

## QUARANTE-SEPTIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire PERRONE

#### Jugement No 470

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par le sieur Perrone, Julio, le 22 décembre 1980, la réponse de l'Organisation du 27 mars 1981, la réplique du requérant du 18 mai 1981 et la duplique de l'Organisation en date du 8 juin 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 1040, 1050 et 1230 du Règlement du personnel, et les dispositions II.5.260 et 270 et II.9.370 du Manuel de l'OMS;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 :

A. Le requérant, de nationalité uruguayenne, a été engagé en 1966, comme statisticien, par le Bureau sanitaire panaméricain, secrétariat de la PAHO. Son contrat, de durée déterminée, fut renouvelé plusieurs fois pour des périodes de deux ans, puis pour un an, puis six mois, et deux fois un mois, jusqu'en février 1979. Le poste occupé par le requérant fut alors supprimé pour des raisons économiques. Le requérant fit recours au Comité d'enquête et d'appel de l'Organisation, qui présenta son rapport, accompagné d'un rapport de minorité favorable au requérant. Le Directeur, par décision du 4 septembre 1980, entérina la recommandation de la majorité et rejeta le recours. C'est contre cette décision que la présente requête est formée.

Le requérant indique que, pendant son emploi, qui a duré près de quatorze ans, son travail a été exemplaire et que les services qu'il rendait en Equateur étaient considérés comme si utiles que le ministère de la Santé de ce pays est intervenu à plusieurs reprises pour demander que son contrat soit prolongé. Il soutient qu'à l'époque où son poste fut supprimé deux postes de sa spécialité étaient vacants, au Venezuela et à Washington, qui ne lui furent proposés ni l'un ni l'autre.

B. Le requérant fait valoir que l'article 1050 du Règlement du personnel, sur la "suppression de postes et réduction des effectifs", ne lui a pas été appliqué, à tort. Selon l'article 1050.2 du Règlement du personnel, "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...". Contrairement aux postes de durée limitée, dont la fin est prévisible avec certitude, les postes de durée illimitée peuvent prendre fin à cause de restrictions budgétaires, d'achèvement anticipé d'un projet ou d'autres circonstances imprévisibles. Dans le cas du requérant, les sources de financement du poste ont changé plusieurs fois. Le travail continuait cependant et répondait à un besoin défini. La décision de supprimer le poste était de nature purement administrative et fondée sur des circonstances relatives au financement. Le requérant considère que, bien qu'il ait été engagé par contrat de durée déterminée, son poste était, lui, de durée illimitée. Il convient à son avis de lire l'article 1050 avec l'article 1040 du Règlement du personnel, intitulé "Fin des engagements temporaires". Cet article dispose que "les engagements temporaires ... prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue". Cette disposition se rapporte au contrat; si ce dernier n'est pas renouvelé en raison de la suppression du poste, ce n'est pas ladite disposition qui s'applique, mais bien l'article 1050. Les critères de prolongation des contrats de durée déterminée sont donnés dans la disposition II.5.260 du Manuel de l'OMS. Entrent en considération : le besoin des services en question, la qualité du travail exécuté, le vœu du membre du personnel concerné; les besoins à long terme de l'Organisation doivent être pris en compte, mais surtout, les prolongations sont autorisées "indépendamment des fonds servant à financer les salaires". La procédure instituée par l'article 1050.2 du Règlement prévoit que le Directeur doit comparer les membres du personnel occupant des postes analogues et appartenant à la même classe que celle du poste à supprimer. Une telle comparaison ne pouvait être qu'en faveur du requérant, étant donné sa compétence, les résultats de son travail, son ancienneté et le besoin de ses services; un nouveau poste aurait donc dû être offert au requérant, d'autant que deux postes se trouvaient vacants à ce moment. L'Organisation, dans cette procédure, n'a donc pas respecté le Règlement du personnel. La notification de non-renouvellement du contrat présente par ailleurs des irrégularités. Aux termes de l'article 1050.3 du Règlement, le requérant devait recevoir un préavis d'un mois, la norme prévue à l'article 1040

