

Le Tribunal administratif,

Vu les deuxièmes requêtes dirigées contre le Conseil oléicole international (COI), formées par M^{me} R. M. C. S., M^{me} M. F. F., M^{me} M. G. B. et M. J. L. T. M. le 27 novembre 2006, la réponse du COI datée du 14 février 2007, la réplique des requérants du 22 mai et la duplique du Conseil en date du 3 septembre 2007;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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. Les faits pertinents au présent litige sont exposés sous A dans le jugement 2681 de ce jour.

Les présentes requêtes sont dirigées contre les décisions explicites du Directeur exécutif datées du 15 septembre 2006 rejetant les recours internes.

B. Les moyens et les conclusions des requérants sont les mêmes que ceux exposés sous B dans le jugement 2681 susmentionné.

C. Dans sa réponse, le COI demande la jonction des requêtes par lesquelles les intéressés contestent la décision du 18 novembre 2005 modifiant l'âge de départ à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2007. Concernant la prétendue violation de l'obligation de consultation, il explique que le Directeur exécutif avait examiné de près la question de consulter le Comité paritaire mais qu'il s'était aperçu que la logique de l'interprétation selon laquelle il fallait consulter cet organe «menait à une absurdité». Suivant cette logique, le Directeur exécutif devrait consulter le Comité paritaire sur le projet de décision contenant l'amendement et consulter aussi le Comité du personnel sur le projet d'amendement lui-même. Une telle logique conduit cependant à se demander pourquoi l'obligation de consulter le Comité du personnel sur «les projets d'amendement du Statut du personnel» aurait été prévue à l'article 49 du Statut du personnel si le Directeur exécutif devait de toute façon consulter sur la même question le Comité paritaire, qui est composé de personnes désignées par le Directeur exécutif et par le Comité du personnel. Le COI s'applique à démontrer qu'à cet égard ce sont les dispositions de l'article 49, prévoyant de façon expresse la consultation préalable du Comité du personnel, qui sont les seules à prendre en considération. En effet, l'article 50, qui dispose que le Comité paritaire doit être consulté «sur toute décision ou projet de décision ayant ou pouvant avoir des implications sur la situation statutaire du personnel», ne pourrait selon la défenderesse s'appliquer à une décision d'amender le Statut du personnel, qui est du seul ressort du Conseil des Membres. Faisant valoir notamment que différentes discussions avaient été menées avec les représentants du personnel et qu'un sondage avait été effectué auprès du personnel, le COI affirme que «des consultations adéquates ont effectivement eu lieu» avec le Comité du personnel. Il précise que, si les procès verbaux de ce comité ne révèlent pas le contenu d'une consultation précise, ils permettent toutefois de présumer, d'une part, que le Directeur exécutif avait déjà consulté ledit comité sur le principe même de l'amendement envisagé avant d'en envoyer le projet aux Membres du COI et, d'autre part, qu'il a nécessairement consulté par la suite ce comité sur le projet d'amendement lui-même. Le COI ajoute que le fait que les procès verbaux ne mentionnent rien sur le contenu de la consultation est compréhensible si l'on tient compte du fait qu'il y a eu un long processus de consultation, et non une seule réunion de consultation. Pour démontrer la réalité des consultations entreprises, il produit une attestation signée par ceux des membres du Comité du personnel de 2005 qui sont encore en service.

La défenderesse nie qu'il y ait eu violation des droits acquis. S'appuyant sur le jugement 61, dans lequel le Tribunal a déclaré que les dispositions fixant les éléments du statut individuel de l'agent ne peuvent être modifiées qu'à condition de ne pas bouleverser l'économie du contrat ou de ne pas porter atteinte aux conditions fondamentales qui ont été de nature à déterminer le fonctionnaire à s'engager, elle estime difficile en l'espèce de considérer «comme déterminante ou même pertinente» une disposition concernant la date de départ obligatoire à la

retraite : cette date est encore lointaine au moment où le fonctionnaire décide d'entrer ou de rester en service et est, en outre, hypothétique, le fonctionnaire pouvant décider de quitter l'organisation bien avant d'atteindre l'âge de la retraite.

