

SOIXANTE-TREIZIEME SESSION

Affaire DE ANDA

Jugement No 1193

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par M. Arturo Ramirez de Anda le 25 juin 1991, la réponse de la PAHO du 4 septembre, la réplique du requérant du 2 octobre et la duplique de l'Organisation du 5 décembre 1991;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, l'article VIII du Statut du personnel de la PAHO, les articles 510, 910, 920, 1040 et 1050 du Règlement du personnel de la PAHO et les dispositions 250 à 375 du Manuel de la PAHO/OMS;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les articles 1040, 1050.2 et 1050.4 du Règlement du personnel de la PAHO avaient la teneur suivante jusqu'au 31 décembre 1988 :

"1040. ... tout membre du personnel engagé pour une durée déterminée d'une année ou plus, que l'Organisation a décidé de ne pas réengager, reçoit notification de ce fait trois mois au plus tard avant la date d'expiration du contrat. ...

1050.2 Quand un poste de durée illimitée qui se trouve occupé est supprimé, il est procédé à une réduction d'effectifs, conformément aux dispositions fixées par le Directeur sur la base des principes suivants :

1050.2.1 la sélection de la personne à conserver s'opère parmi les membres du personnel occupant des postes analogues et appartenant à la même classe que celle du poste à supprimer;

1050.2.2 s'il s'agit d'un poste de la catégorie professionnelle ou au-dessus, la sélection s'étend à l'ensemble des bureaux; si le poste est pourvu par voie de recrutement local, la sélection ne concerne que le personnel de la localité où se trouve le poste à supprimer;

1050.2.3 les membres du personnel engagés à titre de fonctionnaires de carrière ont priorité pour être conservés. Le Directeur peut fixer des priorités parmi ces diverses catégories de personnel temporaire;

1050.2.4 dans tout groupe prioritaire sont conservés de préférence les membres du personnel qui s'acquittent le mieux de leurs fonctions et, quand ce critère n'est pas déterminant, les membres du personnel ayant le plus d'ancienneté de service;

1050.2.5 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.

1050.4 Un membre du personnel dont l'engagement est résilié en application du présent article reçoit ... une indemnité ..."

Le requérant, ressortissant mexicain né en 1935, est entré au service de la PAHO en 1972 et a été affecté au Bureau régional de la frontière Etats-Unis/Mexique à El Paso, au Texas. Il occupait le poste 3623 de commis de grade G.3. Son poste a été reclassé, et il a été promu à G.4 en 1976 et à G.5 en 1977. D'après la description de poste, ses tâches incluaient principalement le service et l'entretien des machines et du matériel de bureau, le contrôle du stock de vaccins, la tenue d'un inventaire des fournitures de bureau, la réception et l'expédition du

courrier, les fonctions de messenger, de chauffeur et de responsable de l'entretien des voitures officielles. Il était au bénéfice de contrats de durée déterminée.

En mai 1987, l'Organisation a approuvé son budget pour 1988-89 qui ne prévoyait des fonds que pendant dix mois pour le poste 3623, et ce à partir du 1er janvier 1988.

Par une lettre du 25 juillet 1988, le chef du personnel du siège de la PAHO à Washington a fait savoir au requérant que son poste ne serait plus inscrit au budget après le 31 octobre 1988, date de l'expiration de son contrat; qu'il lui notifiait la résiliation de son contrat aux termes des articles 1040 et 1050; et qu'il recevrait l'indemnité maximale autorisée aux termes de l'article 1050.4, soit l'équivalent de douze mois de traitement.

Le 25 septembre, le requérant a recouru auprès du Comité d'appel du siège.

Le 21 octobre, le président de l'Association du personnel a écrit au Directeur pour lui demander de trouver un autre poste pour le requérant.

Par un télex du 31 octobre, le chef du personnel a prolongé l'engagement du requérant jusqu'au 31 décembre 1988 pour "congé administratif", et c'est à cette date que son engagement a pris fin.

L'Association du personnel a poursuivi, sans succès, ses efforts en vue de sa réintégration.

