluation managériale le soin d'ap-

précier le comportement professionnel de la requérante en janvier 1995 et que cette décision n'avait pas été respectée si bien que le jugement émis reposait exclusivement sur la fiche d'évaluation du comportement professionnel habituelle. De l'avis du Tribunal, on avait évidemment, face à un problème sérieux qui concernait une fonctionnaire compétente comptant de nombreuses années de service à la Banque, eu le sentiment qu'il convenait de faire prendre les décisions à un niveau élevé de la hiérarchie; objectif qui n'avait pas été atteint.

Le Tribunal a d'autre part noté que le processus d'établissement de la fiche d'évaluation du comportement professionnel s'était déroulé selon un calendrier contestable. Comme le faisait valoir la requérante, la fiche en question n'avait été définitivement mise en forme qu'une fois la décision de licenciement prise et le préavis de licenciement donné. Sans doute certains retards pouvaient-ils être mis sur le compte de demandes émanant de la requérante elle-même mais il n'était pas correct de prendre une décision de licenciement sans avoir entre les mains la fiche d'évaluation du comportement professionnel dans sa forme finale. Au moment de l'évaluation managériale, la fiche d'évaluation du comportement professionnel était déjà établie. Au surplus, le fait que le Directeur du Département et le chef de la Division avaient siégé à l'Unité d'évaluation managériale pouvait, en l'occurrence, jeter le doute sur la transparence et l'impartialité qui devaient caractériser le processus puisque l'un et l'autre avaient demandé l'éviction de la requérante avant que la fiche d'évaluation du comportement professionnel ne soit soumise à l'examen de l'Unité en question.

Dans une affaire antérieure, le Tribunal avait déclaré ce qui suit :

« Deux garanties fondamentales sont essentielles au respect des exigences d'une procédure régulière en la matière. Il faut d'abord que le fonctionnaire ait été dûment averti des critiques suscitées par son comportement professionnel ou de ses points faibles pouvant l'exposer en dernière analyse à une décision défavorable. Il faut d'autre part que lui soit donnée dans une mesure raisonnable la possibilité de se défendre (*Samuel-Thambiah*, décision n° 133, 1993).

Chose paradoxale, a déclaré le Tribunal, la requérante avait reçu des avertissements plus qu'adéquats sur tous les points hormis le licenciement et d'amples possibilités de se défendre, ainsi qu'en témoignaient la correspondance et la documentation volumineuse versée au dossier, mais le dysfonctionnement de la machine administrative ne s'en soldait pas moins par une atteinte aux exigences d'une procédure régulière. Le Règlement du personnel n'avait pas été édicté par goût du formalisme; il répondait, précisément, au souci de garantir le déroulement ordonné d'un processus équitable qui donne au fonctionnaire intéressé le sentiment qu'il avait été convenablement traité. Même si la défenderesse était pour l'essentiel fondée à prendre à l'égard de la requérante la décision

qu'elle avait prise, sa méconnaissance des règles pertinentes équivalait à un abus de pouvoir.

Il y avait, de l'avis du Tribunal, une troisième question qui posait problème, celle des versements et avantages auxquels la requérante pouvait prétendre du fait de son licenciement. L'intéressée comptait 22 ans de service à la Banque et avait atteint l'âge de 49 ans mais la défenderesse n'en avait pas moins décidé, dans un premier temps, de mettre un terme à son emploi sans lui verser d'indemnités de licenciement. Sans doute, a rappelé le Tribunal, était-il prévu à l'article 7.01, paragraphe 11.04, du Règlement du personnel qu'un fonctionnaire dont l'engagement prenait fin au motif que son comportement professionnel ne donnait pas satisfaction n'avait pas droit aux indemnités de licenciement mais la même règle envisageait la possibilité de dérogations en fonction des circonstances. A cet égard, il convenait de distinguer selon que le caractère insatisfaisant du comportement professionnel tenait à l'incompétence professionnelle ou à des carences dans le domaine des relations personnelles. Les deux situations différaient par leur nature. Vu les circonstances de l'espèce, la Banque n'aurait pas agi déraisonnablement en prévoyant dès le départ une dérogation. En pareil cas, le montant à verser aurait de toute façon été limité à 50 % de la somme à laquelle la requérante aurait eu droit si son emploi avait pris fin pour cause de superfluité. Mais si la défenderesse n'avait pas prévu de dérogation, ce n'était apparemment pas, contrairement à ce que pensait la requérante, pour un motif illégitime ou par esprit de représailles ou de vengeance mais simplement parce que la règle avait été appliquée plus ou moins mécaniquement. D'ailleurs, a relevé le Tribunal, les choses avaient été rectifiées lors de l'évaluation administrative qui avait eu lieu le 4 décembre 1995.

La requérante avait porté ses griefs devant le Comité de recours, lequel avait conclu le 11 décembre 1996, qu'il aurait fallu, en l'occurrence, prendre une décision de superfluité et avait notamment recommandé le licenciement sur cette base avec tous les avantages correspondants, y compris congé sans traitement et assistance pour la poursuite de la carrière. Le Vice-Président chargé des ressources humaines avait, dans une lettre à la requérante en date du 3 février 1997, déclaré accepter les recommandations du Comité de recours « dans la mesure où il a entendu vous faire bénéficier des indemnités de licenciement que vous auriez perçues si vous aviez effectivement été licenciée pour cause de superfluité ». L'intention ainsi exprimée, a souligné le Tribunal, n'était pas de modifier le motif du licenciement mais simplement de fixer le montant des indemnités de licenciement de la requérante à hauteur de celles qui étaient dues en cas de licenciement pour cause de superfluité. La requérante se trouvait en conséquence avoir droit à une indemnité de licenciement égale à 22 mois et demi de traitement net, qui devait lui être versée déduction faite de la somme qu'elle avait déjà perçue, soit 11 mois un quart de traitement. Le versement d'un montant supplémen-

taire avait été autorisé sur cette base, le total des paiements effectués au titre du licenciement s'élevant en conséquence à 119 268,74 dollars.