étant de trois mois. Le contrat en cause devait d'abord prendre fin le 13 janvier 1979, mais il fut prolongé jusqu'au 28 février 1979. La notification fut donnée au requérant le 7 mars 1979, avec effet rétroactif de non-renouvellement du contrat au 28 février. Le requérant se plaint d'autre part que la décision de l'Organisation était fondée sur un parti pris; il considère que ses liens d'amitié avec le candidat malheureux à l'élection au poste de directeur ont joué un rôle dans la décision de ne pas renouveler son contrat. D'autre part, en plus des faits déjà évoqués dont l'Organisation aurait dû tenir compte, elle aurait dû prendre en considération le fait qu'il ne restait au requérant qu'un an et demi pour que s'ouvre son droit à une pension. La décision de l'Organisation qui affecte les droits à pension du requérant a eu un effet traumatisant sur le requérant et sa famille, et a suscité chez le requérant un sentiment d'insécurité. Le requérant, après tant d'années au service de l'Organisation, sachant qu'une prolongation avait été demandée par les autorités équatoriennes, était raisonnablement en droit de s'attendre à un renouvellement de son contrat. Il est vrai que le Directeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour le renouvellement d'un contrat de durée déterminée mais, dans le cas présent, le requérant s'en prend à la décision que le Directeur a prise à son égard, en prétendant qu'elle lui fait grief. En conséquence, le requérant, demande au Tribunal d'ordonner : 1) sa réintégration dans la position qu'il aurait eue si l'Organisation n'avait pas pris la décision en question; 2) le renouvellement normal pour deux ans de son contrat, à dater du 28 février 1979, avec rémunération équivalant à son plein salaire pour cette période. Il demande à ne subir aucune diminution dans ses droits à pension, et prétend en outre une indemnité pour tort moral, ainsi que le remboursement des dépens.