Dans son rapport du 20 février 1991, le Comité d'appel a considéré que la procédure de réduction des effectifs avait été régulière et qu'il n'y avait aucune raison de penser que le poste avait été supprimé pour des raisons qui ne seraient pas fondées objectivement. Il a refusé d'accueillir les allégations du requérant selon lesquelles il était victime de parti pris. Il a recommandé de rejeter son appel. Par une lettre du 16 avril 1991, le Directeur de la PAHO l'a informé du rejet de son appel, et telle est la décision qu'il attaque.

B. Le requérant donne sa propre version des faits du litige, qui, à son sens, doit être replacé dans le climat des mauvaises relations entre les membres du personnel et la direction au bureau de El Paso.

Il fait observer que, jusqu'à l'entrée en fonctions de M. Herbert Ortega en tant que chef du bureau de El Paso, en 1984, ces relations avaient toujours été bonnes. Comme le Tribunal l'a appris dans des affaires précédentes contre la PAHO, les membres du personnel ont connu une angoisse constante et souffert de persécution lorsque M. Ortega était chef du personnel au siège. C'est la raison pour laquelle le Directeur a dû l'éloigner de Washington en 1984. Mais le même harcèlement du personnel a commencé à El Paso dès que M. Ortega y a pris ses fonctions. Il a transformé le bureau en fief personnel, appelant les fonctionnaires à effectuer des travaux dans sa propre maison, ne se rendant au bureau qu'à l'occasion et déléguant l'essentiel de son autorité à une certaine Mme Valdes. Les membres du personnel ont commencé par se plaindre à l'Association du personnel du siège des tracasseries que leur faisaient subir M. Ortega et Mme Valdes. Le 29 septembre 1988, l'assemblée générale de l'Association a adopté une résolution demandant au Directeur de ne plus admettre d'autre infraction aux droits du personnel à El Paso.

Le requérant et deux autres membres du personnel de El Paso se sont rendus à Washington pour expliquer la situation à l'Association et lui demander conseil. La situation s'est tellement envenimée que le Directeur a dû envoyer le chef du personnel à El Paso à la mi-octobre 1988 pour mener une enquête. Dans son rapport du 20 octobre, le chef du personnel a déclaré que M. Ortega "doit changer ou améliorer ses façons de traiter les gens" et il lui a reproché son mépris cavalier des règles et des droits du personnel.

Le requérant allègue que M. Ortega et Mme Valdes l'ont choisi comme cible de leurs tracasseries et il produit des témoignages écrits de plusieurs anciens collègues à l'appui de sa thèse. Il croit que la véritable raison de son licenciement n'était pas la prétendue réduction des effectifs, mais le désir de M. Ortega de se débarrasser de quelqu'un qui défendait les droits du personnel à El Paso. Son licenciement était destiné à effrayer quiconque chercherait à défendre ces droits.

En fait, ses tâches n'ont pas été supprimées, étant toujours exécutées par trois nouveaux employés mexicains au bénéfice de contrats locaux. Quelles économies a donc permis la suppression de son poste ? M. Ortega et Mme Valdes ont inventé de toutes pièces cette affaire de réduction des effectifs, avec la connivence des représentants des Gouvernements mexicain et américain.

Le 20 décembre 1988, le Directeur a déclaré à un représentant du personnel que le requérant pourrait recouvrer son

poste s'il promettait "de s'abstenir de toute activité syndicale à El Paso". Il cite une lettre que le représentant du personnel a adressée à son sujet au Directeur le 9 février 1989 et qui utilise ces termes. C'est là une autre violation de la liberté syndicale.