Le Tribunal a enfin examiné la question de la réparation à accorder. La défenderesse soutenait à cet égard qu'en versant le montant supplémentaire susmentionné comme l'avait recommandé le Comité de recours, elle avait convenablement réparé certaines des fautes de procédure citées plus haut, en particulier la non-application à la requérante de l'article 7.01, section 11, du Règlement du personnel. De l'avis du Tribunal toutefois, le non-respect des garanties d'une procédure régulière et l'abus de pouvoir résultant du dysfonctionnement susvisé allaient au-delà de la non-application à la requérante de l'article 7.01, section 11, du Règlement du personnel. Comme il était extrêmement improbable que le résultat final eût été différent si la procédure correcte avait été suivie, l'annulation de la décision de licenciement que réclamait la requérante n'était pas une option réaliste. Au surplus, les chances de réintégration de la requérante par la défenderesse étaient inexistantes dans les circonstances de l'espèce. Le Tribunal a conclu qu'en l'occurrence, la réparation appropriée consistait dans l'octroi à l'intéressée d'une indemnité pour le préjudice moral qu'elle avait subi du fait du dysfonctionnement de la machine administrative, indemnité s'ajoutant aux sommes déjà versées au titre du licenciement.

Le Tribunal a en conséquence ordonné à la défenderesse de verser à la requérante, en sus des sommes qu'elle avait déjà perçues au titre du licenciement, une indemnité égale à trois mois de traitement net, plus 6 418 dollars au titre des frais et dépens.

3. DÉCISION N° 197 (19 OCTOBRE 1998) : RENDALL-SPERANZA CONTRE LA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE³¹

Plainte pour harcèlement sexuel — Requête à fin d'anonymat — Définition du harcèlement sexuel — Article 8.01 du Règlement du personnel — La phase de l'enquête est de nature administrative et non juridictionnelle — Des irrégularités ont-elles été commises durant la phase de l'enquête ? — Crédibilité de la victime — Comportements pouvant être considérés comme relevant du harcèlement sexuel — Autres comportements déplacés ouvrant droit à réparation — Articles 4.02 et 7.01 du Règlement du personnel concernant, respectivement, les nominations pour une période de stage et la cessation de service — Existence éventuelle d'un environnement de travail hostile

Le 26 septembre 1992, la requérante avait accepté un engagement au niveau 23 en qualité de spécialiste des placements à la Division I de

la Société financière internationale, engagement qui, conformément au Règlement du personnel de la Banque mondiale, comportait une période de stage.

Lors de son entrée en fonction au Département des services financiers des sociétés, la requérante avait été affectée à un programme consultatif en Slovénie dont le projet Tomos était une composante. La requérante avait commencé à se plaindre à la fin de 1992 de ne pas être employée à des travaux intéressants, de ne pas voir ses compétences reconnues et d'être surqualifiée pour les tâches qui lui étaient confiées. Elle avait discuté des possibilités de réaffectation avec le Directeur du personnel et de l'administration de la SFI, exprimant à l'époque, aux dires du Directeur et d'autres responsables, sa préférence pour une mutation au Département de l'Europe de la SFI.

Dans un rapport intérimaire d'évaluation du comportement professionnel daté du 26 mai 1993 (version initiale), le superviseur de la requérante au Département des services financiers des sociétés (responsable de la Division I) avait indiqué que la contribution de l'intéressée au projet Tomos « n'avait pas été sans à coups ». Il mettait en cause ses aptitudes dans le domaine des relations interpersonnelles, sa faculté d'analyse et ses compétences informatiques. La requérante avait contesté le rapport d'évaluation du comportement professionnel (version initiale), affirmant qu'il était « totalement dépourvu d'impartialité et d'objectivité ». Suite à un entretien avec elle, le responsable de la Division I avait présenté le 11 juin 1993 une version révisée du rapport intérimaire d'évaluation du comportement professionnel. Ce rapport critiquait moins sévèrement certains aspects du comportement professionnel de la requérante mais son auteur y disait quand même que « ses supérieurs avaient constaté qu'elle avait davantage besoin de se voir préciser ses responsabilités que je ne l'aurais cru nécessaire s'agissant d'une personne de cet âge et de ce niveau d'expérience ».

Sur ces entrefaites, la requérante avait été mutée à la Division I du Département de l'Europe avec effet au 28 juillet 1993 et sa période de stage avait été prolongée jusqu'au 30 juin 1994. En janvier 1994, le travail et les relations interpersonnelles de la requérante avaient fait l'objet de critiques dans le rapport intérimaire d'évaluation du comportement professionnel établi par le responsable de la Division, lequel, dans une note au Directeur du Département de l'Europe en date du 13 mai 1994, s'était plaint de la lenteur avec laquelle la requérante s'acquittait de sa tâche et avait suggéré de lui signifier à la fin de mai que son engagement ne serait pas confirmé.

Dans une lettre en date du 9 juin 1994 adressée au Vice-Président exécutif de la SFI, la requérante avait, « sur la suggestion de l'Ombudsman », demandé à être reçue pour « faire la lumière sur une série de com-

portements non déontologiques » qui, soulignait-elle, « compromettaient la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels à la SFI ».

Dans un mémorandum en date du 20 juin 1994 adressé au Directeur du Département de l'Europe, le responsable de la Division I dudit département avait dressé un bilan final détaillé et extrêmement critique du comportement professionnel de la requérante. Son évaluation critiquait le travail de l'intéressée au sein du Département et portait un jugement négatif sur ses aptitudes professionnelles et interpersonnelles. C'était sur la base de sa recommandation qu'il avait été décidé de ne pas confirmer l'engagement de la requérante.

Le 24 juin 1994, le Vice-Président exécutif de la SFI avait eu avec la requérante, suite à son mémorandum du 9 juin 1994, un entretien au sujet des comportements non déontologiques dont elle se plaignait. A cette occasion, l'intéressée avait accusé le Directeur du Département de l'Europe de harcèlement sexuel avec exemples à l'appui.

Le 27 juillet 1994, la requérante avait déposé auprès du fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle une plainte officielle contre le Directeur du Département de l'Europe pour harcèlement sexuel « avec voies de fait et brutalités ». Elle y fournissait une description détaillée d'une série d'incidents s'échelonnant entre le début 1992 et mai 1994, et formulait, en remontant au stade du recrutement, des allégations de comportement déplacé et des accusations de harcèlement sexuel, avec commentaires et exemples à l'appui, dirigées les unes et les autres contre le Directeur du Département de l'Europe. Sa plainte reposait sur l'idée que la décision de ne pas confirmer son engagement s'expliquait par sa réaction négative aux avances du Directeur du Département de l'Europe. Elle soutenait notamment que ce dernier avait manigancé pour la faire muter dans son département. Elle mentionnait une série de déjeuners, dîners, etc., en compagnie du Directeur au cours desquels il aurait mis la conversation sur des sujets personnels, l'aurait poursuivie de ses assiduités et l'aurait contrainte à subir des avances sexuelles non agréées. Pour expliquer pourquoi elle avait continué d'accepter les invitations du Directeur à l'accompagner en ces occasions, elle déclarait qu'il avait généralement usé d'un prétexte professionnel et que, comme il était le Directeur du Département, elle aurait, en repoussant ses « invites », risqué de compromettre sa carrière. Dans sa plainte, elle fournissait une série de précisions (dates, lieux, heures) pour étayer ses affirmations et signalait que diverses personnes avaient été témoins des déjeuners, dîners, etc., susvisés, des appels téléphoniques et des assiduités du Directeur. A cet égard, elle suggérait les noms de 12 témoins et une liste de questions à leur poser.

