

QUATRE-VINGT-SIXIÈME SESSION

Affaire Gutiérrez (No 2)

Jugement No 1816

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Placido Gutiérrez le 4 mars 1998, la réponse de l'OIT en date du 15 avril, la réplique du requérant du 9 juin et la duplique de l'Organisation datée du 28 août 1998;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La carrière du requérant au Bureau international du Travail est résumée dans le jugement 1815 de ce jour rendu sur sa première requête.

Le requérant est né le 18 janvier 1938 et, pour lui, l'âge de la retraite était soixante ans. Le 25 juillet 1997, le requérant a demandé au Département du personnel de prolonger son engagement de cinq mois à compter du 31 janvier 1998, date prévue, conformément à la circulaire 433 de la série 6 en date du 4 avril 1990, de son départ à la retraite. Par minute du 9 septembre, le Département du personnel a informé le requérant que le Directeur général n'avait pas approuvé la prolongation de son contrat. Le requérant a introduit le 31 octobre 1997 une réclamation contre cette décision. Dans une lettre du 30 janvier 1998, la directrice du personnel a notifié au requérant le rejet de cette réclamation. C'est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la défenderesse a violé les règles régissant la prolongation des contrats au-delà de l'âge de la retraite. Une telle prolongation devait lui être accordée parce qu'il était le seul fonctionnaire professionnel de langue espagnole au Service de l'application des normes (APPL) et que son supérieur hiérarchique a «démontré» que la cessation de ses fonctions à la date prévue serait contraire aux intérêts de l'Organisation.

Il affirme que le refus de prolonger son contrat était arbitraire car certains fonctionnaires ont bénéficié de prolongations.

Il estime, enfin, que le Directeur général devait motiver «au moins sommairement» sa décision.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder une prolongation de cinq mois de son contrat ou, à défaut, de lui allouer le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir pendant cette période augmentée des intérêts de droit.

C. Dans sa réponse, l'OIT fait observer que la circulaire 433 n'est plus applicable et que les textes en vigueur ne prévoient à présent nullement la possibilité de rester en service après l'âge de la retraite.

Si le Directeur général a autorisé des exceptions dans le cas de certains fonctionnaires, c'est parce qu'il n'aurait pas pu faire autrement sans porter atteinte aux intérêts de l'Organisation.

La maîtrise de l'espagnol n'est pas une qualification exigée du titulaire du poste qu'occupait le requérant.

Enfin, si la décision du 9 septembre 1997 n'était pas aussi motivée qu'elle aurait pu l'être, celle du 30 janvier expose largement les raisons pour lesquelles il n'a pas été jugé nécessaire d'autoriser la prolongation du contrat du requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant estime que le Département du personnel a substitué son appréciation à celle des principaux intéressés -- ses supérieurs hiérarchiques -- quant à l'intérêt du service. Il réitère que la maîtrise de

l'espagnol était une condition nécessaire puisque c'est un fonctionnaire de langue espagnole qui a été nommé à son poste.

Il ne demande plus que le paiement de la rémunération qu'il aurait dû percevoir pendant la période de prolongation, augmentée des intérêts de droit.

E. Dans sa duplique, la défenderesse nie ne pas avoir tenu compte des intérêts du service : l'avis favorable des supérieurs du requérant ne constituait pas une condition suffisante à la prolongation de son contrat. Elle fait observer que, si le fonctionnaire qui a remplacé le requérant est bien de langue espagnole, il travaille dans les trois langues officielles du Bureau, comme l'exigeait l'avis de vacance.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, né le 18 janvier 1938 et de nationalité espagnole, est entré au service de l'Organisation internationale du Travail en 1974 au grade P.2. Son poste a été reclassé P.3 au 1^{er} décembre 1976. Il a obtenu le grade P.4 avec effet au 1^{er} août 1983. Depuis le 1^{er} avril 1992, il occupait le poste de «fonctionnaire principal spécialiste de l'application des normes» au Service de l'application des normes du Département des normes internationales du travail.