La défenderesse revient ensuite sur chacun des critères définis dans le jugement 832. S'agissant de la nature des conditions d'emploi qui ont changé, elle souligne que la disposition statutaire en question devait être modifiée «en raison des nécessités qu'impose le bon fonctionnement de l'organisation dans l'intérêt de la communauté internationale» et aussi dans l'intérêt de la plupart des fonctionnaires de l'organisation. Le COI précise que, loin d'être d'ordre purement budgétaire, les véritables causes de la modification de l'âge de la retraite tenaient à l'amendement de 2001 portant cet âge à soixante cinq ans. A cet égard, il avance une série d'explications, parmi lesquelles la mauvaise conception de l'amendement susmentionné ou le fait qu'il n'avait pas été tenu compte de l'évolution récente intervenue au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ou d'autres grandes organisations internationales appartenant au régime commun. Enfin, selon la défenderesse, l'une des conséquences de la reconnaissance d'un droit acquis serait en l'occurrence de la condamner à maintenir, pour tous les fonctionnaires en service, une obligation qu'elle n'est pas prête à assumer et qui risque d'entraver son bon fonctionnement — surtout dans le cas où il deviendrait nécessaire de réduire ses effectifs —, étant entendu que ce bon fonctionnement est non seulement dans l'intérêt de l'organisation mais encore dans celui de ses fonctionnaires. La défenderesse ajoute que «le régime du Fonds de prévoyance n'a pas fait l'objet de plaintes et doit donc être reconnu comme assurant aux fonctionnaires un capital au moins substantiel».

S'agissant du grief tiré de la violation du principe de confiance légitime, le COI estime qu'il n'a pas à y répondre, la prétendue précarité ou instabilité du régime de protection contre le risque vieillesse n'ayant aucun «rapport causal» avec la décision de rétablir l'âge de la retraite à soixante ans.

Enfin, le COI soutient que les conclusions tendant à l'octroi d'une indemnité en réparation du tort moral subi sont irrecevables en ce qui concerne M^{me} C. S. et M^{me} G. B., dès lors qu'elles n'ont pas été présentées au cours de la procédure interne.

D. Dans leur réplique, les requérants acceptent que leurs requêtes soient jointes. Au sujet de l'obligation de consultation, ils déclarent ne pas voir pourquoi le raisonnement de la défenderesse aboutissant à la conclusion qu'en l'espèce il n'était pas nécessaire de consulter le Comité paritaire ne permettrait pas également de conclure à l'absence d'obligation de consultation du Comité du personnel. Ils ajoutent que la consultation n'est pas, comme la défenderesse voudrait le faire admettre, une procédure qui peut être effectuée sans aucun formalisme et «à la sauvette».

Sur la violation des droits acquis, les requérants «marquent leur désaccord le plus profond» avec la défenderesse lorsque celle-ci affirme qu'elle considère comme non pertinente, parce que non déterminante, une disposition concernant la date de départ obligatoire à la retraite. A leurs yeux, l'essentiel du problème réside dans la faiblesse de la protection contre le risque vieillesse offerte par le COI à ses fonctionnaires, et le fait de pouvoir travailler jusqu'à soixante cinq ans au lieu de soixante ans est une question d'une importance fondamentale.

Concernant la nature des conditions d'emploi, les requérants soulignent qu'ils s'en tiennent à la jurisprudence établie dans le jugement 986 selon laquelle la violation des droits acquis peut constituer, même en matière statutaire, une cause d'annulation. Ils s'appliquent à réfuter chacune des explications avancées par le COI sur les causes de la décision du 18 novembre 2005. Ainsi, ils précisent que l'ONU n'a fixé l'âge normal de la retraite à soixante ans que pour les fonctionnaires nommés avant 1990, celui-ci étant de soixante deux ans pour les fonctionnaires nommés à partir de cette année-là. Pour eux, la décision d'élever l'âge de la retraite en 2001 était parfaitement régulière. Quant aux conséquences de la reconnaissance d'un droit acquis ou du refus de le reconnaître, ils considèrent que le COI semble minimiser la position du Tribunal, particulièrement soucieux des répercussions de la modification adoptée sur la rémunération globale des intéressés. Ils se disent sceptiques quant à l'affirmation de la défenderesse selon laquelle l'abaissement de l'âge de la retraite a été décidé non seulement dans l'intérêt du COI mais également dans celui de ses fonctionnaires.