C. L'Organisation, dans sa réponse, relève que trois membres du Comité d'enquête et d'appel - la majorité - ont estimé dans leur rapport que l'Organisation n'avait aucune obligation contractuelle ou juridique d'accorder des prolongations supplémentaires au requérant, et que son espoir à cet égard n'était pas étayé sur les circonstances du moment. La minorité (les deux autres membres du comité) a prétendu à tort que diverses dispositions réglementaires n'avaient pas été respectées. Le Directeur décida d'accepter l'avis de la majorité et rejeta le recours. L'Organisation conteste l'interprétation donnée par le requérant des dispositions 1050 et 1040 du Règlement du personnel. L'obligation contractuelle de l'Organisation à l'égard des membres du personnel est régie par la nature et les termes de l'engagement. Or le requérant avait un contrat de durée déterminée. L'article 1040 prévoit expressément que les engagements temporaires, tant de durée déterminée qu'à court terme, prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue. L'article 1050 couvre le cas d'un engagement pour un poste à durée limitée, qui prend fin avant l'expiration de la date prévue, par la suppression du poste lui-même; il concerne également la procédure de réduction des effectifs sur une base comparative lorsque'un poste de durée illimitée, qui est occupé, vient à être supprimé. Dans les deux cas des indemnités sont prévues, en rapport avec l'ancienneté de la personne concernée. Toutefois, lorsque'il s'agit d'un contrat de durée déterminée dont l'expiration coïncide avec la suppression du poste occupé, l'Organisation n'est pas tenue d'appliquer l'article 1050, que le poste soit de durée limitée ou illimitée. D'ailleurs, le Manuel précise que les procédures de réduction des effectifs ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui ont des contrats de durée déterminée de moins de cinq ans. L'Organisation considère que les deux articles 1040 et 1050 sont des dispositions différentes qui règlent des situations différentes. A l'époque où l'Organisation notifia pour la première fois au requérant que son contrat prendrait fin au 13 décembre 1978, il s'agissait d'un contrat à court terme de six mois. Selon l'article 1040, l'Organisation n'était tenue d'aucun délai de résiliation; toutefois, en prolongeant le contrat d'un mois, elle donna au requérant un délai de trente jours. En outre, l'Organisation prolongea le contrat jusqu'au 28 février 1979, en spécifiant que si aucun fonds n'était disponible à cette date le contrat expirerait. Le 11 janvier, l'impossibilité d'une nouvelle reconduction du contrat fut confirmée par l'Organisation. Le représentant de l'OMS en Equateur, dans sa lettre du 7 mars 1979, confirmait les notifications antérieures et demandait au requérant de remplir les formalités d'usage. En conséquence, les exigences de l'article 1040 ayant été pleinement remplies, la décision de l'Organisation est valide. L'Organisation ajoute que le poste en question était considéré comme un poste temporaire dépendant des disponibilités financières, et fut d'ailleurs financé par des sources diverses. L'Organisation soutient par ailleurs qu'en juin 1978 le requérant s'était vu offrir un transfert à un poste de statisticien à Washington, qui aurait impliqué un grade inférieur et un salaire légèrement moindre, mais qu'il n'en avait pas tenu compte. En décembre 1978, il fut demandé au requérant s'il souhaitait que son curriculum vitae soit communiqué aux services régionaux; il n'y eut pas de réponse. Le dossier du requérant a été examiné, avec celui d'autres candidats, pour divers postes à repourvoir. Quant aux postes vacants dont le requérant a fait état, la majorité du Comité d'enquête et d'appel (sans objection de la minorité) avait constaté que le requérant n'en remplissait pas les exigences. En plus, la disposition II.5.260 du Manuel a été mal interprétée par le requérant. Elle se rapporte non à l'article 1050, mais à l'article 1040 du Règlement du personnel, et prévoit seulement que les contrats de durée déterminée peuvent être prolongés, sans en faire une obligation. Quant à l'allégation de parti pris, le requérant n'en fournit aucun élément de preuve. La réglementation de la Caisse commune des pensions permettait au requérant d'ajourner le versement de l'ensemble des prestations jusqu'à l'âge de cinquante-cinq ou de soixante ans ou d'en ajourner une partie jusqu'à

l'âge de soixante ans avec versement d'une somme en capital. L'Organisation invite en conséquence le Tribunal à rejeter la requête.

D. Dans sa réplique, le requérant explique qu'il avait été conduit à croire, par l'attitude de l'Organisation et par le gouvernement équatorien, qu'il continuerait à servir en Equateur et qu'il n'y avait donc pas lieu de prendre sérieusement en considération le transfert à Washington; de plus, ce nouveau poste aurait impliqué, outre une diminution de grade et de salaire, une réduction des tâches, ce que le requérant ne pouvait accepter. Sur la base de l'article 1040 du Règlement, il peut être mis fin à un contrat sans indication de motifs; cependant, si le motif invoqué pour le non-renouvellement d'un contrat est la suppression du poste, alors c'est l'article 1050 qui s'applique. L'Organisation prétend que les procédures en réduction des effectifs ne s'appliquent pas aux contrats de moins de cinq ans, mais les périodes de contrat ne doivent pas être prises isolément, et trois contrats de deux ans équivalent sans conteste à un engagement de six ans. D'autre part, en ce qui concerne les délais de résiliation, la plupart des postes dans l'Organisation sont occupés par des personnes avec des contrats de durée déterminée de deux ans. L'Organisation pourrait éviter l'application des dispositions sur les délais de résiliation en prolongeant d'un mois les contrats bisannuels venus à expiration. Quant aux sources de financement, il s'agit d'une question purement administrative, relevant de la comptabilité. Par ailleurs, le requérant maintient que la décision prise était entachée de parti pris; et il en veut pour preuve, notamment, une conversation téléphonique entre le Directeur et le ministre de la Santé d'Equateur.