Son contrat devait expirer à la fin du mois au cours duquel il atteignait l'âge de soixante ans, soit le 31 janvier 1998.

Par minute du 25 juillet 1997, il a requis du Département du personnel la prolongation de son contrat de cinq mois, soit jusqu'au 30 juin 1998. La demande était assortie de l'avis favorable de son chef de service et du directeur du Département, ses deux supérieurs directs.

Le Directeur général lui fit répondre qu'il ne pouvait admettre la demande, ne faisant pas d'exception à la pratique établie.

Le 31 octobre 1997, le requérant lui adressa une réclamation, fondée sur l'article 13.2 du Statut du personnel.

Le 30 janvier 1998, la directrice du personnel lui fit savoir que le Directeur général regrettait de devoir confirmer sa décision précédente.

Par requête du 4 mars, le requérant sollicite l'annulation de cette décision, ainsi que l'octroi de la prolongation demandée ou, à défaut, de la rémunération due pendant la durée de la prolongation, avec intérêts. Dans sa réplique du 9 juin 1998, il ne demande plus que le paiement de cette rémunération.

En bref, le requérant reproche au Directeur général d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation en appliquant de façon arbitraire la réglementation en vigueur. Il était le seul fonctionnaire de langue espagnole au Service de l'application des normes. L'Organisation avait donc intérêt à ce qu'il pût rester en service jusqu'à fin juin 1998. Cet intérêt serait établi par les avis concordants de ses chefs immédiats, plus à même de connaître les besoins du service que le Directeur général. En outre, celui-ci aurait donné des indications contradictoires sur sa pratique, commençant par affirmer qu'il n'y avait pas d'exception, pour ensuite reconnaître que dans un nombre limité de cas des prolongations avaient été accordées. Le requérant se prévaut à ce sujet d'une inégalité de traitement.

L'Organisation conclut au rejet de la requête. La prolongation de contrat eût été une exception non justifiée à la règle; elle n'eût pas été dans l'intérêt de l'Organisation. Le Directeur général est mieux à même d'en juger que chaque chef de service pour son secteur. Le Service de l'application des normes n'exigeait pas une activité du fonctionnaire à plein temps en langue espagnole. Du reste, le poste a été repourvu avec effet au 1^{er} avril 1998 sous la forme d'une mutation d'un fonctionnaire déjà au service de l'OIT; la mise au concours n'exigeait pas l'espagnol comme langue maternelle; cependant, le remplaçant est de langue espagnole. La pratique du Directeur général a été cohérente; s'il a été dit dans la première réponse qu'il n'était pas dérogé à la règle, il a été justement précisé par la suite que quelques exceptions limitées ont été admises dans des cas où l'intérêt du service l'exigeait de façon manifeste. Tel n'est pas le cas pour le requérant.

2. L'article 11.3 du Statut du personnel se lit comme suit :

«Les fonctionnaires prennent leur retraite à la fin du dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de soixante-deux ans. Les fonctionnaires nommés avant le 1^{er} janvier 1990 prennent leur retraite à la fin du dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de soixante ans. Dans des cas particuliers, le Directeur général peut maintenir un fonctionnaire en activité jusqu'à la fin du dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de soixante-cinq ans. La Commission administrative est consultée avant qu'une décision soit prise quant au maintien en activité d'un fonctionnaire d'un grade inférieur à celui de P.5. La Commission administrative est informée de toute décision de maintenir en activité tout autre fonctionnaire. Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée à un projet de coopération technique.»

Ainsi que le relève l'Organisation, les dispositions de la circulaire 433 (série 6 - Personnel) ne sont plus applicables depuis la parution de la circulaire 526 (série 1 - Avis du Directeur général), telle qu'elle a été confirmée par la circulaire 574, série 6, datée du 21 août 1997. La circulaire 526 informe les fonctionnaires que la possibilité d'accorder une prolongation au-delà de l'âge réglementaire de la retraite «ne sera plus accordée, avec effet immédiat, et que la règle sera l'application normale de l'article 11.3» du Statut. La circulaire 574 rappelle que :

«les fonctionnaires, qui atteindraient l'âge de la retraite au cours de la période allant de septembre 1997 à décembre 1999, ne pourront pas avoir leur contrat prolongé au-delà du mois au cours duquel ils atteindront l'âge de la retraite».