S'agissant enfin de la violation du principe de confiance légitime, ils soutiennent qu'il y a bien un rapport de cause à effet entre l'abaissement de l'âge de la retraite à la faveur du «*énième*» changement de régime que constitue la décision du 18 novembre 2005 et la précarité, voire l'instabilité, du régime de protection contre le risque vieillesse.

E. Dans sa duplique, le COI réitère ses arguments et précise que la fixation à soixante deux ans de l'âge de la

retraite au sein du système des Nations Unies découlait de la nécessité d'aligner les statuts du personnel des organisations concernées avec l'amendement qui venait d'être apporté (pour des raisons d'ordre financier) aux Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, portant «l'âge normal de la retraite» à soixante deux ans.

CONSIDÈRE :

1. Par une décision en date du 18 novembre 2005, le COI a ramené l'âge de départ à la retraite des membres permanents de son Secrétariat exécutif de soixante cinq à soixante ans, à compter du 1^{er} janvier 2007, en modifiant à cet effet l'article 61 du Statut du personnel. Cette décision était assortie d'une disposition transitoire, insérée dans le Statut du personnel sous la forme d'un article 69. bis, précisant que les membres permanents du Secrétariat exécutif qui auraient déjà atteint l'âge de soixante ans au 1^{er} janvier 2007 prendraient leur retraite à cette date.

L'âge de départ à la retraite des fonctionnaires de l'organisation avait été fixé à soixante ans par l'article 30 des Statut et Règlement du personnel du 7 mars 1961. Cette limite d'âge, confirmée notamment à l'occasion de plusieurs révisions intervenues successivement en 1971, 1980, 1983 et 1989, est restée inchangée jusqu'en 2001. La seule dérogation prévue à son automaticité tenait à ce que les membres du personnel pouvaient bénéficier, en vertu d'une décision du Directeur exécutif, d'un report de cette limite d'âge — dans des conditions plus ou moins restrictives selon les époques en fonction des dispositions adoptées lors de ces différentes révisions statutaires — à soixante cinq ans, ou seulement, depuis 1980, à soixante deux ans.

Par une décision du 8 novembre 2001, le Conseil avait décidé de reporter l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires de l'organisation à soixante cinq ans. Cette modification statutaire, qui prévoyait également une possibilité de report de la limite d'âge à soixante sept ans, dans des cas exceptionnels, sur décision du Directeur exécutif, n'impliquait, cependant, aucune prolongation correspondante de la période de contribution au Fonds de prévoyance des fonctionnaires de l'organisation, le montant dû étant payable à l'âge de soixante ans.

Dans le cadre d'un profond changement intervenu dans les orientations de gestion de l'organisation — qui s'est d'ailleurs traduit, quelques mois plus tard, par la nomination d'un nouveau Directeur exécutif —, une première atténuation à cette réforme a été apportée, en juin 2003, par une nouvelle décision du Conseil ayant pour objet de supprimer toute possibilité de report de la limite d'âge au delà de soixante cinq ans et de préciser que les fonctionnaires pouvaient choisir de prendre leur retraite dès soixante ans.

Puis, par une décision en date du 1^{er} juillet 2005, le Conseil, après avoir adopté un nouvel organigramme de son Secrétariat exécutif impliquant une réduction de l'effectif de fonctionnaires, a renvoyé à sa session suivante l'examen d'un projet de fixation de l'âge de la retraite à soixante ans, présenté comme l'un des moyens permettant de diminuer cet effectif.