La lettre du chef du personnel en date du 25 juillet 1988 donnant au requérant notification de la cessation d'emploi n'indiquait pas que la procédure de réduction des effectifs prescrite à l'article 1050 avait été suivie. Les représentants du personnel ont demandé à maintes reprises à l'administration de la respecter, mais la seule réponse qu'ils aient obtenue est que cela ne servirait à rien parce que le poste supprimé serait le seul à l'être. Il était dès lors surprenant de trouver, dans les écritures adressées le 7 novembre 1990 par l'administration de la PAHO au Comité d'appel, un document d'une page, portant des initiales illisibles, qui était supposé être un compte rendu d'une réunion tenue au siège le 18 juillet 1988 pour étudier les conséquences de la suppression de ce poste. A en croire l'Organisation, le chef du personnel et quatre autres fonctionnaires de son département avaient participé à la réunion. La date de production du document en question éveille la suspicion, car quelques mois auparavant, le 26 juin 1990, le Tribunal avait décidé dans le jugement No 1045 (affaire Mitastein) que la procédure de réduction des effectifs doit précéder une cessation d'emploi pour cause de suppression du poste. Or, depuis 1978, cette procédure ne s'est jamais déroulée sans la participation des représentants du personnel. Pourquoi y a-t-il eu une réunion alors que le chef du personnel continuait de déclarer la procédure inutile ? Pourquoi n'en a-t-il pas fait mention dans sa lettre du 25 juillet 1988 ? Et pourquoi le Département du personnel a-t-il laissé les représentants du personnel chercher des postes convenables pour le requérant lorsque la réunion a soi-disant abouti à la conclusion qu'il n'y en avait pas ?

Le requérant conclut qu'il y a eu violation de l'article VIII du Statut du personnel et des articles 910 et 920 du Règlement du personnel qui garantissent le droit d'association; de l'accord conclu en 1978 par l'Association du personnel et l'Organisation; de la pratique constante de la PAHO selon laquelle le personnel devrait participer à toute procédure de réduction des effectifs; de l'article 1050.2 du Règlement du personnel et des dispositions 250 à 375 du Manuel qui en précisent les modalités; de la politique approuvée par la PAHO de ne pas remplacer des fonctionnaires de carrière comme le requérant par des employés locaux; et des dispositions sur la réaffectation par accord mutuel figurant dans l'article 510.1 du Règlement.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner un débat oral, d'annuler la décision de supprimer le poste 3623, d'ordonner à l'Organisation de suivre la procédure de réduction des effectifs, de le réintégrer rétroactivement, et de lui allouer des dommages-intérêts pour tort porté à sa réputation et humiliation cruelle, ainsi que des dépens.

C. Dans sa réponse, la PAHO relève ce qu'elle considère comme une déformation des faits tels qu'ils sont présentés par le requérant et rejette comme gratuits ses commentaires sur le comportement et les différends de M. Ortega avec l'Association du personnel. Selon la défenderesse, ces commentaires n'ont aucun rapport avec les questions à examiner, à savoir la suppression de son poste et sa cessation d'emploi. Contrairement à ce qu'il suggère et malgré la description de son poste, il a été employé principalement en qualité de chauffeur et d'auxiliaire général. La suppression de son poste a été envisagée dès 1986, avant qu'il ne devienne le porte-parole de l'Association du personnel à El Paso. Il est donc tout à fait erroné de prétendre qu'il y a eu complot pour se débarrasser d'un militant gênant.

L'Organisation décrit les diverses étapes de la procédure suivie pour décider de la suppression du poste 3623 et allègue que la décision a été prise par les autorités compétentes, y compris le Comité exécutif de son Conseil d'administration et du Conseil lui-même. Elle a été prise pour des raisons objectives et en conformité avec la procédure d'examen du budget.

La lettre du chef du personnel en date du 25 juillet 1988 indiquait clairement que la fin de l'engagement du requérant découlait du résultat de la procédure de réduction des effectifs. Sa teneur était la suivante : "Nous confirmons donc la notification de cessation d'emploi aux termes des articles 1040 et 1050, dans la mesure où ces articles se rapportent respectivement à l'achèvement du contrat et à la réduction des effectifs." Une réunion avait eu lieu au Département du personnel une semaine auparavant, conformément à la procédure prescrite. Un seul poste avait été trouvé - celui de commis de bureau de grade G.5 - où le requérant aurait pu être affecté, mais celui-ci n'avait pas les qualifications requises. Il n'y avait pas non plus de vacance appropriée au siège, le problème étant les qualifications limitées du requérant. L'absence de représentants du personnel à la réunion n'invalide pas la procédure puisque, à l'époque, il n'y avait pas de disposition exigeant leur présence. De toute façon, cela n'aurait rien changé à l'affaire.

L'Organisation conteste les accusations du requérant concernant la violation de la liberté d'association. Il était libre d'exercer ses fonctions de porte-parole du personnel. Il ne produit pas l'ombre d'une preuve à l'appui de son allégation selon laquelle M. Ortega essayait de se débarrasser de lui parce qu'il représentait le personnel.