La faculté accordée au Directeur général par l'article 11.3 du Statut du personnel de prolonger exceptionnellement le contrat d'un fonctionnaire au-delà de l'âge réglementaire de la retraite relève de son pouvoir d'appréciation. L'exercice ne peut en être revu par le Tribunal que d'une manière très restreinte; il ne censurera la décision administrative attaquée que si elle n'émane pas de l'autorité compétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, tire des faits des conclusions manifestement inexacts ou est entachée de détournement de pouvoir (voir entre autres le jugement 1143, affaire Jones, au considérant 3).

3. Sans en faire expressément un moyen de recours, le requérant critique la motivation -- insuffisante ou inexacte -- dont était assortie la première décision de refus.

Il n'importe car il a reçu ultérieurement une motivation suffisante le mettant à même d'exercer ses droits et, par ailleurs, la décision attaquée est suffisamment motivée.

4. Le requérant s'en prend à la norme mise en œuvre ou à son application, en soutenant que la pratique restrictive ne se justifierait plus, la situation financière de l'Organisation s'étant améliorée.

Une pratique conforme au texte même du Statut du personnel ne saurait être taxée d'illégale.

Le fonctionnaire a sans doute la faculté de contester, à titre incident, la validité des dispositions appliquées. Toutefois, dans le cas présent, le requérant ne prétend pas expressément que l'article 11.3 du Statut du personnel porterait atteinte à ses droits; il n'en fournit pas non plus la démonstration.

Le grief n'est donc pas fondé.

5. Le requérant fait valoir que le Directeur général aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en niant l'existence d'un besoin prépondérant de l'Organisation.

Ce reproche ne résiste toutefois pas à l'examen. Les besoins de l'Organisation sont déterminés par ses organes dirigeants, en l'espèce le Directeur général. L'Organisation a un intérêt au respect des règles qu'elle a édictées, en l'occurrence de l'article 11.3 du Statut du personnel qui ne prévoit d'exception que «dans des cas particuliers». Par ailleurs, le Directeur général est, en raison de sa fonction, mieux à même de déterminer les besoins de l'Organisation dans son ensemble que les chefs de service relativement à leur secteur. Dès lors, contrairement à l'opinion du requérant, les avis émis par ses supérieurs de premier et deuxième degrés ne sont pas déterminants. Par ailleurs, l'absence d'un fonctionnaire de langue espagnole dans le service pendant une courte période n'était pas propre à créer un péril sérieux. Le fait que le poste a été repourvu deux mois après le départ du requérant en apporte la démonstration. Jusque-là, en cas de nécessité, il n'eût pas été difficile de faire appel à un collègue attaché à un autre service. Enfin, le fait que le requérant était un fonctionnaire expérimenté et apprécié ne revêt pas de caractère particulier, propre à justifier une exception, car cette circonstance, normale, se présente au départ de

nombreux fonctionnaires.

6. Le requérant se plaint implicitement d'une inégalité de traitement dans l'octroi des prolongations exceptionnelles fondées sur l'article 11.3 du Statut du personnel.

Le grief d'inégalité de traitement dans l'application du pouvoir d'appréciation tend à comparer cette application d'un cas à l'autre; il ne peut donc être examiné par le Tribunal que dans le cadre restreint décrit au considérant 2 ci-dessus.

Le Directeur général admet avoir accordé certaines prolongations dans des cas particuliers où cela correspondait à un intérêt avéré de l'Organisation, certains de ces cas étant du reste cités par le requérant.

En tout état de cause, le requérant, auquel incombe la charge de la preuve, n'allègue ni n'établit qu'une prolongation aurait été accordée dans un cas semblable ou comparable au sien.

Le grief manque donc en fait.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 18 novembre 1998, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1999.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

A.B. Gardner