C'est dans ces conditions qu'est intervenue la décision du Conseil du 18 novembre 2005 précitée rétablissant à partir du 1^{er} janvier 2007 l'âge de départ à la retraite qui avait prévalu jusqu'en 2001. Aux termes de ses motifs, cette décision se fondait tout à la fois sur la nécessité de poursuivre le programme de restructuration du Secrétariat exécutif adopté en juillet 2005, sur la mise en évidence des inconvénients de la dissociation opérée en 2001 entre les limites d'âge applicables pour la retraite et pour la couverture par le Fonds de prévoyance, et sur le souhait d'un rapprochement avec les règles applicables en la matière au sein d'autres organisations internationales, telles que l'ONU.

2. Par des recours adressés à la Division administrative et financière, le 17 ou le 18 janvier 2006, les requérants ont contesté la légalité de la décision ainsi adoptée par le Conseil et demandé que leur soit appliqué l'âge de la retraite de soixante cinq ans en vigueur au 18 novembre 2005 ou, à défaut, que leur soit octroyée une indemnité correspondant aux émoluments qu'ils auraient perçus s'ils étaient restés en fonction jusqu'à cet âge, ainsi qu'une réparation au titre de divers autres préjudices accessoires.

Ces recours, qui visaient à saisir le Comité paritaire pour avis, n'ont cependant été transmis au président de cette instance que le 9 mai 2006. Estimant, faute d'avoir obtenu une réponse à leur recours dans un délai de deux mois, que ceux-ci avaient fait l'objet d'une décision implicite de rejet, ils ont déféré cette décision au Tribunal de céans

par quatre requêtes enregistrées le 12 juin 2006.

Après que le Comité paritaire eut rendu un rapport sur chacun des recours le 6 juillet, le Directeur exécutif a rejeté ceux-ci par des décisions explicites en date du 15 septembre 2006 que les requérants ont également attaquées devant le Tribunal par quatre nouvelles requêtes enregistrées le 27 novembre 2006.

Par un jugement prononcé également ce jour, le Tribunal a constaté que les quatre premières requêtes étaient ainsi devenues sans objet et qu'il n'y avait dès lors plus lieu de statuer à leur sujet.

Il lui appartient, en revanche, de se prononcer, par le présent jugement, sur les quatre requêtes dirigées contre les décisions précitées du Directeur exécutif en date du 15 septembre 2006.

Sur la jonction des requêtes

3. La jonction des quatre requêtes en cause est demandée par la défenderesse et acceptée par les requérants. Ces requêtes soulèvent, en fait et en droit, des questions identiques et tendent au même résultat. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

Sur la régularité de la procédure d'adoption de la décision du Conseil du 18 novembre 2005

4. Les requérants font d'abord valoir que la décision du Conseil du 18 novembre 2005 n'avait pas été préalablement soumise pour avis au Comité paritaire.

Il est constant que ce comité n'a effectivement pas été consulté lors de l'élaboration de cette décision, ainsi qu'il l'a d'ailleurs lui-même relevé dans certains des rapports qu'il a rendus, le 6 juillet 2006, sur les recours formés par les requérants. Or, aux termes du deuxième point du paragraphe 2 de l'article 50 du Statut du personnel, le Directeur exécutif doit consulter le Comité paritaire «sur toute décision ou projet de décision ayant ou pouvant avoir des implications sur la situation statutaire du personnel». La décision du Conseil visant à modifier le Statut du personnel afin de prévoir un abaissement de l'âge de la retraite, elle entrant à l'évidence dans le champ d'application de cette disposition et aurait donc dû être soumise pour avis à ce comité. La circonstance que cette même décision devait également donner lieu à une consultation du Comité du personnel en vertu de l'article 49 du même Statut ne pouvait dispenser l'organisation défenderesse, comme celle-ci le soutient, de recueillir également l'avis ainsi requis du Comité paritaire.