Quant aux remarques que le Directeur aurait faites à une réunion avec un représentant du personnel le 20 décembre 1988, elles ne sont que des on-dit et, une fois encore, le requérant ne produit aucune preuve à l'appui de ses dires.

Il n'y a eu violation d'aucun des textes sur lesquels il s'appuie. Ses opinions sur le fonctionnement du bureau de El Paso n'étaient pas partagées par le personnel : l'Organisation joint en annexe à sa réponse une déclaration écrite à cet effet qui porte quantité de signatures et qui est datée du 11 octobre 1988. Mme Valdes a le statut d'administrateur national depuis 1984, et ses fonctions comprennent la coordination du travail administratif et la surveillance du personnel de soutien à El Paso.

L'Organisation invite le Tribunal à rejeter les conclusions du requérant comme étant dénuées de fondement.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que tout l'historique de son affaire permet de douter de la bonne foi de l'Organisation dans la suppression de son poste. Le comportement de M. Ortega et le mépris constant des dispositions applicables sont des points pertinents parce qu'ils éclairent les circonstances dans lesquelles le requérant a perdu ses moyens d'existence après dix-sept ans de loyaux services. A l'instar de M. Ortega, l'Organisation semble croire qu'elle peut enfreindre à son gré ses propres règles.

Il est injuste et abusif de dénigrer l'utilité de ses services pour l'Organisation en prétendant que la description de son poste donnait une fausse idée de ses fonctions. La déformation, que la PAHO reconnaît, de la description aux fins d'assurer le reclassement du poste a constitué une violation des propres normes de l'Organisation en matière de classification des postes. Quoi qu'il en soit, elle est malvenue à prétendre que les tâches effectives du requérant n'étaient pas reflétées dans cette description de poste. Il produit des témoignages écrits de plusieurs collègues sur la qualité de ses services au cours des années.

L'idée de supprimer son poste n'a pas été envisagée avant qu'il ne prenne la défense du personnel : il présente des preuves qui, selon lui, montrent qu'il était le porte-parole du personnel en novembre 1983 déjà et qu'il a continué de l'être jusqu'à son départ.

L'affirmation selon laquelle le Conseil d'administration de l'Organisation a approuvé la suppression de son poste en toute connaissance de cause est trompeuse. Le budget présenté au Conseil par le Directeur comptait des centaines de pages dans lesquelles la suppression n'était qu'une proposition d'une ligne. En pratique, les organes directeurs de l'Organisation laissent au Directeur le soin de régler les questions de personnel de ce genre dans l'exercice de ses prérogatives, et leurs membres ne peuvent pas avoir été attentifs à l'affaire du poste du requérant en approuvant le budget.

La représentation du personnel dans la procédure de réduction des effectifs a été la politique et la pratique de la PAHO et de l'Organisation mondiale de la santé pendant de nombreuses années et elle est conforme à l'article VIII du Statut du personnel. Le requérant cite des exemples de cette représentation.

Il développe ses moyens concernant l'absence d'une procédure régulière de réduction des effectifs qu'il prétend avoir été tout simplement ignorée par le Comité d'appel.

Il décrit les tentatives faites par l'Association du personnel aux fins de sa réintégration et allègue qu'il était particulièrement injuste de le renvoyer, simplement parce que M. Ortega en a "décrété" ainsi.

E. Dans sa duplique, l'Organisation développe sa réponse et cherche à réfuter les arguments présentés dans la réplique. Elle soutient en particulier que le requérant a reconnu implicitement la légalité de la suppression de son poste et essaie de la tourner en mettant délibérément l'accent sur des questions qui ne sont pas pertinentes.

Aucune organisation n'échappe aux réclamations du personnel et le fait que quelques affaires ont été portées devant le Tribunal lorsque M. Ortega était le chef du personnel ne signifie pas que celui-ci est hostile aux représentants du personnel.

