

K
c.
UIT

131^e session

Jugement n° 4370

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. E. K. le 31 janvier 2018 et régularisée le 20 février, la réponse de l'UIT du 8 juin, la réplique du requérant du 4 août et la duplique de l'UIT du 29 novembre, régularisée le 5 décembre 2018;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de le mettre à la retraite à la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge de 62 ans alors qu'il n'avait pas atteint les cinq années de cotisations nécessaires au paiement d'une pension de retraite par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU).

Le requérant est entré au service de l'UIT le 1^{er} avril 2013, en vertu d'un engagement de durée déterminée de deux ans, qui fut ensuite prolongé jusqu'au 31 juillet 2017. Il était affecté au Bureau régional de l'UIT pour l'Afrique.

Par courriel du 7 avril 2017, le directeur du Bureau régional rappela au requérant qu'il devrait prendre sa retraite en juillet 2017 – le mois au cours duquel il atteindrait l'âge de 62 ans – et que le poste qu'il occupait

allait être mis au concours. Le lendemain, le requérant répondit qu'il comptait adresser une demande au Secrétaire général dès lors que, depuis la publication de l'ordre de service n° 16/08 en juillet 2016, l'âge de départ à la retraite était, selon lui, fixé à 65 ans et que, n'ayant travaillé pour l'UIT que pendant quatre ans, il n'aurait en outre pas le droit de percevoir une pension de retraite.

Le 8 juin, le requérant adressa au Secrétaire général un «[r]ecours gracieux» dirigé contre la décision de le mettre à la retraite le 31 juillet. Le chef du Département de la gestion des ressources humaines lui répondit par téléphone le 15 juin, puis, dans un mémorandum du 20 juillet, il lui confirma qu'en vertu de l'article 9.9 du Statut du personnel, tel qu'il était alors en vigueur, les fonctionnaires ne pouvaient être maintenus en activité au-delà d'un âge fixé en fonction de la date de leur entrée en service et qu'aux termes de l'alinéa b) dudit article c'était l'âge de 62 ans qui, dans son cas, s'appliquait. Puisqu'il avait atteint cet âge au cours du mois de juillet, le 31 juillet était la date à laquelle il devait prendre sa retraite. Le chef du département précité ajoutait que le requérant ne pouvait se prévaloir de l'ordre de service n° 16/08 étant donné que les amendements au Statut du personnel que celui-ci annonçait porteraient à 65 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires qui seraient en service le 1^{er} janvier 2018.

Le requérant fut effectivement mis à la retraite à partir du 1^{er} août 2017. Ayant cotisé moins de cinq ans à la CCPPNU, il ne pouvait bénéficier d'une pension de retraite mais simplement d'un versement de départ au titre de la liquidation de ses droits. La somme en question lui fut versée à la fin du mois d'août.

Le 24 juillet, le requérant introduisit un recours interne dans lequel il demandait, notamment, l'annulation de la décision de le mettre à la retraite et la réparation des préjudices qu'il affirmait avoir subis. Dans son rapport daté du 31 octobre, le Comité d'appel indiqua que la décision de mettre le requérant à la retraite le 31 juillet était conforme aux dispositions des Statut et Règlement du personnel et recommanda le rejet du recours. Par une lettre du 20 novembre 2017, qui constitue la décision attaquée, le chef du Département de la gestion des ressources

humaines informa le requérant que le Secrétaire général avait décidé de rejeter son recours.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de le mettre à la retraite le 31 juillet 2017 ainsi que toute autre décision dont elle constitue le fondement et d'ordonner sa réintégration à compter du 1^{er} août 2017, de même que la réparation des préjudices qu'il prétend avoir subis. Dans l'hypothèse où la décision de le mettre à la retraite serait considérée comme régulière, il demande que l'UIT assure, à compter du 1^{er} août 2017, le paiement de «sa pension de retraite normale ainsi que la reconnaissance et la garantie de tous ses autres bénéfices de retraite». Enfin, il réclame le versement de la somme de 6 000 euros à titre de dépens.

L'UIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision du 20 novembre 2017 portant rejet du recours interne qu'il avait introduit contre la décision de le mettre à la retraite à compter du 31 juillet 2017.

2. Le requérant soutient d'abord que la décision contestée est entachée d'erreurs de droit, en ce qu'elle a fait application de l'article 9.9 du Statut du personnel, à l'exclusion des articles 9.11 et 9.12 dudit statut. Il fait valoir que le début et la fin d'un engagement de caractère continu et d'un engagement de durée déterminée ne sont pas régis par les mêmes règles. Selon lui, l'expiration normale d'un engagement de durée déterminée est régie par l'article 9.12 du Statut du personnel, tandis que celle d'un engagement de caractère continu est régie par l'article 9.11. D'après lui, seuls les titulaires d'un engagement de ce dernier type peuvent solliciter leur départ à la retraite.

3. Au moment des faits, l'article 9.9 du Statut du personnel, intitulé «Âge obligatoire de départ à la retraite», était ainsi rédigé:

«Les fonctionnaires ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de:

- a) 60 ans; ou
 - b) 62 ans, s'ils ont été nommés le 1er janvier 1990 ou après cette date;
- ou
- c) 65 ans, s'ils ont été nommés le 1er janvier 2014 ou après cette date.

Dans des cas exceptionnels, le Secrétaire général peut reculer cette limite d'âge dans l'intérêt de l'Union, sur proposition du Directeur du Bureau intéressé.»

L'article 9.11 énonce que «[l]a mise à la retraite prévue par les Statuts et le règlement de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'est pas considérée comme un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel».

L'article 9.12 dispose ce qui suit:

- «a) Les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination.
- b) La cessation de service qui résulte de l'expiration d'un tel engagement n'est pas considérée comme un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel.»