E. L'Organisation, dans sa duplique, souligne que, dès 1977, le requérant était au courant des problèmes financiers concernant son poste, et que l'Organisation a rempli ses obligations en lui offrant un transfert à Washington; en outre, elle a montré sa bonne volonté à son égard en lui notifiant, en décembre 1978, la fin de son contrat, ce qui n'était pas exigé par l'article 1040. En ce qui concerne la conversation téléphonique à laquelle il est fait allusion, le requérant n'avance aucun élément de preuve; et de plus l'Organisation aurait été en droit d'expliquer aux autorités équatoriennes les difficultés de financement du poste en cause. Elle a fait des efforts raisonnables pour lui trouver un nouvel emploi. Elle maintient qu'elle n'a enfreint aucune des dispositions du Règlement du personnel ou du Manuel invoquées par le requérant. Comme ce dernier n'a pas établi qu'il a été mis fin à son engagement pour d'autres raisons que l'intérêt de l'Organisation, ou que la décision est entachée de détournement de pouvoir ou d'irrégularité, il convient de rejeter ses conclusions en tant que mal fondées.

#### CONSIDERE :

Sur l'applicabilité des articles 1040 et 1050.2 du Règlement du personnel

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation, en juin 1966, comme statisticien. Son engagement, de durée limitée, a été renouvelé régulièrement, la dernière fois jusqu'au 28 février 1979. A cette date, non seulement le requérant a quitté l'Organisation, mais il n'a pas été remplacé dans son poste, qui a été supprimé. L'Organisation attribue au manque de fonds disponibles la décision d'abolir l'emploi du requérant et, partant, de ne pas prolonger son contrat.

Les parties sont en désaccord sur les conséquences juridiques de cette décision. Aussi, en premier lieu, importe-t-il de déterminer la disposition qui les règle.

2. Pour sa part, l'Organisation se fonde sur l'article 1040 du Règlement du personnel, intitulé "Fin des engagements temporaires". Ce texte prévoit qu'"en l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, les engagements temporaires, tant de durée déterminée qu'à court terme, prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue".

En l'espèce, les conditions d'application de l'article 1040 sont remplies : le requérant était engagé à titre temporaire; la dernière période de service a expiré le 28 février 1979; la prolongation du contrat n'a été ni offerte ni acceptée. Tout au plus s'agit-il de relever que, dans l'hypothèse visée par l'article 1040, l'extinction des rapports de service n'a pas lieu "automatiquement", nonobstant l'emploi de ce mot; en réalité, elle fait l'objet d'une décision d'appréciation, susceptible d'être contrôlée par le Tribunal dans une mesure limitée.

3. De son côté, le requérant invoque à l'appui de ses conclusions l'article 1050.2 du Règlement du personnel, qui figure sous le titre "Suppression de postes et réduction des effectifs". Selon ce texte, "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" énoncés par les articles 1050.2.1 à 1050.2.5.

Contrairement à l'avis de l'Organisation, les conditions d'application de l'article 1050.2 sont remplies dans le cas particulier aussi bien que celles de l'article 1040.

a) Sans doute le poste occupé par le requérant ne pouvait-il être maintenu que si l'Organisation disposait des fonds nécessaires à la rétribution du titulaire. Il s'agissait néanmoins d'un poste de durée illimitée. Sinon, il n'y aurait aucun poste de cette nature au sein de l'Organisation, l'existence des emplois qu'elle crée dépendant évidemment de l'état de ses finances; l'article 1050.2 n'aurait alors pas de raison d'être.

b) Avec raison, les parties ne contestent pas que le poste du requérant ait été supprimé. Point n'est besoin de se demander si l'Organisation avait suffisamment de ressources pour conserver le requérant à son service après le 28 février 1979. Le simple fait que le requérant n'ait pas été remplacé depuis cette date suffit à prouver la disparition du poste.

c) L'Organisation prétend que l'article 1050.2 ne s'applique pas aux fonctionnaires temporaires, tels que le requérant, dont le contrat s'éteint au moment de l'abolition de leur poste. Cette interprétation restrictive ne se justifie, cependant, ni au regard de la lettre du texte, ni d'après son but.