En septembre 1994, une enquête indépendante avait été menée suite à une décision d'une vice-présidente principale; l'enquêteur indépendant

— une femme — était parvenue à la conclusion qu'il n'y avait pas eu harcèlement sexuel.

Le 26 janvier 1995, une réunion d'évaluation managériale avait été organisée pour déterminer si l'engagement de la requérante devait être confirmé. L'Unité d'évaluation managériale se composait du Vice-Président chargé des opérations de la SFI, du responsable de la Division I du Département de l'Europe et du Directeur du personnel et de l'administration. Un fonctionnaire du Département des services financiers des sociétés était également présent pour commenter certains éléments de la réponse de la requérante. Les résultats de l'évaluation avaient été consignés dans un mémorandum à la requérante, en date du 13 mars 1995, où il était indiqué que l'Unité d'évaluation avait procédé à un examen détaillé du comportement professionnel et du niveau d'expérience de l'intéressée et avait unanimement estimé que l'engagement ne devait pas être confirmé.

La requérante s'était pourvue devant le Comité de recours qui avait conclu dans son rapport daté du 28 juin 1996 que si la décision de ne pas confirmer l'engagement n'était pas entachée d'abus de pouvoir, le comportement du Directeur du Département de l'Europe ne « pouvait être décrit que comme indigne d'un cadre supérieur » et qu'il s'écartait de la politique du Groupe de la Banque définie dans le document intitulé « Preventing and Stopping Sexual Harassment in the Workplace » [Bannir le harcèlement sexuel du lieu de travail]. Telles étant ses conclusions, le Comité recommandait de réouvrir l'enquête sur le harcèlement sexuel pour tester la crédibilité de la requérante grâce à des témoignages et de rejeter toutes les autres demandes.

Le 25 juillet 1996, la Vice-Présidente chargée des ressources humaines avait accepté les recommandations du Comité et demandé à l'enquêteur indépendant de réouvrir l'enquête concernant la plainte pour harcèlement sexuel déposée par la requérante contre le Directeur du Département de l'Europe. La Vice-Présidente chargée des ressources humaines avait demandé à l'enquêteur indépendant d'entendre les 16 témoins identifiés par le conseil de la requérante. Elle lui avait en outre remis le texte du mandat initial et les passages pertinents de la lettre du conseil de la requérante en date du 6 janvier 1995.

Nonobstant les objections soulevées par la requérante au sujet de la procédure proposée, l'enquêteur indépendant avait procédé à une deuxième enquête au cours de laquelle 14 témoins avaient été entendus. Un rapport complémentaire daté du 23 décembre 1996 avait conclu : a) que les témoignages supplémentaires laissaient entiers certains problèmes de crédibilité; b) qu'« aucun des nouveaux témoins n'avait dissipé les doutes » sur la crédibilité de la requérante quant au déroulement des événements et que les éléments de preuve cités dans le premier rapport révélaient « de sa part une volonté de falsifier la réalité »; c) que le

rapport initial avait « fidèlement rapporté les déclarations des témoins »; et *d*) que les témoignages supplémentaires « démentaient » plus qu'ils ne corroboraient les assertions de la requérante. Cette dernière avait reçu une copie du rapport et avait été informée par la Vice-Présidente chargée des ressources humaines que les éléments de preuve présentés ne permettaient pas d'imputer de faute au Directeur du Département de l'Europe.

La requérante a saisi le Tribunal le 2 septembre 1997, en présentant une requête à fin d'anonymat. Le Tribunal a rejeté cette requête au motif qu'il ne lui paraissait pas établi que la divulgation du nom de l'intéressée fût vraisemblablement de nature à lui causer un grave préjudice.

La requérante prétendait qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part du Directeur du Département de l'Europe et que la défenderesse avait manqué à son obligation de la protéger contre ce type de harcèlement : tel était, selon le Tribunal, le point central de l'affaire. Le manquement dont se plaignait la requérante tenait essentiellement à ce que la Banque avait accepté les conclusions et recommandations d'un enquêteur extérieur, lequel avait entendu les témoins et établi deux rapports concluant à l'absence de harcèlement sexuel, et qu'elle avait sur cette base décidé de ne pas appliquer au Directeur de mesures disciplinaires.

Le Tribunal a constaté que la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel à l'encontre des fonctionnaires occupaient une place importante dans la politique du personnel de la Banque. Un document publié par cette dernière en septembre 1994 sous le titre « Preventing and Stopping Sexual Harassment in the Workplace » précisait que le « harcèlement sexuel » s'entend « de toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles ou autre manifestation verbale, non verbale ou physique d'un intérêt sexuel qui n'est pas agréée et qui entrave la bonne marche du travail, est présentée comme une condition de l'emploi ou crée sur le lieu du travail une atmosphère d'intimidation, d'hostilité ou d'irrespect ». Cette définition avait été établie postérieurement aux incidents en cause mais elle cadrait avec les définitions jurisprudentielles analogues adoptées tant au niveau international (voir, par exemple, l'affaire *Belas-Gianou c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° 707 (28 juillet 1995) faisant référence au document des Nations Unies ST/AI/379 (29 octobre 1992) intitulé « Procédures d'examen des cas de harcèlement sexuel »; et l'affaire *Abreu De Oliveira Souza*, jugement n° 1609 (30 janvier 1997) du Tribunal administratif de l'OIT, s'appuyant sur la circulaire n° 543 de l'OIT du 2 novembre 1995 intitulée « Politique et procédures en matière de harcèlement sexuel »), qu'au niveau national, et toutes les parties avaient plaidé leur cause en partant de l'idée que la définition en question était correcte. Le Tribunal a estimé que ladite définition fournissait une base raisonnable pour trancher la présente affaire.