4. Il résulte de ces dispositions que les conditions d'âge de départ à la retraite des fonctionnaires de l'UIT sont exclusivement régies par l'article 9.9 du Statut du personnel et que les règles prévues aux articles 9.11 et 9.12 dudit statut sont sans incidence sur l'application de ces conditions.

L'article 9.9 ne fait aucune différence entre les fonctionnaires bénéficiant d'un engagement de caractère continu et ceux bénéficiant d'un engagement de durée déterminée, de telle sorte que, lorsque tout fonctionnaire de l'UIT atteint l'âge limite fixé par cet article qui lui est applicable, il ne peut être maintenu en activité et doit être mis à la retraite, sauf décision reculant cette limite d'âge prise dans des cas exceptionnels par le Secrétaire général, dans l'intérêt de l'Union, sur proposition du Directeur du Bureau intéressé.

5. Il ressort des pièces du dossier que le requérant, entré au service de l'UIT le 1^{er} avril 2013 en vertu d'un engagement de durée déterminée de deux ans prolongé jusqu'au 31 juillet 2017, a atteint l'âge de 62 ans au cours dudit mois de juillet. Par conséquent, conformément à l'article 9.9 précité, le requérant ne pouvait être maintenu en activité en l'absence de décision contraire du Secrétaire général prise en l'espèce, dans les conditions susmentionnées.

6. Le requérant soutient, en outre, que la disposition 4.12.2 (*recte* 4.14.2) du Règlement du personnel lui permettait de bénéficier d'une prolongation de contrat. L'alinéa a) de cette disposition s'énonce comme suit:

«Un engagement de durée déterminée est un engagement assorti d'une date d'expiration pour une période supérieure ou égale à une année. Un engagement de durée déterminée n'est assorti d'aucune éventualité de renouvellement ou de conversion à un autre type d'engagement. Un engagement de durée déterminée peut être prolongé, dans les conditions fixées par le Secrétaire général, sous réserve que la durée de service totale de plusieurs engagements de durée déterminée consécutifs ne dépasse pas cinq ans. A titre exceptionnel, la période de service au titre de ce type d'engagement peut être prolongée d'une période additionnelle d'une année au maximum, dans les conditions fixées par le Secrétaire général.»

7. Le Tribunal relève que, outre qu'elle se borne à permettre à l'UIT de prolonger un contrat de durée déterminée sans lui en faire en aucune manière l'obligation, cette disposition ne peut être interprétée comme autorisant par elle-même la prolongation d'un tel contrat au-delà de la limite d'âge, en l'absence de recul de cette limite d'âge prononcée par ailleurs dans les conditions prévues à l'article 9.9 du Statut du personnel.

8. S'agissant du fait qu'une telle décision de recul de la limite d'âge n'ait pas été prise par le Secrétaire général en l'espèce, il convient de rappeler qu'en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal le maintien en activité d'un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge constitue une mesure dérogatoire de nature exceptionnelle relevant d'un large pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'organisation intéressée et sur laquelle il ne lui appartient d'exercer qu'un contrôle

restreint (voir, par exemple, le jugement 3884, au considérant 2). Au surplus, le Tribunal relève, en tout état de cause, que le requérant n'a pas demandé, en l'occurrence, à bénéficier d'une prolongation de son engagement de durée déterminée au-delà de l'âge de départ à la retraite sur le fondement de l'article 9.9 précité du Statut du personnel.

9. Le requérant invoque, en outre, un détournement de l'article 9.9 par le Secrétaire général. Il soutient que l'organisation ne pouvait pas le mettre à la retraite, bien qu'il ait atteint l'âge de départ obligatoire à la retraite prévu par le Statut du personnel de celle-ci, dès lors que l'article 28 des Statuts de la CCPPNU dispose, pour sa part, qu'une pension de retraite n'est payable que si le participant ayant atteint l'âge normal de la retraite compte au moins cinq années d'affiliation et qu'il ne remplissait pas cette condition.

10. Mais le Tribunal relève que, «si le [chef exécutif d'une organisation] a la faculté de prolonger l'activité d'un fonctionnaire [au-delà de l'âge réglementaire de la retraite], il n'en a, en aucun cas, l'obligation; il ne peut user de ce pouvoir exceptionnel que dans l'intérêt du service, et non dans l'intérêt exclusif de l'intéressé; et si, afin de se forger une opinion dans le cas particulier du requérant, il lui incomb[e] de retenir la possibilité pour ce dernier d'obtenir une pension, il ne s'agi[t] que d'un élément d'appréciation parmi d'autres» (voir le jugement 358). Le Tribunal a en outre précisé, dans le jugement 4037, au considérant 11, que «le devoir de sollicitude d'une organisation internationale à l'égard de ses fonctionnaires ne lui impose pas de prolonger l'engagement d'un de ceux-ci dans le seul but de lui permettre de prétendre au versement d'une pension de la CCPPNU». Une organisation n'est donc aucunement tenue de déroger aux règles statutaires dans le seul intérêt du requérant.

11. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré du détournement allégué de l'article 9.9 du Statut du personnel n'est pas fondé.

12. En outre, dans la mesure où la décision attaquée ne fait qu'appliquer la règle normale de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires ayant atteint la limite d'âge, il ne saurait être considéré

qu'une telle décision procède d'un détournement de pouvoir ni qu'elle constituerait une mesure discriminatoire à l'égard du requérant.

L'argumentation de l'intéressé soulevée en ce sens sera donc écartée.

13. Il résulte de tout ce qui précède que la requête n'est pas fondée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 décembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 18 février 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

GIUSEPPE BARBAGALLO

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