Le Tribunal relève, du reste, qu'il ressort du dossier que l'organisation était en réalité tout à fait consciente de son obligation à cet égard. Le procès-verbal de la réunion du Directeur exécutif avec le Comité du personnel du 7 septembre 2005 mentionne en effet que le Directeur exécutif, interrogé par les membres de ce comité quant au respect de cette obligation, leur avait alors répondu que «le Comité paritaire sera[it] consulté sur la décision comme le prévoit la réglementation».

Si l'organisation estime, comme elle le soutient désormais, que l'exigence de consultations cumulatives du Comité paritaire et du Comité du personnel n'a, en opportunité, guère de sens eu égard à la composition relativement voisine de ces deux instances, il lui appartient de saisir ses organes délibérants afin de modifier les règles du Statut du personnel en conséquence. Mais elle ne saurait, en tout état de cause, s'abstenir de respecter les règles existantes en invoquant un tel motif, et l'irrégularité ainsi commise revêt en l'espèce un caractère d'autant plus substantiel que l'obligation de consultation du Comité paritaire correspond à une garantie accordée à ses fonctionnaires.

Ainsi, la décision du Conseil du 18 novembre 2005 était, de ce seul chef, entachée d'illégalité.

5. Les requérants contestent ensuite la régularité de la consultation, préalablement à cette même décision, du Comité du personnel.

Cette consultation est pour sa part prévue par l'article 49, déjà évoqué ci-dessus, du Statut du personnel, aux termes duquel ce comité est consulté par le Directeur exécutif «sur les projets d'amendements du Statut du personnel». Le projet d'amendement du Statut adopté par le Conseil le 18 novembre 2005 devait donc bien également être soumis pour avis au Comité du personnel.

Il ressort du dossier que cette instance n'a pas été, à la différence du Comité paritaire, tenue à l'écart de la

préparation de cette modification statutaire. Le projet de modification de l'âge de la retraite y a en effet été évoqué lors de plusieurs réunions, tenues respectivement les 20 juillet, 7 septembre, 11 novembre et 22 novembre 2005, ainsi qu'en attestent les procès verbaux desdites réunions. Mais il résulte de l'examen des mêmes procès verbaux que — comme l'a d'ailleurs relevé à juste titre le Comité paritaire dans certains de ses rapports du 6 juillet 2006 — le Comité du personnel n'a pas pour autant été formellement consulté sur ce projet. En effet, si une information a bien été fournie par le Directeur exécutif, lors des quatre réunions en cause, quant au contenu de la mesure envisagée, il ne peut être tenu pour établi que le Comité du personnel ait été appelé à émettre un avis sur un texte précis dont il aurait reçu communication. Il ressort même, tout au contraire, des procès verbaux précités que ce comité estimait qu'il ne pouvait précisément être regardé, en l'espèce, comme valablement saisi d'une demande d'avis sur cette mesure.

Certes, l'organisation a produit, devant le Tribunal, une attestation signée de certains des membres composant le Comité du personnel à l'époque des faits, selon laquelle cette instance aurait bien été consultée sur la décision envisagée pendant les 92^e et 93^e sessions du Conseil, qui se sont respectivement tenues du 27 juin au 1^{er} juillet 2005 et du 14 au 18 novembre de la même année.

Mais, s'agissant de la consultation à laquelle il aurait été ainsi procédé pendant la 92^e session du Conseil, les termes de cette attestation entrent directement en contradiction avec ceux des procès verbaux des réunions du Comité qui se sont tenues les 20 juillet et 7 septembre 2005, soit postérieurement à cette session. Le procès verbal de la réunion du 20 juillet 2005 mentionne en effet que le Comité estimait encore devoir attirer l'attention du Directeur exécutif, à cette date, sur «la nécessité d'avoir cette décision par écrit pour pouvoir l'analyser avec un juriste spécialisé», tandis que celui de la réunion du 7 septembre indique qu'il avait alors «rappelé au Directeur exécutif qu'il n'avait pas reçu une copie de ce projet de décision pour son analyse». Du reste, en réponse aux membres du Comité, le Directeur exécutif avait alors déclaré, selon ce dernier procès verbal, que «le Comité du personnel [...] sera[it] consulté comme le prévoit la réglementation au moment de l'amendement du Statut», ce qui montre clairement qu'il ne l'avait pas encore été.