Le reclassement du poste du requérant en 1976 et en 1977 n'a pas eu lieu en violation des normes de la PAHO en matière de classification, qui n'ont été établies qu'en 1979. Quant à la qualité de ses services, tout ce qu'il produit à

l'appui de ses affirmations ne sont que des lettres ordinaires d'appréciation de quelques personnes qui ont été amenées à le connaître : en fait, son niveau d'instruction et ses qualifications sont limités et, bien qu'il ait été un bon chauffeur et auxiliaire, il ne pouvait exercer les fonctions de secrétaire, de commis ou de comptable.

En 1988, la représentation du personnel dans la procédure de réduction des effectifs n'était ni la pratique ni la politique de l'Organisation; elle n'était qu'une "pratique en cours de mise au point" et n'est devenue une politique qu'en 1989. Il est donc erroné d'alléguer que le groupe qui s'est réuni le 18 juillet 1988 pour appliquer la procédure dans le cas du requérant a été constitué de manière incorrecte.

L'Organisation invite de nouveau le Tribunal à rejeter la requête au motif qu'elle est dénuée de fondement.

CONSIDERE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO) le 18 octobre 1972 et a été nommé au poste 3623 de grade G.3 en qualité de commis affecté au Bureau régional de la frontière Etats-Unis/Mexique à El Paso, au Texas. Le 1er janvier 1976, son poste a été reclassé à G.4, et le 1er juin 1977 à G.5, le requérant continuant à occuper ce poste à la faveur d'une série de contrats de deux ans.

Le 22 septembre 1987, le Conseil d'administration de la PAHO a approuvé le programme et budget 1988-89, qui comportait la suppression du poste 3623. Par lettre du 25 juillet 1988, le chef du personnel a notifié au requérant la résiliation de son engagement, conformément aux dispositions 1040 et 1050 du Règlement du personnel de la PAHO, avec effet au 31 octobre 1988. La date de la cessation d'emploi a été par la suite reportée au 31 décembre 1988, et c'est la date à laquelle le requérant a quitté l'Organisation. La décision attaquée est celle que le Directeur de l'Organisation a notifiée dans la lettre qu'il a adressée le 16 avril 1991 au requérant pour rejeter son appel contre la résiliation de son engagement.

2. Une décision de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation du Directeur. Elle n'est donc soumise à la censure du Tribunal que dans certaines limites : elle ne sera annulée que si elle était entachée de vices de droit ou de forme, si un détournement de pouvoir était établi, si des conclusions manifestement erronées avaient été tirées des pièces du dossier, ou si des éléments de faits essentiels n'avaient pas été pris en considération. Les vices allégués par le requérant relèvent de l'un ou l'autre de ces chefs, et ils sont examinés ci-après.

La demande de procédure orale présentée par le requérant

3. Le requérant a demandé un débat oral afin de pouvoir "exposer des faits qui ne figurent pas dans les pièces du dossier". Il ne donne d'indication ni sur la nature de ces faits, ni sur la raison pour laquelle ils n'ont pas été exposés dans ses écritures, ni sur leur lien avec les questions soulevées. Par conséquent, sa demande est rejetée.

La suppression du poste du requérant

4. Le requérant soutient que la suppression du poste 3623 était illégale en ce qu'elle constituait un détournement de pouvoir : elle n'était qu'un subterfuge pour se débarrasser de lui et le punir d'avoir pris la défense des droits du personnel et elle constituait donc une violation de son droit d'association.

L'Organisation dénie cette assertion dans sa réponse, et dans sa réplique le requérant ne maintient pas sérieusement son allégation. Elle tombe donc, faute de preuve.

5. Le requérant soutient en outre que la décision a été prise en méconnaissance de faits essentiels : comme les fonctions du poste 3623 continuent d'être exercées, il n'y avait pas lieu de le supprimer.

L'Organisation répond que la décision de supprimer tel ou tel poste est une décision administrative qui tient compte de considérations telles que les facteurs budgétaires et les besoins. La proposition de supprimer le poste 3623 a été faite par l'Association sanitaire de la frontière Etats-Unis/Mexique chargée du bureau de El Paso. Elle a été entérinée ensuite par le Comité consultatif auprès du Directeur, acceptée par le Comité exécutif du Conseil d'administration comme faisant partie intégrante du projet de programme et budget 1988-89 de l'Organisation, et définitivement approuvée le 22 septembre 1987 par le Conseil d'administration lui-même à sa 32e session.