Tout d'abord, en cas d'application de l'article 1050.2, l'article 1050.2.3 habilite le Directeur à "fixer des priorités parmi les diverses catégories de personnel temporaire". Il s'ensuit que l'article 1050.2 vise le personnel temporaire aussi bien que le personnel de carrière et que, tel qu'il est rédigé, il ne crée pas, entre les fonctionnaires temporaires, une distinction fondée sur la date de suppression de leur poste.

En outre, il n'y a pas de raison suffisante de faire bénéficier de l'article 1050.2 les seuls agents dont le poste est aboli pendant une période de service, à l'exclusion de ceux dont l'emploi est supprimé à la fin du contrat. Certes, en général, les premiers subissent un dommage plus grave que les seconds. Toutefois, la différence de situation entre les uns et les autres n'est pas telle qu'elle justifie une différence de traitement.

Au demeurant, si l'article 1050.2 ne s'appliquait pas aux fonctionnaires temporaires en cas de simultanéité entre l'abolition de poste et la fin d'une période de service, il serait loisible à l'Organisation d'é luder cette disposition en faisant coïncider les deux événements. Dans une certaine mesure, les droits accordés aux fonctionnaires par l'article 1050.2 deviendraient illusoires.

d) L'Organisation objecte en vain qu'en vertu de la disposition II.9.370, du Manuel, la procédure prévue en cas de réduction d'effectifs ne s'applique pas aux fonctionnaires nommés pour moins de cinq ans, soit au requérant lui-même, qui se trouvait dans cette situation.

Les rapports entre l'Organisation et son personnel sont régis par le Statut, le Règlement et le Manuel. Les dispositions du Statut sont complétées par celles du Règlement, qui sont à leur tour précisées par celles du Manuel. Il existe donc une hiérarchie entre les unes et les autres, ce qui signifie que le Règlement ne peut pas déroger au Statut, ni le Manuel au Règlement.

Or, en privant du bénéfice de l'article 1050.2 du Règlement les fonctionnaires dont l'engagement a duré moins de cinq ans, la disposition II.9.370, du Manuel restreint la portée de la disposition réglementaire, qui ne prévoit ni expressément ni implicitement une telle exclusion. Il doit donc rester sans effets, parce que contraire au principe de la hiérarchie des normes.

Cette conclusion se justifie d'autant plus que la limitation du champ d'application du Règlement par le Manuel est importante. Selon la disposition II.5.260 du Manuel, un engagement temporaire ne peut être renouvelé que pour une période maximum de cinq ans. Dès lors, à la rigueur du texte de la disposition II.9.370, seuls les fonctionnaires renommés pour cinq ans, soit sans doute la minorité des agents temporaires, pourraient se prévaloir de l'article 1050.2 du Règlement.

4. Ainsi qu'il ressort des considérants précédents, les conditions d'application des articles 1040 et 1050.2 sont également remplies en l'espèce. Comme ces dispositions ne concordent pas, un choix s'impose.

Point n'est besoin d'y procéder ici d'une manière générale. Il suffit de constater que, dans le cas du requérant, l'article 1050.2 doit l'emporter sur l'article 1040. Au moment où il a quitté l'Organisation, le requérant travaillait pour elle depuis plus de douze ans et était près d'atteindre l'âge de la retraite; jamais son activité n'avait prêté à la critique. Dans ces conditions, si son poste n'avait pas été aboli, le requérant aurait certainement été reconduit dans

ses fonctions; refuser de renouveler l'engagement d'un agent aussi méritant, ç'eût été commettre un abus de pouvoir, susceptible d'être censuré par le Tribunal. Par conséquent, c'est uniquement l'abolition de poste qui a entraîné le départ du requérant. Aussi les conséquences de cette mesure doivent-elles être déterminées au regard de la disposition qui la concerne directement, soit de l'article 1050.2.