Quant à l'éventuelle consultation du Comité lors de la 93^e session du Conseil, elle n'est évoquée dans l'attestation susmentionnée qu'en termes très généraux; selon les mentions du procès verbal de la réunion du 11 novembre 2005, cette question n'avait en effet été traitée en séance que sous forme d'un simple point d'information. A quoi s'ajoute que les délibérations tenues lors de la séance du 22 novembre, qui est postérieure à l'adoption de la décision qu'ils contestent, ne sauraient en tout état de cause être prises en considération.

Or, selon la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle résulte notamment des jugements 2354 et 2615, la consultation d'un tel organe consultatif ne peut être regardée comme régulière que s'il est établi que celui-ci a été formellement appelé à émettre un avis sur la base d'informations et de documents précis.

En l'espèce, le Tribunal considère que la preuve d'une telle consultation régulière n'est pas apportée au dossier. La décision du Conseil du 18 novembre 2005 était donc également entachée d'illégalité à ce titre.

Sur le moyen tiré de la violation des droits acquis

6. En vertu d'un principe général du droit, la modification au détriment d'un fonctionnaire d'une disposition régissant sa situation ne peut être légalement décidée sans son consentement si elle porte atteinte à ses droits acquis. En l'espèce, ce principe était d'ailleurs expressément rappelé par l'article 70 du Statut du personnel en vigueur à la date de la délibération contestée, aux termes duquel ledit Statut «p[ouvai]t être amendé par le Conseil, sans préjudice des droits acquis des membres du Secrétariat exécutif».

Selon la jurisprudence, telle qu'elle a été notamment dégagée par le jugement 61, précisée par le jugement 832 et confirmée par le jugement 986, il n'y a cependant violation d'un droit acquis que lorsque la modification opérée bouleverse l'économie du contrat d'engagement en portant atteinte aux conditions d'emploi fondamentales qui ont été de nature à déterminer le fonctionnaire à entrer — ou, ultérieurement, à rester — en service. Pour trancher la question de l'éventuelle méconnaissance de droits acquis, il importe donc de déterminer si les conditions d'emploi modifiées présentent ou non, selon les termes du jugement 832, un caractère fondamental et essentiel.

En l'espèce, la décision, qui portait abaissement de l'âge de la retraite de soixante-cinq à soixante ans, revêtait bien entendu, pour les fonctionnaires concernés, une grande importance. Mais il convient de souligner que, comme le montre la chronologie des évolutions statutaires rappelées plus haut, l'âge normal de départ à la retraite

applicable aux membres du personnel du Secrétariat exécutif de l'organisation était en réalité déjà fixé à soixante ans depuis 1961 et n'a été porté à soixante cinq ans que pendant la période de novembre 2001 à janvier 2007 — soit pendant un temps assez bref au regard des quarante années d'application des dispositions antérieures.

Les requérants, qui avaient tous été engagés sous l'empire des dispositions statutaires fixant déjà l'âge de la retraite à soixante ans, ne peuvent donc légitimement soutenir que la modification intervenue en 2005 aurait altéré les conditions d'emploi fondamentales qu'ils avaient, à l'époque, pu les déterminer à entrer au service de l'organisation.

Certes, il convient également de s'interroger, ainsi que l'a notamment précisé le jugement 832, sur le point de savoir si l'évolution statutaire intervenue entre temps, c'est à dire le report de l'âge de la retraite à soixante cinq ans décidé en 2001, n'a pas été de nature à les inciter alors à rester au service de l'organisation. Mais, en l'occurrence, eu égard notamment à la nature même de cette mesure et à l'âge des requérants au moment où elle est intervenue, on ne saurait croire sérieusement que les intéressés aient cherché à changer d'employeur depuis 2001, quel qu'ait été le régime de limite d'âge auquel l'organisation entendait les soumettre.