Le requérant échoue à établir que l'acte contesté, dans la mesure où il découle d'une décision du Conseil

d'administration, a constitué un excès de pouvoir, ou a été illégal à un autre titre. Ce moyen est, par conséquent, sans fondement.

Les objections du requérant à l'application de la procédure de réduction des effectifs

6. Le requérant soutient que le préavis de résiliation de son engagement que lui a notifié le chef du personnel par lettre du 25 juillet 1988 était prématuré : l'Organisation n'avait pas encore appliqué la procédure prévue en cas de réduction des effectifs et, en particulier, les options possibles pour le maintenir en fonctions n'avaient pas encore été envisagées.

7. Le premier argument - à savoir que la procédure prévue dans le Règlement du personnel n'avait pas été suivie - repose sur le jugement No 1045 (affaire Mitastein) du 26 juin 1990, selon lequel aucun engagement ne peut être résilié aux termes de la disposition 1040 du Règlement du personnel avant que la procédure de réduction d'effectifs ait abouti.

Le requérant joint à sa requête un texte d'une page, daté du 18 juillet 1988 et intitulé "Note pour les dossiers". Il déclare que la PAHO a produit ce texte au cours de la procédure interne d'appel, et l'Organisation ne le conteste pas. Le premier paragraphe de cette note a la teneur suivante :

"Le 18 juillet 1988, à la suite de la suppression du poste .3623, G.5, commis au bureau de El Paso, occupé par M. Arturo de Anda, une réunion a été tenue pour procéder à une réduction d'effectifs conformément à la procédure prescrite dans la disposition 1050 du Règlement du personnel."

Il ressort de cette note que seuls des fonctionnaires du Département du personnel du siège ont pris part à cette réunion. L'Organisation explique que "la procédure de réduction d'effectifs est claire et simple et entraine dans les attributions du Département du personnel".

8. La disposition 1050.2 du Règlement du personnel applicable en l'occurrence prévoit notamment que :

"Quand un poste de durée illimitée qui se trouve occupé est supprimé, il est procédé à une réduction d'effectifs, conformément aux dispositions fixées par le Directeur sur la base des principes suivants :

1050.2.1 la sélection de la personne à conserver s'opère parmi les membres du personnel occupant des postes analogues et appartenant à la même classe que celle du poste à supprimer."

Les procédures sont exposées d'une manière détaillée dans le Manuel de la PAHO/OMS. Elles ne sont pas aussi "claires et simples" que l'Organisation le prétend. Au contraire, elles sont complexes et prennent du temps. Elles exigent que l'on examine soigneusement et objectivement la question de savoir si l'on garde ou non un fonctionnaire dont le poste a été supprimé. Les personnes qui sont chargées d'appliquer la procédure doivent identifier les fonctionnaires "occupant des postes analogues et appartenant à la même classe", évaluer leurs résultats, comparer leur ancienneté et voir s'il est possible de proposer une mutation raisonnable au fonctionnaire menacé de licenciement.

9. La note du 18 juillet 1988 contient cinq petits paragraphes. Dans le premier, quatre membres sur cinq déclinent leur identité. Dans le deuxième, le groupe conclut que la compétition ouverte pour retenir les services d'un fonctionnaire devrait être limitée au bureau de El Paso. Dans le troisième, il passe en revue certains postes qu'il considère ne pas être comparables. Dans le quatrième, il déclare :

"Le groupe a également constaté que le poste .3623 n'est pas analogue au poste .0907, auxiliaire de bureau II de grade G.5. Le poste .3623 est le seul qui comporte des tâches et des responsabilités attachées à la conduite des véhicules de l'Organisation. Le détenteur de ce poste doit être un chauffeur professionnel expérimenté. Le poste .3623 n'est en aucune façon analogue au poste .0907."

Dans le cinquième paragraphe, le groupe conclut à la cessation d'emploi du requérant.