La solution retenue répond d'ailleurs à l'équité. En mettant fin, sur la base de l'article 1040, au contrat du requérant, l'Organisation ne lui a versé aucune indemnité en vertu de cette disposition. En revanche, comme il appert des développements suivants, l'article 1050.4, qui complète l'article 1050.2, oblige l'Organisation au paiement d'indemnités. Or, eu égard aux états de service du requérant, il serait choquant de le contraindre à abandonner ses fonctions sans lui accorder de compensation.

Sur la violation des articles 1050.2 et 1050.4 du Règlement du personnel

5. Selon l'article 1050.2 du Règlement du personnel, les réductions d'effectifs s'opèrent conformément aux principes ci-après :

- le Directeur conservera de préférence les fonctionnaires les plus capables et, subsidiairement, les plus anciens (article 1050.2.4);

- il fera son choix parmi les fonctionnaires qui occupent des postes analogues et appartiennent à la même classe que celle du poste à supprimer (article 1050.2.1);

- il tiendra compte de la distinction entre les postes de la catégorie professionnelle et ceux qui sont pourvus par voie de recrutement local (article 1050.2.2);

- il accordera la priorité aux fonctionnaires de carrière par rapport aux agents temporaires, entre lesquels il peut aussi établir des priorités (article 1050.2.3).

L'article 1050.4 contient un barème des indemnités dues aux fonctionnaires dont l'engagement est résilié sur la base de l'article 1050.

6. L'Organisation reconnaît implicitement qu'elle ne s'est pas conformée aux dispositions précitées.

Sans doute, le 1er juin 1978, a-t-elle invité le requérant à occuper à Washington un poste de statisticien, dont le grade et le salaire étaient d'ailleurs inférieurs aux siens. Il est exact aussi que, le 13 septembre 1978, elle a offert au requérant de faire circuler son curriculum vitae dans les services régionaux. Enfin, il résulte du dossier qu'elle a pris en considération la personne du requérant au moment de pourvoir des postes vacants. Toutefois, ces mesures ne satisfaisaient pas aux exigences des articles 1050.2 et 1050.4 du Règlement du personnel.

D'une part, l'article 1050.2 obligeait l'Organisation non seulement à proposer au requérant tout emploi disponible, propre à lui convenir, mais encore à lui attribuer une priorité à certaines conditions. D'autre part, selon l'article 1050.4, ayant accompli plus de douze ans de service à son départ de l'Organisation, le requérant avait droit à une indemnité qui ne lui a pas été versée.

Sur les autres vices invoqués par le requérant

7. Le requérant prétend que le Directeur a non seulement violé les articles 1050.2 et 1050.4 du Règlement du personnel, mais encore méconnu la disposition II.5.260 du Manuel, éludé les délais de préavis, fait preuve de parti pris, négligé de tenir compte de faits essentiels, commis un déni de justice et abusé de ses pouvoirs. Aucun de ces griefs ne peut cependant être retenu.

La disposition II.5.260 du Manuel n'impose pas une obligation à l'Organisation, mais lui accorde un pouvoir qu'elle n'est pas contrainte d'utiliser en cas de suppression de poste.

Le délai de préavis d'un mois fixé par l'article 1050.3 du Règlement du personnel doit être regardé comme ayant été respecté dans le cas particulier, en raison des communications faites par l'Organisation en décembre 1978 et janvier 1979. L'article 1040 n'entrant pas en considération pour les motifs exposés, il est inutile de se demander si les délais prévus par cette disposition ont aussi été observés.

Certes, la lettre adressée le 6 mars 1979 par le Directeur à un fonctionnaire de l'Organisation peut être considérée comme un signe d'animosité à l'égard du requérant aussi bien que comme un acte de bonne administration. De même, la prétendue conversation téléphonique du Directeur avec un membre du gouvernement équatorien est susceptible de diverses interprétations. Toutefois, après avoir annoncé au requérant, le 16 mars 1977, que ses services prendraient fin le 30 juin, l'Organisation a prolongé à plusieurs reprises son engagement, manifestant ainsi une bonne volonté certaine. Dans ces conditions, le Tribunal ne saurait tenir pour prouvé le soupçon de parti pris.