Puisque la Banque se considérait sans équivoque comme tenue de protéger ses fonctionnaires contre le harcèlement sexuel, cette obligation de protection faisait partie des conditions d'emploi et modalités d'engagement des fonctionnaires de telle sorte que le respect pouvait en être imposé par le Tribunal. La Banque avait, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, conclu que la voie qui convenait pour s'acquitter de ses obligations était de mettre certaines procédures à la disposition de ses fonctionnaires qui se plaignaient d'actes de harcèlement de la part de collègues. Le mécanisme institué par la Banque était celui que prévoyait le Règlement du personnel dans le contexte plus général des mesures disciplinaires. Le Règlement exigeait le dépôt d'une plainte sur la base de laquelle était ordonnée une enquête concernant la faute alléguée.

La requérante reprochait à la Banque de ne pas avoir réagi en temps utile à sa plainte pour harcèlement sexuel. Le Tribunal a toutefois constaté que le dossier ne lui donnait pas raison et que, comme l'article 8.01, paragraphe 5.02, du Règlement du personnel exigeait qu'avant l'ouverture d'une enquête officielle, « des preuves tendant à établir la réalité du comportement allégué » soient apportées, le fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle avait demandé à la requérante de lui fournir des détails au sujet de sa plainte pour harcèlement sexuel. Une fois la Banque en possession des éléments de preuve requis, un enquêteur indépendant avait été désigné et l'enquête avait débuté moins de deux mois après le dépôt par la requérante auprès du fonctionnaire chargé des questions d'éthique professionnelle d'une plainte officielle et circonstanciée.

La requérante se plaignait également d'irrégularités de procédure durant la phase de l'enquête. A cet égard, le Tribunal a souligné que, pour déterminer si l'enquête avait été correctement conduite, il fallait prendre en considération sa nature et son rôle dans le contexte d'une procédure disciplinaire. Lorsqu'une plainte pour faute était déposée, une enquête devait être menée aux fins de l'établissement d'un rapport factuel sur la base duquel la Banque pourrait, le cas échéant, appliquer des mesures disciplinaires. L'enquête, a souligné le Tribunal, était de nature administrative et non juridictionnelle. Elle s'inscrivait dans le cadre d'un système interne d'écoute des doléances. L'objectif était de recueillir des renseignements et d'établir les faits de façon à permettre à la Banque de décider s'il y avait lieu d'imposer des mesures disciplinaires ou de prendre telle autre mesure prévue par le Règlement du personnel. Dans un tel contexte, le respect des garanties d'une procédure régulière exigeait qu'un rapport objectif et complet sur les faits soit établi et qu'une enquête soit menée de façon équitable et impartiale. Il n'impliquait pas nécessairement observation de toutes les règles d'une procédure judiciaire.

Le Tribunal a constaté que la Banque avait défini en détail le mandat de l'enquêteur qui avait, de son côté, envoyé aux parties une let-

tre pour les mettre au courant et leur indiquer en outre les procédures générales qui régiraient l'enquête. Le dossier montrait que l'enquêteur avait amplement donné aux deux parties, la requérante et son directeur, l'occasion aussi bien d'exposer leur cause que de s'efforcer d'accréditer leurs versions respectives des événements en proposant l'audition de nombreux témoins à même, selon eux, de confirmer et de corroborer leurs interprétations contradictoires des faits.

La requérante avait pu prendre connaissance de la déposition de son directeur et vice versa; elle se plaignait toutefois de ne pas avoir eu accès dans des conditions comparables aux dépositions des autres témoins qui avaient été entendus. Le Tribunal a toutefois rappelé que l'article 8.01 du Règlement du personnel (« Mesures disciplinaires ») ne faisait pas obligation à la Banque de communiquer ce type de dépositions aux fonctionnaires. Il a donc, le 15 mai 1998, en partie pour cette raison mais aussi pour protéger la confidentialité des témoignages recueillis par la Banque, rejeté la demande de la requérante concernant la communication des dépositions des témoins.

La requérante reprochait à la Banque la hâte avec laquelle elle avait décidé, le 10 janvier 1995, d'accepter le premier rapport de l'enquêteur, à peine quatre jours, dont un week-end, après avoir reçu de la requérante, par l'entremise de son conseil de l'époque, une réfutation du rapport qui était longue de 42 pages. Il était à noter que le Comité de recours avait conclu que la réaction de la défenderesse « était déraisonnable et arbitraire et constituait un abus de pouvoir » et qu'au lieu d'accepter d'emblée le rapport, la Banque aurait dû poursuivre l'enquête. La Vice-Présidente chargée des ressources humaines avait d'ailleurs jugé bon de « donner effet aussi rapidement que possible à la recommandation du Comité » et l'enquêteur avait alors procédé à une longue série d'entrevues supplémentaires et établi un deuxième rapport. Le Tribunal a jugé, comme le Comité, que l'acceptation initiale par la Banque du premier rapport était précipitée. La Banque prétendait considérer comme hautement prioritaire l'élimination du harcèlement sexuel et la protection de ses fonctionnaires contre ce type de comportement. Les critiques nombreuses et détaillées dont le rapport avait fait l'objet de la part du conseil de la requérante devaient donc impérativement recevoir de la défenderesse un examen des plus attentifs. De l'avis du Tribunal toutefois, la Banque s'était rachetée en acceptant la recommandation du Comité de recours tendant à ce que l'enquête soit réouverte « en vue de l'audition de témoignages susceptibles d'établir la crédibilité de la requérante ».

De l'avis du Tribunal, bien que l'enquête eût été reprise et complétée grâce, et grâce seulement, à la recommandation du Comité, le décalage relevé entre la politique de bannissement du harcèlement sexuel et sa traduction effective dans le cas considéré n'en existait pas moins, avec entre autres conséquences, des retards inutiles pour la requérante dans le règlement du litige.

Il n'était pas contesté, a noté le Tribunal, que le Directeur de la requérante avait eu vis-à-vis d'elle des comportements sociaux discutables [invitations à dîner, évocation de ses problèmes personnels et conjugaux, visites au domicile de l'intéressée et sorties à la campagne, contacts physiques (caractérisés par lui d'anodins et d'innocents), etc.], toutes marques d'intérêt qui avaient été manifestées à la requérante dès l'époque de son recrutement et qui s'étaient poursuivies pendant plusieurs mois. La version des événements fournie par la requérante et celle qu'en donnait le Directeur divergeaient principalement, de l'avis du Tribunal, sur des points tels que la fréquence des rencontres, l'intensité des conversations personnelles, la fréquence et la nature des contacts physiques, la résistance de l'intéressée aux avances de son partenaire, etc. Le Tribunal a conclu que les éléments de preuve étaient de toute évidence suffisants pour justifier les conclusions de l'enquêteur, de telle sorte que souscrire à ces conditions ne pouvait constituer, de la part de la Banque, un abus de pouvoir.