10. Sur l'interprétation à donner des termes "des postes analogues et appartenant à la même classe" figurant dans la disposition 1050.2.1, l'Organisation déclare dans sa réponse :

"Le poste .3623 a été établi pour disposer des services d'un chauffeur et commis ... En deux occasions, en 1977 et

en 1978, la description du poste a été modifiée par l'inclusion d'autres tâches afin de faciliter le reclassement du poste. Quoiqu'il en soit, il n'en reste pas moins que le requérant a continué à exercer les mêmes fonctions qu'avant le reclassement de son poste, c'est-à-dire de chauffeur, de commis et d'auxiliaire ..."

L'argument de l'Organisation est erroné. Elle n'est pas habilitée à s'écarter de la description du poste occupé par le requérant et, pour examiner si d'autres fonctionnaires accomplissaient des "tâches analogues", elle devait prendre en compte chaque tâche énumérée dans ladite description.

En considérant que les tâches liées au poste 3623 se bornent à la conduite des véhicules de l'Organisation, le groupe n'a manifestement pas prêté suffisamment d'attention à la description. Ces tâches comprenaient la conduite et l'entretien de machines de ronéotypie, de photocopieuses et de tireuses d'adresses et autres équipements électroniques; l'installation du matériel d'interprétation simultanée; la réception, l'expédition et le contrôle du stock de vaccins; l'envoi des publications; la tenue d'un inventaire des fournitures de bureau; la réception et l'expédition du courrier; les fonctions de messenger; la conduite et le maintien des voitures en bon état de marche; l'accompagnement des consultants sur le terrain; et la participation au projet Mexique-3301.

La conclusion à tirer du paragraphe 4 de la note du groupe est que celui-ci a omis de prendre en considération cette liste complète des tâches.

11. La décision de supprimer le poste a été prise en réalité le 22 septembre 1987 et, avant cette date, le Directeur doit s'être rendu compte que cette suppression était dans le domaine des possibilités, voire des probabilités. Et pourtant, rien n'a été fait apparemment avant le 18 juillet 1988, soit moins de deux semaines avant l'expiration du délai fixé pour donner le préavis réglementaire de trois mois au requérant dont l'engagement devait prendre fin le 31 octobre 1988. Comme le reconnaît l'Organisation, elle a laissé courir près de dix mois après la décision sur la suppression de poste avant de prétendre conduire la procédure de réduction d'effectifs prescrite. La vérité est que les travaux relatés dans la note n'ont été qu'un simple artifice destiné à donner un semblant de régularité au préavis de résiliation d'engagement donné le 25 juillet 1988. Cela ressort du fait que la lettre de préavis ne précisait pas que la procédure de réduction d'effectifs avait été suivie.

L'Organisation n'a fait aucun effort véritable en vue de conduire la procédure de manière régulière et d'accorder ainsi au requérant la protection du Règlement du personnel à laquelle il avait droit en vertu des dispositions régissant la suppression de poste. La prétendue procédure - quelle qu'elle ait été - était dénuée de tout effet en droit.

12. Lorsqu'un poste est supprimé, le respect de la procédure de réduction d'effectifs est une condition préalable à la résiliation de l'engagement du titulaire. N'étant pas le résultat d'une procédure valable, le préavis de résiliation d'engagement donné au requérant dans la lettre du 25 juillet était également nul et non avenue.

Le jugement du Tribunal

13. La requête étant admise au motif du vice de procédure, le requérant est réintégré à compter de la date de la résiliation de son engagement et il doit être mis au bénéfice de l'application régulière de la procédure de réduction d'effectifs. Les circonstances de la résiliation illégale de son engagement lui donnent droit à des dommages-intérêts pour le tort moral qu'il a subi. Il a également droit à des dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur en date du 16 avril 1991 est annulée.
2. Le requérant est réintégré à compter de la date de la résiliation de son engagement.
3. L'Organisation appliquera au requérant la procédure de réduction d'effectifs conformément à la disposition 1050.2.
4. Elle versera au requérant tout traitement, allocations et autres prestations qui lui sont dus aux termes de son engagement, déduction faite de toute indemnité ou autres sommes qu'il aurait pu percevoir au titre de son prétendu licenciement.

5. Elle lui versera 1.000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

6. Elle lui versera 5.000 dollars à titre de dépens.

7. Les autres conclusions du requérant sont rejetées.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et le très honorable Sir William Douglas, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 1992.

(Signé)

Jacques Ducoux
Mella Carroll
William Douglas
A.B. Gardner