Rien ne laisse supposer que le Directeur n'aurait pas eu égard, avant de prendre la décision attaquée, à tous les éléments de la cause.

Quant aux reproches de déni de justice et d'abus de pouvoir, ils se confondent avec les précédents. Ils doivent donc être écartés comme ceux-ci.

Sur le sort de la requête

8. Principalement, le requérant conclut au renouvellement de son contrat pour une durée de deux ans à partir du 28 février 1978 (recte : 1979). A titre éventuel, il réclame une indemnité égale à deux ans de traitement. Il y a lieu d'examiner ces conclusions au regard de l'article 1050.2, dont la violation a été reconnue.

En vérité, cette disposition invite le Directeur à prendre une série de mesures pour chercher à conserver au service de l'Organisation le fonctionnaire dont le poste est aboli. Toutefois, ces mesures sont inopportunes en l'espèce. Selon ses propres déclarations, le requérant aurait bénéficié d'une pension de retraite une année et demie après son départ de l'Organisation, soit après le 28 février 1979. Dès lors, même s'il avait obtenu à cette date une prolongation de son contrat, il aurait quitté l'Organisation dans le cours de 1980. Aussi ne se justifie-t-il pas d'ordonner maintenant sa réintégration dans l'Organisation.

La seule question qui se pose, celle d'une indemnité, doit être résolue conformément à l'article 1050.4. Cette disposition ne prévoit pas que le fonctionnaire dont le poste a été supprimé, ait droit à la réparation exacte du dommage qu'il a subi. Elle contient bien plutôt un barème qui fixe, de façon forfaitaire, l'indemnité à payer d'après le nombre des années de service. Il incombe par conséquent à l'Organisation de verser au requérant l'indemnité à laquelle il peut prétendre sur la base de ce barème.

9. Le requérant s'élève contre toute diminution de son droit à une pension de retraite. Implicitement, il réclame une indemnité compensant la perte à laquelle il est exposé par suite de son départ de l'Organisation avant l'âge de la retraite.

Cette réclamation est mal fondée. Le requérant ne peut faire valoir d'autres droits pécuniaires que ceux qui résultent de l'article 1050.4. Or cette disposition n'accorde pas au fonctionnaire privé de son poste une indemnité en sus de celle que prévoit le barème établi et qui a été accordée au requérant dans le considérant précédent.

10. Enfin, le requérant sollicite une indemnité pour tort moral, en invoquant le désarroi que la décision attaquée a provoqué dans son esprit et chez les membres de sa famille.

Cette prétention n'est pas admissible. Il ne suffit pas qu'un fonctionnaire soit l'objet d'une décision viciée pour avoir droit à une indemnité pour tort moral. Encore faut-il qu'il ait subi une atteinte plus grave que celle qui résulte habituellement d'une mesure injustifiée. Or cette condition n'est pas remplie en l'espèce. Si la décision attaquée a non seulement touché les intérêts pécuniaires du requérant, mais encore affecté ses sentiments et ceux de ses proches, elle n'a vraisemblablement pas eu des effets qui dépassent la normale. En tout cas, dans la mesure où elle était motivée par le manque de fonds disponibles, elle était dépourvue de tout caractère humiliant. De plus, le tort moral dont se plaint le requérant a été atténué par son engagement au service de l'Equateur.

11. Le Tribunal alloue au requérant une indemnité de 3.000 dollars des Etats-Unis d'Amérique à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation est invitée à payer au requérant l'indemnité qui lui est due en vertu de l'article 1050.4 du Règlement du personnel, ainsi que 3.000 dollars des Etats-Unis d'Amérique à titre de dépens.

2. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1982.

André Grisel

J. Ducoux

Devlin

A.B. Gardner