Les conclusions en question étaient consignées dans deux rapports qui étaient détaillés et approfondis. Elles étaient, a relevé le Tribunal, fondées dans une certaine mesure sur le sentiment général de l'enquêteur que la requérante n'était pas crédible et qu'elle était portée à exagérer et même à falsifier les choses. Mais l'enquêteur avait tranché ces problèmes de crédibilité en s'appuyant sur des données et des déductions beaucoup plus concrètes, notant en particulier que la déposition de la requérante elle-même contenait des incohérences, que les tiers qui avaient témoigné (et qu'elle avait sans doute choisis pour leur sympathie envers sa cause) n'avaient pas corroboré sa version des faits importants, que le témoignage du Directeur était factuellement précis et démentait ses dires, que ses collègues affirmaient l'avoir encouragée à se tenir à distance du Directeur et de ses avances, sans susciter de sa part autre chose que désinvolture ou réticence affichée, et que la requérante s'était entêtée à travailler dans le Département du Directeur alors même que l'occasion lui avait été donnée de se faire muter ailleurs.

Le Tribunal a constaté que l'enquêteur s'appuyait largement, pour mettre en doute le bien-fondé de la plainte pour harcèlement sexuel de la requérante, sur le fait que l'intéressée s'était abstenue de protester auprès de la Banque pendant près de deux ans après qu'elle eut prétendument commencé à être victime de ce type de traitement et n'avait agi qu'au moment où elle avait eu vent des évaluations défavorables dont son comportement professionnel allait faire l'objet et de la recommandation négative concernant la confirmation de son engagement. L'enquêteur en avait manifestement conclu que les accusations de harcèlement étaient un subterfuge. Cette conclusion était, à ses yeux, étayée par la proposition de négociation d'un règlement financier initialement faite par la requérante. Le Tribunal a déclaré être conscient que le retard avec lequel les cas de harcèlement sexuel étaient signalés à qui de droit pouvaient te-

nir à d'autres motifs que la connivence de l'intéressée. Il a souligné que de puissantes raisons pouvaient amener quelqu'un à renoncer à déposer une plainte même fondée, par exemple la crainte de passer pour un fauteur de troubles, le souci de ne pas ternir une image de probité éthique, d'éventuelles interrogations quant aux définitions servant de base à la politique de l'employeur ou au degré d'empressement de ce dernier à traduire sa politique dans les faits, l'espoir de la victime de parvenir à régler la question elle-même sans gêner ou embarrasser indûment autrui et peut-être, en dernier ressort, la peur de représailles de la part du responsable du harcèlement. Le fait que l'enquêteur avait pris en compte le retard mis par la requérante à alerter son supérieur ne viciait pas sa conclusion globale. Il n'était pas déraisonnable de sa part de considérer ce retard comme faisant partie d'un faisceau d'éléments de nature à faire douter de la crédibilité de la requérante.

Le Tribunal a souligné que, même si l'on ne tenait pas compte des divergences entre les dépositions que l'enquêteur avait inscrites au passif de la requérante, le témoignage de cette dernière, fût-il accepté comme entièrement digne de foi, n'apportait pas la preuve qu'elle eût rejeté sans ambiguïté les avances de son directeur. Le dossier faisait apparaître les faits suivants :

a) La requérante avait continué d'appeler son directeur et de prendre ses appels en plusieurs occasions, pour, en fin de compte, accepter ses invitations à quitter la Banque pour se rendre à des cocktails, déjeuners, dîners et autres rencontres de caractère social, n'ayant aucun rapport avec ses activités à la SFI;

b) Ses refus et ses dérobades s'étaient limités aux avances ayant un net caractère physique et sexuel. Un tel comportement pouvait donner l'impression qu'elle n'était pas hostile à des avances plus discrètes. Révélatrice de l'ambivalence de son attitude de rejet était sa réaction à l'incident qui s'était produit, selon ses dires, le 28 juin 1993 : son directeur l'avait prétendument embrassée de force alors qu'il attendait au pied de chez elle un taxi qui devait le ramener chez lui. Lorsqu'il l'avait appelée le lendemain pour la remercier du dîner, il l'avait invitée à déjeuner et elle avait accepté. Derechef en juillet 1993, c'est-à-dire moins d'un mois après l'incident du 28 juin, il l'avait, prétendait-elle, embrassée de force alors qu'elle était dans sa voiture avec lui et elle s'était bornée à lui dire qu'elle n'était "vraiment pas d'humeur à cela";

c) Le Tribunal a conclu que des réactions aussi ambivalentes s'ajoutant au maintien par consentement mutuel d'une relation intime sans rapport avec le travail n'accréditaient pas la thèse que les avances du Directeur étaient totalement inopportunes et qu'un refus non équivoque avait été opposé au prétendu « harceleur ». Au surplus, d'après le dossier, la requérante avait demandé à être mutée, ou du moins n'avait pas élevé d'objection contre sa mutation, au Département de l'Europe

où son nouveau directeur n'était autre que le prétendu « harceleur ». On était donc fondé, de l'avis du Tribunal, à se demander si la requérante avait fait des efforts sérieux pour mettre un terme à la relation sociale intime qui la liait au Directeur.

Le Tribunal, après avoir rappelé que, selon la définition de la Banque, le « harcèlement sexuel » s'entend de « toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles ou autre manifestation verbale, non verbale ou physique d'un intérêt sexuel qui n'est pas agréée et qui entrave la bonne marche du travail, est présentée comme une condition de l'emploi ou crée sur le lieu du travail une atmosphère d'intimidation, d'hostilité ou d'irrespect », a noté que l'enquêteur indépendant avait conclu que, de quelque nature que fussent les avances du Directeur, la requérante n'avait pas clairement signifié à leur auteur qu'elles n'étaient pas agréées de telle sorte que l'intéressé n'était pas coupable de harcèlement sexuel. La Banque avait avalisé ces conclusions et les éléments de preuve justifiaient, de l'avis du Tribunal, la décision qu'elle avait prise.

Le Tribunal a toutefois aussi jugé qu'ayant déterminé qu'il n'y avait pas eu harcèlement sexuel, la Banque n'aurait pas dû en rester là. Il existait des formes de comportement non déontologique qui, même si elles n'étaient pas aussi graves que le harcèlement sexuel, devaient retenir l'attention de la Banque et faire l'objet de mesures de la part de la direction. Le Tribunal s'est déclaré préoccupé par les écarts de conduite avoués par le Directeur et par l'inertie de la Banque face à ces écarts, décrits par le Comité de recours comme « indignes d'un cadre supérieur ». Dans la publication intitulée « Preventing and Stopping Sexual Harassment in the Workplace », la Banque avait souligné qu'il incombait au premier chef aux cadres supérieurs de « faire régner une bonne ambiance sur le lieu du travail ». A cette fin, la Banque recommandait notamment de « donner l'exemple : éviter jusqu'à l'apparence d'un comportement déplacé ».

De l'avis du Tribunal, il ressortait du dossier que le Directeur non seulement n'avait pas évité « l'apparence d'un comportement déplacé » mais avait activement suivi une ligne de conduite qui était en deçà de ce que la Banque attendait et exigeait d'un cadre supérieur responsable de la mise en œuvre de ses politiques. Il avait par exemple fréquemment rencontré la requérante en dehors du bureau, noué avec elle, en prenant bien souvent l'initiative, des liens sociaux intimes et discuté avec elle de problèmes personnels délicats. Egalement préoccupant était, selon le Tribunal, le degré de notoriété au sein du personnel de cette relation déplacée.

Le Tribunal n'était en aucune manière hostile à ce qu'existent entre les fonctionnaires de saines relations personnelles et professionnelles ni à ce que règne sur le lieu du travail une atmosphère de cordialité. Mais il estimait que le comportement du Directeur de la requérante avait outre-

passé la limite entre relations amicales et cordiales et comportement déplacé, et que la requérante avait en conséquence subi un dommage moral (stress, désorientation, etc.). Le Tribunal a jugé que, pour avoir méconnu le caractère déplacé du comportement en cause et l'obligation qui lui incombait de protéger la victime, la Banque devait réparation à la requérante. En fixant le montant de la réparation toutefois, il fallait tenir compte du fait que l'intéressée avait elle-même contribué à faire persévérer le Directeur dans la conduite qu'elle lui reprochait.

Quant à la conclusion de la requérante selon laquelle la décision de la Banque de ne pas confirmer son engagement constituait un abus de pouvoir, le Tribunal s'est, pour apprécier le bien-fondé de cette décision, référé à l'article 4.02 du Règlement du personnel intitulé « Nominations pour une période de stage ». Le paragraphe 3.01 de cet article, dans la version qui était alors en vigueur, prévoyait que, « si un fonctionnaire est considéré comme ne remplissant pas les conditions requises pour rester au service de la Banque, le gestionnaire dont relève le poste recommande à l'unité d'évaluation managériale que l'engagement de l'intéressé ne soit pas confirmé et qu'il soit mis fin à son emploi. Après avoir examiné les recommandations du gestionnaire, l'unité d'évaluation managériale soumet sa recommandation au directeur du département ou au vice-président dont relève le fonctionnaire ».

Cette règle était confirmée par l'article 7.01 du Règlement du personnel intitulé « Cessation de service », qui prévoyait dans son paragraphe 6.02 que « le Groupe de la Banque peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire qui n'a pas été confirmé soit au cours soit à la fin de la période de stage conformément aux prescriptions de l'article 4.02 intitulé « Nominations pour une période de stage ». Le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence, il appartenait à la défenderesse d'apprécier si le comportement professionnel d'un fonctionnaire était satisfaisant et qu'à cette appréciation il n'entendait pas substituer la sienne sauf pour déterminer si des mesures arbitraires, déraisonnables ou discriminatoires avaient été prises (*Saberi*, décision n° 5, 1981; *Suntharalingam*, décision n° 6, 1981).

Selon le Tribunal, il ressortait à l'évidence de la série d'évaluations dont le comportement professionnel de la requérante avait fait l'objet que diverses carences avaient, de façon constante, été relevées et signalées à son attention tant avant qu'après le dépôt de sa plainte pour harcèlement sexuel en juin 1994. Peut-être était-elle fondée à prétendre que, compte tenu de l'expérience qu'elle avait acquise antérieurement dans le secteur privé, le type de travail qui lui avait été confié au Département des services financiers des sociétés ne lui convenait pas et qu'elle avait été sous-employée dans le département en question. Il n'en restait pas moins, a déclaré le Tribunal, que l'occasion lui avait été donnée à plusieurs reprises d'améliorer sa performance et de faire la preuve de son aptitude à produire un travail de bonne qualité dans deux autres départe-

tements. Avec des états de service aussi peu satisfaisants, elle pouvait difficilement alléguer que la décision par laquelle la défenderesse avait refusé de confirmer son engagement constituait un abus de pouvoir. Le Tribunal a conclu qu'une telle allégation n'était pas corroborée par le dossier et que la décision de la défenderesse de ne pas confirmer l'engagement de la requérante devait être maintenue.

La requérante se plaignait d'avoir souffert d'un environnement de travail hostile (voir *supra* la définition du harcèlement sexuel adoptée par la Banque). Etant donné toutefois que son comportement avait systématiquement laissé à désirer, rien, selon le Tribunal, ne permettait d'affirmer que, n'eût été l'ambiance de travail pernicieuse résultant du comportement déplacé du Directeur, elle aurait pu produire un travail satisfaisant. Comme le montraient les évaluations de son comportement professionnel, ses carences tenaient essentiellement à ce que certaines compétences de base et l'expérience requise lui faisaient défaut. Le Tribunal a donc rejeté ce grief.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé : a) de rejeter la demande d'annulation de la décision de la Vice-Présidente chargée des ressources humaines concernant l'allégation de faute fondée sur l'article 8.01 du Règlement du personnel; b) d'ordonner à la défenderesse de verser à la requérante 50 000 dollars net d'impôts; et c) d'ordonner à la défenderesse de verser à la requérante 10 000 dollars au titre des frais de procédure.

D.—Décisions du Tribunal administratif du Fonds monétaire international³²

Jugement n° 198-1 (18 décembre 1998) :

Mme « Y » contre le Fonds monétaire international³³

Question de la recevabilité de la requête — Règle statutaire de l'épuisement des voies de recours administratives — Il importe qu'un exposé détaillé des faits soit établi à l'intention du Tribunal administratif

La requérante, entrée au service du Fonds en 1971, avait été promue à un poste d'administrateur en 1983. En 1987, ayant contesté le niveau de son poste, elle avait été promue à la classe A11 et y était restée jusqu'à la suppression de son poste en 1995. La décision de suppression du poste avait pris effet le 1^{er} mai 1995, à la suite de la fusion de deux départements. La requérante avait été avisée des options qui s'offraient à elle dans le cadre de la politique du Fonds en matière de suppression de poste. Conformément à cette politique, l'Administration s'était efforcée pendant six mois de trouver un poste de remplacement. Des dispositions avaient en outre été prises, à titre exceptionnel, aux fins de son affectation temporaire au Département n° II pour une première période de

10 mois allant du 2 janvier 1996 au 31 octobre 1996. Cette affectation, qui avait été ultérieurement prolongée, d'abord de quatre mois jusqu'à la fin de février 1997, puis d'une nouvelle période de quatre mois jusqu'en juin 1997, avait eu un effet suspensif au regard du préavis de 120 jours et du congé de licenciement que prévoyait la politique applicable en la matière, et avait permis de maintenir la requérante en service jusqu'au jour où elle pourrait prétendre à une pension de retraite anticipée, et de la faire bénéficier sans interruption de l'assurance médicale du Fonds.

Le 28 août 1996, la Directrice de l'administration avait publié un mémorandum adressé aux fonctionnaires qui énonçait, aux fins de la procédure ad hoc d'examen des plaintes pour discrimination, des directives pour l'étude des cas individuels et invitait les personnes qui estimaient avoir été victimes de discrimination au cours de leur carrière à demander l'examen de leur cas. Le 30 septembre 1996, la requérante, s'était prévalu de la procédure susvisée, en prétendant que sa carrière au Fonds avait eu à souffrir d'une discrimination fondée sur l'activité professionnelle, le sexe et l'âge, qui avait, selon elle, affecté la fixation du niveau de son poste et finalement conduit à la suppression dudit poste.

Le 23 décembre 1996, le Fonds avait avisé la requérante qu'elle n'était pas en droit de se prévaloir de la procédure d'examen parce que, devant prendre une retraite anticipée, elle était appelée à quitter le service du Fonds à brève échéance alors que toute mesure corrective éventuelle ne pouvait être que tournée vers l'avenir. Le 23 juin 1997, la requérante avait formellement attaqué devant le Comité d'appel interne la décision lui déniait le droit de se prévaloir de la procédure d'examen des plaintes pour discrimination. Quelques jours plus tard, le 27 juin 1997, la Directrice de l'administration l'avait informée qu'après examen de l'affaire, elle était parvenue à la conclusion que le Fonds devait examiner la plainte pour discrimination susvisée. La décision que la requérante attaquait devant le Comité d'appel interne étant ainsi renversée, son recours devant le Comité était devenu sans objet.

La procédure d'examen avait été conduite par une équipe ad hoc nommée par le Fonds, qui comprenait un consultant extérieur et un haut fonctionnaire du Département de l'administration. Les membres de l'équipe s'étaient entretenus à plusieurs reprises avec la requérante et étaient parvenus à la conclusion qu'aucune preuve n'étayait l'allégation selon laquelle la fixation du niveau du poste de l'intéressée ou l'abolition de son poste étaient entachées de discrimination. La requérante avait été informée de cette conclusion et, par lettre du 27 juin 1998, avait demandé à la Directrice de l'administration de procéder à un examen administratif de la décision.

Dans sa réponse du 10 février 1998, la Directrice de l'administration avait précisé le fondement de la conclusion selon laquelle aucune mesure corrective ne se justifiait et avait offert à la requérante de s'entretenir

de nouveau avec l'équipe d'examen pour se faire expliquer plus avant la procédure suivie et produire tout fait ou argument nouveau qu'elle pourrait avoir à présenter. La requérante n'avait pas donné suite à cette offre mais avait écrit de nouveau à la Directrice de l'administration pour critiquer dans son principe la procédure établie et réitérer sa demande d'examen administratif. Le 8 mai 1998, la Directrice avait écrit au conseil de la requérante pour l'informer qu'elle avait soigneusement étudié le rapport d'enquête de l'équipe d'examen et qu'elle approuvait pleinement la recommandation qu'il contenait. Le 7 août 1998, la requérante avait déposé sa requête.

Le Fonds avait réagi en déposant une motion à fin de non-recevoir sur la base de l'article XII du Règlement du Tribunal en faisant valoir que la requérante avait méconnu la règle statutaire subordonnant la saisine du Tribunal à l'épuisement de toutes les voies de recours administratives utilisables. Le Fonds concluait à l'irrecevabilité au motif qu'une décision administrative devait d'abord être contestée devant le Comité d'appel interne conformément aux procédures établies.

La requérante prétendait que la lettre de la Directrice de l'administration en date du 8 mai 1998 venait clore une série d'entretiens et d'échanges de correspondance entre elle-même et les représentants du Fonds et devait dès lors être tenue pour une décision définitive susceptible de recours devant le Tribunal. Elle soutenait que la correspondance dont la lettre était le point final « devait être considérée comme communiquant une décision individuelle définitive et comme marquant la fin effective du processus administratif que la requérante avait amorcé bien plus d'un an auparavant et qui n'avait ni conduit à l'adoption des mesures correctives qu'elle réclamait ni établi à l'aide de preuves vérifiables que la procédure avait été effectivement mise en œuvre ».

Analysant l'affaire, le Tribunal s'est référé aux articles V et VI de son Statut sur la recevabilité des requêtes et a souligné que la question dont il était saisi était de savoir si la procédure ad hoc d'examen des plaintes pour discrimination était une voie de recours alternative, n'exigeant donc pas l'intervention du Comité d'appel interne. A cet égard, le Tribunal a rappelé que les tribunaux administratifs des organisations internationales estimaient important que les voies de recours administratives aient été épuisées avant qu'ils puissent être saisis (voir la décision n° 132 du Tribunal administratif de la Banque mondiale [*Rae* (n° 2), 1993]).

De l'avis du Tribunal, les mémorandums instituant la procédure ad hoc d'examen des plaintes pour discrimination et précisant que cette procédure n'était pas destinée à se substituer, ni à dispenser de recourir, au mécanisme du Comité d'appel interne, auraient pu être plus explicites. Leur manque de clarté sur ce point pouvait fort bien, et c'était une des singularités de l'affaire, avoir amené la requérante à penser qu'elle

n'était pas tenue en l'espèce d'épuiser les voies de recours offertes par ledit comité. Le Tribunal n'en a pas moins estimé que l'épuisement de ces voies de recours, pour autant qu'elles étaient utilisables, était une obligation à laquelle les mémorandums en cause ne permettaient pas aux fonctionnaires de se soustraire. L'intervention du Comité d'appel interne aurait au demeurant l'avantage de déboucher sur un exposé détaillé des faits et des points de droit propre à faciliter grandement la tâche du Tribunal.

Le Tribunal a en conséquence jugé que la requérante n'avait pas épuisé les voies de recours administratives comme l'exigeait l'article V du Statut et a donc fait droit à la motion à fin de non-recevoir du Fonds. Dans les circonstances particulières de l'affaire, il a en outre jugé qu'au cas où le Comité d'appel interne, à supposer qu'il soit saisi, se déclarerait incompétent pour connaître de la plainte de la requérante, le Tribunal reconsidérerait la question de la recevabilité sur la base de la requête ayant abouti au présent jugement.

NOTES

¹ En raison du nombre important de jugements qui ont été rendus en 1998 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^{os} 868 à 912 du Tribunal administratif des Nations Unies, les jugements n^{os} 1673 à 1783 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, les décisions n^{os} 185 à 204 du Tribunal administratif de la Banque mondiale et le jugement n^o 1998-1 du Tribunal administratif du Fonds monétaire international, voir, respectivement : documents AT/DEC/868 à AT/DEC/912; *Jugements du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail*, quatre-vingt-quatrième et quatre-vingt-cinquième sessions ordinaires; *World Bank Administrative Reports, 1998*; et *International Monetary Fund Administrative Tribunal Reports, vol. I, 1994-1999*.

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

Le Tribunal est ouvert à tout fonctionnaire du Secrétariat des Nations Unies même si son emploi a cessé et à toute 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 aurait pu se prévaloir le fonctionnaire.

L'article 14 du Statut dispose que la compétence du Tribunal peut être étendue à toute institution spécialisée reliée à l'Organisation des Nations Unies, conformément aux Articles 57 et 63 de la Charte des Nations Unies, dans des conditions à fixer par un accord que le Secrétaire général des Nations Unies conclura avec elle à cet effet. Des accords de ce type ont été conclus avec deux institutions spécialisées : 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, y compris les requêtes émanant de fonctionnaires du Tribunal international du droit de la mer.

³Mme Deborah Taylor Ashford, Vice-Présidente, assurant la présidence; et MM. Chittaranjan Felix Amerasinghe et Victor Yenyi Olungu, membres.

⁴M. Mayer Gabay, Premier Vice-Président, assurant la présidence; Mme Deborah Taylor Ashford, Deuxième Vice-Présidente; et M. Chittaranjan Felix Amerasinghe, membre.

⁵M. Hubert Thierry, Président; Mme Deborah Taylor Ashford, Vice-Présidente; et M. Kevin Haugh, membre.

⁶Mme Deborah Taylor Ashford, Vice-Présidente, assurant la présidence; et MM. Julio Barboza et Chittaranjan Felix Amerasinghe, membres.

⁷M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence; et MM. Julio Barboza et Kevin Haugh, membres.

⁸M. Mayer Gabay, Vice-Président, assurant la présidence; et MM. Chittaranjan Felix Amerasinghe et Kevin Haugh, membres.

⁹M. Hubert Thierry, Président; et MM. Julio Barboza et Victor Yenyi Olungu, membres.

¹⁰M. Hubert Thierry, Président; et MM. Julio Barboza et Kevin Haugh, membres.

¹¹Le 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 1998 : l'Organisation mondiale de la santé [y compris l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO)], l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Union internationale des télécommunications, l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, l'Organisation mondiale du commerce, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation européenne pour la sécurité du trafic aérien, l'Union postale universelle, l'Organisation européenne des brevets, l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral, le Conseil intergouvernemental des pays exportateurs de cuivre, l'Association européenne de libre-échange, l'Union 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 ferroviaires internationaux, le Centre international pour l'enregistrement des matricules, l'Office international des épizooties, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Organisation internationale de police criminelle (Interpol), le Fonds international de développement agricole, l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales, le Conseil de coopération douanière, la Cour de justice de l'Association européenne de libre-échange, l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange, le Service international pour la recherche agricole nationale, le Secrétariat de la Charte de l'énergie et le Bureau hydrographique international. 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 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.

¹²M. Michel Gentot, Président; MM. Julio Barberi et Jean-François Egli, juges.

¹³Ibid.

¹⁴Mme Mella Carrol; et MM. Mark Fernando et James K. Hugessen, juges.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ M. Michel Gentot, Président; et MM. Julio Barberis et Jean-François Egli, juges.

¹⁹ M. Michel Gentot, Président; Mme Mella Carroll, Vice-Présidente; et M. James K. Hugessen, juge.

²⁰ M. Michel Gentot, Président; et MM. Julio Barberis et Jean-François Egli, juges.

²¹ M. Michel Gentot, Président; et MM. Julio Barberis et James K. Hugessen, juges.

²² M. Michel Gentot, Président; et MM. Seydou Ba et James K. Hugessen, juges.

²³ M. Michel Gentot, Président; et MM. Julio Barberis et Jean-François Egli, juges.

²⁴ M. Michel Gentot, Président; Mme Mella Carroll, Vice-Présidente; et M. James K. Hugessen, juge.

²⁵ Mme Mella Carrol, Vice-Présidente; et MM. Mark Fernando et James K. Hugessen, juges.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ Le Tribunal administratif de la Banque mondiale est compétent pour connaître de toute requête d'un agent du Groupe de la Banque (l'expression « Groupe de la Banque » désignant collectivement aux fins du Statut du Tribunal la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, l'Association internationale de développement et la Société financière internationale) invoquant l'inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi, y compris de toutes dispositions pertinentes des règles et règlements en vigueur au moment de l'inobservation invoquée.

Le Tribunal est ouvert à tout agent actuel ou ancien du personnel du Groupe de la Banque, à toute personne qui est justifiée à se prévaloir d'un droit d'un agent en qualité de représentant personnel ou en raison du décès dudit agent, et à toute personne pouvant prétendre, parce qu'elle a été désignée ou pour toute autre raison, à un versement en vertu d'une disposition du régime des pensions du personnel.

²⁹ M. Elihu Lauterpacht, Président; et MM. Francisco Orrego Vicuña et Bola A. Ajibola, juges.

³⁰ Ibid.

³¹ M. Robert A. Gorman, Président, MM. Francisco Orrego Vicuña et Thio Sumien, Vice-Présidents; et MM. Prosper Weil, A. Kamal Abul-Magd, Bola A. Ajibola et Elizabeth Evatt, juges.

³² Le Tribunal administratif du Fonds monétaire international a commencé à fonctionner le 1^{er} janvier 1994. Le Tribunal est compétent pour connaître de toute décision liée à l'emploi prise par le Fonds au plus tôt le 15 octobre 1992.

³³ M. Stephen M. Schwebel, Président; et MM. Nisuke Ando et Michel Gentot, juges associés.