En outre, il y a lieu de souligner que la circonstance que la décision adoptée en 2001 n'ait pas été accompagnée d'un alignement corrélatif à soixante cinq ans de la limite d'âge appliquée pour la couverture par le Fonds de prévoyance atténuait sensiblement la portée de cette mesure. Dès lors que les contributions versées à ce Fonds continuaient à prendre fin à la date à laquelle le fonctionnaire atteignait l'âge de soixante ans et que les droits de ce dernier étaient cristallisés à cette même date, cette décision ne pouvait s'analyser, en réalité, comme un report pur et simple de l'âge de la retraite des fonctionnaires. Sur le plan de la logique financière, et comme l'a d'ailleurs relevé le Conseil dans sa décision du 18 novembre 2005, ce dispositif comportait, au demeurant, une certaine incohérence qui était, par elle même, de nature à lui conférer un caractère inévitablement précaire.

Enfin, l'application au cas d'espèce des trois critères dégagés par le Tribunal dans le jugement 832 pour se prononcer sur l'existence d'une violation des droits acquis, à savoir ceux tenant à la nature des conditions d'emploi modifiées, aux causes de la modification intervenue et aux conséquences de la reconnaissance ou non d'un droit acquis, confirme qu'une telle violation ne saurait ici être constatée.

S'agissant de la nature des conditions d'emploi modifiées, celles ci résultaient non d'une clause de leur contrat d'engagement ou d'une décision individuelle, mais d'une disposition statutaire. Or, si les stipulations contractuelles et certaines décisions engendrent en principe des droits acquis, il n'en va pas nécessairement de même, dans toutes les circonstances, des dispositions statutaires et réglementaires.

En ce qui concerne les causes de la mesure contestée, il résulte des motifs de la décision du 18 novembre 2005 énumérés plus haut que celle ci se fondait sur des considérations de nature à justifier légitimement une modification des conditions d'emploi des fonctionnaires du COI. A cet égard, la circonstance qu'une de ces considérations tiennent à la nécessité de diminuer l'effectif du personnel de l'organisation, notamment dans un souci d'économie budgétaire, ne saurait, en soi, conduire à remettre en cause le bien fondé de cette mesure. Ainsi que le Tribunal l'a notamment déjà affirmé dans son jugement 832 précité, il ne saurait en effet faire abstraction, dans son appréciation des conséquences d'une violation d'éventuels droits acquis, de la situation financière des organisations appelées à appliquer les conditions d'emploi en cause.

Quant aux conséquences de la mesure contestée, il n'est pas douteux que celle ci préjudiciait fortement aux intérêts des requérants, puisqu'ils auraient en l'occurrence préféré être maintenus en service jusqu'à soixante cinq ans. Mais, d'une part, il convient de souligner que l'effet de l'abaissement de l'âge de la retraite résultant de la décision du 18 novembre 2005 était tout de même atténué, en l'espèce, par le report de la date d'entrée en vigueur de cette mesure au 1^{er} janvier 2007. Cette dernière disposition a du reste précisément et délibérément été adoptée en vue de limiter l'atteinte portée aux intérêts des fonctionnaires se trouvant dans la situation des requérants. D'autre part, la décision contestée n'a pas créé de discrimination entre les membres du personnel de l'organisation, autre que celles qui se justifient par des différences de situation objectives au regard de l'objet de la mesure en cause.

Le Tribunal estime donc que les modifications apportées par la décision litigieuse aux conditions d'emploi des requérants ne caractérisent pas l'existence d'une violation de leurs droits acquis.

Sur le moyen tiré de la violation du principe de confiance légitime

7. Selon une jurisprudence constante du Tribunal, les organisations internationales doivent se conformer, dans leurs relations avec leurs fonctionnaires, aux exigences d'une nécessaire confiance mutuelle. La jurisprudence, telle qu'issue notamment du jugement 2008, se réfère aux principes de bonne foi, d'espoir et de confiance légitimes, principes que ces organisations sont tenues de respecter.

En l'espèce, le Tribunal considère cependant, pour des raisons analogues à celles qui le conduisent à écarter l'existence d'une violation des droits acquis, que le principe de confiance légitime n'a pas été méconnu.

Dans la mesure, en effet, où l'âge de la retraite en vigueur lors de l'engagement des requérants était déjà fixé à soixante ans, l'organisation a pu choisir de leur appliquer cette limite d'âge, en revenant ainsi sur la modification introduite entre temps en 2001, sans porter atteinte de façon anormale aux relations de confiance qu'elle doit entretenir avec ses agents. Cette conclusion s'impose d'autant plus que l'âge de la retraite était fixé à soixante ans depuis 1961 et que la période assez brève où celui-ci a été porté à soixante-cinq ans — sans modification corrélative, du reste, de la limite d'âge appliquée pour la couverture par le Fonds de prévoyance — marquait par conséquent une rupture avec cette règle bien établie.

Le Conseil ayant par ailleurs pris soin de différer la date d'entrée en vigueur du nouvel âge de la retraite au 1^{er} janvier 2007, les requérants ont bénéficié, ainsi que cela a déjà été relevé plus haut, d'une certaine atténuation des effets de cette modification statutaire.

Dès lors, l'organisation a pu — alors même que le régime de prestations de son Fonds de prévoyance serait, selon les requérants, peu favorable au regard d'autres régimes comparables — abaisser l'âge de la retraite applicable aux intéressés sans méconnaître ses obligations à leur égard.

8. Il résulte de tout ce qui précède que les décisions individuelles attaquées, qui reposent sur une décision réglementaire entachée de deux vices de procédure, sont elles-mêmes illégales et que les requérants sont donc fondés à en demander l'annulation.

Il convient de renvoyer l'affaire devant l'organisation, à laquelle il appartiendra notamment de prendre une nouvelle décision, dans le respect des exigences de consultation requises, afin de fixer l'âge de départ à la retraite des membres permanents de son Secrétariat exécutif.

9. Les requérants peuvent en outre prétendre, à condition d'avoir présenté des conclusions recevables à cette fin, à une indemnité au titre du préjudice moral que leur a causé l'illégalité des décisions attaquées.

Il convient ainsi d'octroyer une telle indemnité à M^{me} F. et à M. T. M. Ceux-ci n'ayant pas chiffré leurs prétentions sur ce point, le Tribunal estime qu'il sera fait une équitable appréciation des faits de l'espèce en fixant le montant de la somme due à chacun d'entre eux à ce titre à 3 000 euros.

S'agissant de M^{me} C. S. et de M^{me} G. B., le Tribunal ne peut cependant que constater que, comme le fait valoir l'organisation, les conclusions des intéressées à cette fin n'ont pas été préalablement soumises au Comité paritaire et sont donc irrecevables en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

10. Enfin, bien qu'elle fût ainsi entachée d'irrégularité à un double titre, la décision du 18 novembre 2005 ne constituait pas sur le fond une violation d'un principe ou d'une règle de droit dont la méconnaissance justifierait, en l'état, que le départ à la retraite des requérants à l'âge de soixante ans soit remis en cause. Les diverses conclusions des intéressés visant à l'indemnisation des conséquences financières qui s'attachaient à cette mesure ne peuvent donc qu'être rejetées.

11. Les requérants, dont les prétentions étaient en partie fondées, ont droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 000 euros pour chacun d'entre eux.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les quatre décisions du Directeur exécutif du COI en date du 15 septembre 2006 sont annulées.

2. L'affaire est renvoyée devant l'organisation, à laquelle il appartiendra notamment de prendre, dans le respect des exigences de consultation requises, une nouvelle décision fixant l'âge de départ à la retraite des membres permanents de son Secrétariat exécutif.
3. L'organisation versera à M^{me} F. et à M. T. M. la somme de 3 000 euros chacun en réparation du préjudice moral subi.
4. Elle versera à chacun des quatre requérants 1 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions des quatre requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet