

SOIXANTE-QUATORZIEME SESSION

Affaire CROCKETT

Jugement No 1234

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Herbert Crockett le 20 décembre 1991 et régularisée le 13 janvier 1992, la réponse de l'OMS en date du 13 avril et la lettre du 21 avril 1992 du conseil du requérant déclarant qu'il ne souhaitait pas répliquer;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, l'article 31 de la Constitution de l'OMS, l'article VII du Statut du Centre international de recherche sur le cancer, les articles 1.1 et 4.2 du Statut du personnel de l'OMS et les articles 510.1, 530.4, 565, 570, 1020.1 et 1230.1 du Règlement du personnel de l'OMS;

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. Le requérant, ressortissant canadien né en 1937, est entré au service de l'OMS en 1964 en qualité de fonctionnaire chargé des questions de personnel au grade P.3, au siège à Genève. En 1966, il a été muté en cette même qualité au Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est, à New Delhi, et promu au grade P.4 en 1969. De 1970 à 1976, il a travaillé comme administrateur du personnel au Bureau régional pour l'Europe, à Copenhague. En 1977, il a réintégré le siège et, en 1980, a été promu P.5. Il a obtenu un diplôme universitaire de deuxième cycle en "comportement de l'organisation" avec le soutien de l'OMS.

En février 1983, il a été promu au poste de chef du personnel au grade P.6. En 1986, il s'est vu accorder un contrat permanent.

En juillet 1988, le Directeur général de l'époque l'a nommé directeur de la Division du personnel et des services généraux au grade D.2. Son contrat permanent a été remplacé par un contrat de durée déterminée de cinq ans expirant le 30 juin 1993.

Un nouveau Directeur général, M. Nakajima, est arrivé à la tête de l'OMS et, en novembre 1988, il a scindé la Division du personnel et des services généraux en deux unités, soit la Division du personnel (PER) et la Division des conférences et des services généraux (CGS). Un fonctionnaire retraité, M. Lafif, a été nommé chef par intérim de PER, le requérant devenant directeur de la CGS, toujours au grade D.2.

En juillet 1990, le Directeur général a décidé de le muter au Centre international de recherche sur le cancer, à Lyon, en France, en qualité de directeur de l'administration et des finances (DAF). Bien que son nouveau poste fût classé au grade D.1, le requérant a conservé son grade et son échelon précédents. Le Centre a été institué par l'Assemblée mondiale de la santé en 1965 et constitue un organe subsidiaire de l'OMS. Aux termes de l'article VII(1) de son Statut, son secrétariat est "soumis à l'autorité générale du Directeur général" et, aux termes de l'article VII(4), "Le personnel du Centre est nommé selon une procédure à déterminer par voie d'accord entre le Directeur général ... et le directeur du Centre." La ville de Lyon est située à environ 150 kilomètres au sud-ouest de Genève.

Le requérant a été informé oralement de sa mutation par un Sous-Directeur général par intérim le 11 juillet 1990. Le 16 juillet, il a adressé un mémorandum au Sous-Directeur général pour demander une décision définitive par écrit, l'ajournement de la date à laquelle sa nouvelle affectation deviendrait effective, et un arrangement propre à compenser le préjudice financier résultant de ce transfert.

Par lettre du 24 août, le Directeur général l'a informé qu'il était nommé directeur de l'administration et des finances

au Centre de Lyon, qu'il recevrait une indemnité appropriée pour les dépenses supplémentaires qu'il encourrait du fait de sa nouvelle affectation et que, bien que son nouveau poste fût classé au grade D.1, il conserverait le grade D.2 à titre personnel.

Le 25 octobre 1990, il a introduit un recours auprès du Comité d'appel du siège pour objecter à sa nouvelle affectation et à la décision antérieure de le retirer de son poste de directeur de l'ancienne Division du personnel et des services généraux.

Il a pris ses fonctions à Lyon le 2 janvier 1991.

Dans son rapport du 30 septembre 1991, le Comité n'a relevé aucune preuve de parti pris personnel à son égard. Toutefois, il a estimé qu'il avait souffert un préjudice moral et, en conséquence, a recommandé de lui adresser "une lettre pour le confirmer dans son attente légitime de poursuivre sa carrière à l'OMS au moins jusqu'à l'âge de 60 ans". Il a recommandé également de lui donner la priorité pour toute nomination à un poste de gestion du personnel au siège, au grade D.2 ou au-dessus.

Le Directeur général a adressé une lettre au requérant le 14 octobre 1991 pour lui dire qu'il n'était pas entièrement d'accord avec les conclusions du Comité mais qu'il approuvait ses recommandations. Sous réserve de l'agrément du chef hiérarchique du requérant, son engagement, qui devait expirer le 30 juin 1993, était prolongé jusqu'au 31 mars 1997 et il continuerait à exercer ses fonctions au Centre jusqu'à nouvel ordre. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant cite deux exemples de décisions qu'il a prises en sa qualité de chef du personnel avant 1988 et qui ont, selon lui, froissé M. Nakajima, à l'époque directeur du Bureau régional pour le Pacifique occidental. Il souligne que, bien qu'il fût au service de l'Organisation depuis vingt-quatre ans et eût d'excellents rapports d'appréciation et une longue expérience de la gestion du personnel, il avait été dépouillé de toutes ses fonctions dans ce domaine et qu'une personne de plus de 65 ans avait été tirée de sa retraite pour exercer ces fonctions à sa place. Qui pis est, il n'avait même pas été consulté au préalable.

Bien qu'on lui eût alors confié de nouvelles tâches pour lesquelles il n'avait aucune expérience, ses rapports d'appréciation ont été bons. Or, vingt mois ne s'étaient pas écoulés qu'il était informé de la décision du Directeur général de le muter de nouveau, cette fois en qualité de directeur de l'administration et des finances au Centre de Lyon. Ses nouvelles responsabilités étaient loin d'être aussi importantes : bien que son poste fût classé D.1, il venait tout juste d'être reclassé à partir de P.5 en avril 1989, sans aucun changement dans la description des tâches. De plus, ce poste exigeait une connaissance des questions financières et budgétaires que le requérant ne possédait pas. Il n'était pas vacant, quelqu'un avait été muté pour lui céder la place et le directeur du Centre n'avait pas été consulté sur l'opportunité de cette nomination.

Il soutient que son transfert au Centre a eu lieu en violation des dispositions suivantes du Statut et Règlement du personnel : l'article 1.1 du Statut ("Tous les membres du personnel de l'Organisation ... s'engagent à s'acquitter de leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt de l'Organisation mondiale de la santé"); l'article 4.2 du Statut ("La considération dominante dans la nomination, le transfert ou la promotion du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité"); l'article 510.1 du Règlement ("Les membres du personnel de la catégorie professionnelle peuvent être affectés par le Directeur général"); l'article 530.4, aux termes duquel l'appréciation sur le travail du membre du personnel sert de base pour aider l'intéressé à rendre "les meilleurs services à l'Organisation"; l'article 565.2 ("Tout membre du personnel peut faire l'objet d'une mutation chaque fois que l'intérêt de l'Organisation l'exige"); l'article 570.1, qui établit une liste exhaustive des motifs admissibles de "mutation à un poste différent de classe inférieure", laquelle ne couvre pas le cas du requérant; l'article 1020.1, qui prévoit que personne ne peut être engagé au-delà de 65 ans; et l'article 1230.1, qui permet à un membre du personnel de faire appel d'une décision pour "partialité manifestée à son détriment", "examen incomplet des faits", et non-observation des dispositions du Statut ou du Règlement du personnel, ou des termes du contrat du fonctionnaire.

Plus précisément, le requérant avance les moyens suivants.

1) Le fait de conserver son propre grade de D.2 au poste classé D.1 est sans pertinence; ainsi qu'il ressort du jugement No 631 (affaire Go), l'article 570 du Règlement "concerne non point le grade personnel du fonctionnaire, mais bien celui du poste". Aucune des conditions énoncées à cet article n'étant remplie, sa mutation à Lyon est

illégale.

- 2) En négligeant de tenir compte de ses rapports d'appréciation, le Directeur général a agi en infraction aux dispositions de l'article 530.4 du Règlement.
- 3) L'article 510.1 du Règlement ne permet pas au Directeur général de muter un fonctionnaire de la catégorie des directeurs sans son consentement.
- 4) Le transfert n'a pas été effectué dans le but de servir les meilleurs intérêts de l'Organisation. Le fait de l'écartier de la direction de la Division du personnel ne peut avoir servi les intérêts de l'OMS puisque son expérience professionnelle et ses diplômes universitaires le qualifient pour la gestion du personnel.

En tout état de cause, sa mutation à Lyon est intervenue à une époque où il préparait d'importants projets pour l'OMS et l'interruption de ses efforts a contribué à leur inefficacité, d'autant plus que, jusqu'ici, personne n'a été nommé pour le remplacer. Quant à son travail au Centre, lorsqu'il a souligné qu'il n'avait aucune compétence dans les questions financières et budgétaires, on s'est borné à lui dire de se fier à ses subordonnés.

Comme le poste était occupé d'ordinaire par un expert en ces matières, le fait de le déplacer était purement et simplement un gaspillage de compétences et manifestement contraire aux intérêts de l'Organisation.

- 5) La seule explication concevable d'une telle décision "irrationnelle" est le parti pris personnel : aucune personne impartiale n'aurait pu la prendre.
- 6) Le traitement mesquin qui lui a été réservé est une offense à la justice naturelle. Bien que ses compétences et ses efforts soutenus lui aient permis d'atteindre le sommet de sa carrière et de gagner le respect de l'administration et de nombre de membres du personnel, il n'a été ni consulté ni informé avant qu'interviennent des décisions cruciales pour sa carrière. Il a droit à des dommages-intérêts pour tort moral grave.

Il demande l'annulation de la décision du Directeur général du 24 août 1990 visant à le muter à Lyon; sa réintégration en qualité de directeur de la CGS ou de directeur du personnel (ces deux postes étant vacants à la date de la requête); et le paiement de 100.000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que de 18.000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS donne sa propre version des faits de la cause et soutient que la décision attaquée par le requérant est légale.

- 1) Elle fait valoir que l'article 565 du Règlement, qui confère au Directeur général le pouvoir de muter le personnel d'un poste à l'autre, montre clairement qu'une réaffectation peut impliquer des changements de titre, de grade, de fonctions, de traitement, d'ajustement de poste, etc. En tout état de cause, la mutation du requérant n'a pas entraîné de rétrogradation et n'est donc pas intervenue en violation de l'article 510.1 du Règlement. Bien qu'il occupe un poste classé D.1, il conserve son grade D.2 à titre personnel et n'a subi aucun préjudice financier. Il n'y a pas eu davantage déclassement de facto puisque les fonctions de son poste ne comportent pas un degré de responsabilité inférieur : en fait, elles sont plus importantes que les précédentes étant donné qu'il assume l'entière responsabilité de la planification et de la coordination de l'administration du Centre. Son cas n'est pas comparable à celui que le Tribunal a tranché dans le jugement No 631.
- 2) Le requérant interprète mal l'article 510.1 du Règlement. Il n'y a que deux catégories de personnel : les services organiques et les services généraux. Il n'existe pas de catégorie des directeurs. En tant que fonctionnaire de la catégorie professionnelle, bien qu'occupant un poste de directeur, le requérant pouvait, nolens volens, "être affecté par le Directeur général à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de l'Organisation dans le monde entier".
- 3) Aucun fait essentiel n'a été méconnu. C'est sur la base de ses compétences et de son expérience que le Directeur général a estimé qu'il était tout à fait apte à occuper le poste du Centre. En réalité, son aptitude à exercer ses fonctions n'a à aucun moment été mise en doute. Aux termes de l'article 31 de la Constitution de l'Organisation, et ainsi qu'il ressort du jugement No 1055 (affaire Battra), le Directeur général dispose "de larges pouvoirs d'appréciation pour affecter dans l'intérêt du service le personnel dont il a la responsabilité". Il n'y a pas eu en l'occurrence d'irrégularité dans l'exercice de ces pouvoirs.

4) Le requérant n'apporte pas l'ombre d'une preuve pour justifier son insinuation de parti pris personnel. En fait, il a été traité avec égards. Lors de sa mutation, il a bénéficié de prestations financières spéciales destinées à le garantir contre une perte de revenu et a reçu des assurances quant à son avenir dans l'Organisation. Avant sa mutation effective, toute l'affaire a été examinée avec ses chefs hiérarchiques, il en a été dûment informé, et ses désirs ont été pris en compte. Pour prendre un exemple, lorsqu'il a souhaité que sa mutation soit différée pendant quelque temps, il a obtenu satisfaction et le Sous-Directeur général par intérim a examiné la question avec lui. Il est dès lors absurde de parler de tort moral. Les règles de la "justice naturelle" ne s'appliquent que lorsqu'une personne est accusée d'avoir agi malhonnêtement, et ce n'est pas le cas du requérant.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter les conclusions du requérant comme dénuées de fondement.

CONSIDERE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation mondiale de la santé en février 1964 en qualité de fonctionnaire chargé des questions de personnel au grade P.3 et a été affecté au siège. Il a fait des études spécialisées en sciences sociales et en comportement de l'organisation. Il a été promu au grade P.4 en 1969, nommé administrateur régional du personnel pour l'Europe en 1970, à Copenhague, et chargé des questions de personnel au siège en 1977, promu au grade P.5 en 1980 et désigné chef du personnel de grade P.6 en 1983. En 1986, il s'est vu accorder un contrat permanent. Ses rapports d'appréciation sont excellents.

2. Le poste de directeur de la Division du personnel et des services généraux au siège allait devenir vacant le 1er juillet 1988. Le Directeur général de l'époque souhaitait nommer le requérant à ce poste, mais il a tout d'abord consulté le Directeur général actuel, M. Nakajima, qui avait alors été désigné pour lui succéder. Celui-ci a donné son accord, et le requérant a été dûment nommé directeur de la division, prenant ainsi la responsabilité directe de 372 postes. Il a reçu un contrat de cinq ans venant à expiration le 30 juin 1993 pour remplacer son ancien contrat permanent.

3. Le 7 septembre 1988, M. Nakajima, qui avait pris ses fonctions de Directeur général, a demandé au requérant de procéder à l'engagement d'un certain M. Lafif, alors âgé de 65 ans, en qualité de conseiller spécial du Directeur général pour les questions de personnel et de gestion. M. Lafif a reçu deux contrats de cinq mois et demi, avec un mois d'interruption en mars 1989. Jusqu'à son départ en retraite, cinq ans auparavant, il avait été un administrateur du personnel de grade P.5 placé sous les ordres directs du requérant. Après la nomination de M. Lafif, le requérant a dû passer par lui pour transmettre au Directeur général les recommandations sur les questions de personnel, qu'auparavant il lui envoyait directement.

4. En octobre 1988, alors que le requérant était en mission à New York et à son insu, le Directeur général a décidé de scinder sa division en deux, une Division du personnel (PER) et une Division des conférences et des services généraux (CGS), et de nommer M. Lafif directeur par intérim de PER, et le requérant directeur de CGS à compter du 4 novembre 1988.

5. Le requérant devait revenir à Genève le 1er novembre 1988. Avant même son retour, des collègues l'ont mis au courant de la décision de le réaffecter, et la nouvelle lui a été confirmée le 27 octobre au cours d'une conversation téléphonique avec un Sous-Directeur général. En tant que directeur de CGS, l'effectif dont il était responsable - 285 postes - était inférieur au précédent.

En dépit du choc reçu, le requérant décida de ne pas faire appel. Bien que le nouveau poste ait été très différent de l'ancien, il se mit en devoir de s'y initier. Il a été chargé de la construction d'un nouveau bâtiment de six étages destiné à l'agrandissement du siège; les travaux, qui ont coûté 18 millions de francs suisses, ont été achevés en avril 1991. L'installation, pour 3,5 millions de francs, d'un nouveau central téléphonique numérique a commencé en juin 1990 sous la direction du requérant.

6. Le 11 juillet 1990, un Sous-Directeur général par intérim, M. Uhde, lui a dit que son rapport d'appréciation était pleinement satisfaisant. En même temps et sans avis préalable, il a appris que le Directeur général avait pris la décision définitive de l'affecter dans un délai de trois mois au Centre international de recherche sur le cancer à Lyon, où il devait être directeur de l'administration et des finances (DAF), un poste occupé, depuis le 1er juillet 1989 seulement, par M. Saita, expert en matière de budget et de finances. Ce poste avait été classé et confirmé au grade P.5 le 28 juin 1988 mais, en avril 1989, le Directeur général l'avait fait reclasser au grade D.1 sans changer quoi que ce soit à sa description. Cet emploi comportait la responsabilité administrative de vingt-neuf des trente-

huit postes du Centre.

7. Le requérant a pris contact immédiatement avec M. Saita, qui n'avait pas été informé de la décision. Le directeur du Centre lui-même l'ignorait; le Directeur général avait mentionné le sujet avec lui trois semaines auparavant au Japon alors qu'ils "prenaient le café" mais il avait pensé qu'il s'agissait simplement d'une "proposition que l'on pourrait étudier", non d'une décision.

8. Le requérant n'a ni formation universitaire ni expérience professionnelle dans les questions financières et budgétaires. Il a écrit le 12 juillet 1990 à M. Uhde pour protester contre sa deuxième mutation en dix-huit mois. Le 24 août 1990, le Directeur général lui a donné des instructions écrites en vue de sa mutation au poste de Lyon, en le maintenant dans son grade de D.2 à titre personnel; il a ajouté que le requérant n'avait pas de souci à se faire au sujet de son manque de formation ou d'expérience en matière de finances et de budget puisqu'il pourrait compter sur l'expérience notamment du fonctionnaire P.5 spécialiste des questions financières placé sous ses ordres.

9. M. Saita a été muté au siège et, à la date du dépôt de la requête, le 20 décembre 1991, il n'avait toujours pas été nommé à un poste déterminé. M. Lafif était encore directeur par intérim de PER.

10. Le 25 octobre 1990, le requérant a introduit un appel interne contre la mutation; il a déménagé à Lyon le 2 janvier 1991, comme il en avait reçu l'ordre.

Dans son rapport du 30 septembre 1991, le Comité d'appel du siège a considéré qu'il n'avait épargné aucun effort pour établir de bonnes relations de travail avec le Directeur général, même après sa mutation à CGS. Le Comité n'a pu trouver trace de parti pris dans le dossier, mais il a conclu que le requérant avait subi un tort moral du fait qu'il avait été privé de son ancien poste de directeur de la Division du personnel et des services généraux alors qu'il était absent de Genève et que sa mutation au Centre était "considérée comme une rétrogradation de facto". La mutation n'a été motivée ni verbalement ni par écrit, mis à part une remarque générale selon laquelle sa mutation était dans l'intérêt de l'Organisation. Le Comité a recommandé qu'une lettre soit adressée au requérant pour le rassurer sur "la poursuite normale de sa carrière à l'OMS au moins jusqu'à l'âge de 60 ans" et s'engager à lui donner priorité pour "des postes de grade D.2 et au-dessus qui deviennent vacants au siège", de préférence dans la gestion du personnel. Il devrait également recevoir des dépens.

11. La décision définitive prise par le Directeur général le 14 octobre 1991 était, en premier lieu, que, sous réserve de la recommandation de son supérieur, l'engagement du requérant expirant le 30 juin 1993 serait prolongé jusqu'au 31 mars 1997, date à laquelle il atteindrait l'âge de 60 ans et, en second lieu, qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation qu'il occupe le poste de directeur de l'administration et des finances au Centre jusqu'à nouvel ordre. Mais, "si c'était possible et lorsque l'éventualité se présenterait", sa candidature serait "prise en considération pour tout poste de grade D.2 compatible avec son expérience et sa compétence dans tout secteur d'activité ou unité administrative de l'Organisation". Telle est la décision qu'il attaque, et ses demandes sont exposées à la fin du point B ci-dessus. Invoquant l'article 1230.1 du Règlement du personnel, il allègue un préjudice personnel, une prise en considération incomplète des faits et le non-respect ou l'application incorrecte des dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

La violation des dispositions du Statut et du Règlement du personnel

Article 570 du Règlement

12. L'article 570 du Règlement du personnel traite de la réaffectation dans une classe inférieure. Cette mesure peut être la conséquence d'une "mutation à un poste différent de classe inférieure" et "résulter :

570.1.1 soit de la demande même du membre du personnel, pour des raisons qui lui sont propres;

570.1.2 soit du caractère non satisfaisant de ses services ou de sa conduite;

570.1.3 soit d'une réduction de personnel nécessitant, à défaut de cette solution, la résiliation de l'engagement."

Comme le fait valoir le requérant, aucune de ces conditions ne lui est applicable. Il cite le jugement No 631 (affaire Go), dans lequel le Tribunal a déclaré, au considérant 26 :

"La disposition concerne non point le grade personnel du fonctionnaire, mais bien celui du poste ..."

L'Organisation répond qu'il a conservé son grade à titre personnel et que ce n'était pas la première fois qu'un fonctionnaire supérieur était muté à un poste d'un grade inférieur. Etant donné qu'il a été maintenu au grade D.2 au Centre et qu'il n'a subi aucun préjudice financier, elle est d'avis que l'argument selon lequel il a été "réaffecté dans une classe inférieure" n'est pas fondé. Elle tente de distinguer son cas de l'affaire Go et soutient que dans cette affaire, le point décisif avait été la fausse interprétation des faits révélée par les circonstances.

13. Le jugement No 631 déclare clairement que l'article 570 du Règlement est applicable même si le fonctionnaire muté à un poste de grade inférieur conserve son grade à titre personnel. Le Tribunal confirme ce jugement : l'Organisation ne peut pas demander à un fonctionnaire d'accepter une mutation à un poste de grade inférieur contre son gré, même s'il bénéficie de conditions financières généreuses, si ce n'est en conformité avec l'article 570. Les arrangements financiers pris dans ce cas n'ont aucune influence sur la validité de la mutation du requérant.

S'il y a eu des mutations de fonctionnaires à des postes de grade inférieur, c'est sans doute qu'ils y ont consenti et que, ne subissant ni perte financière ni offense à leur dignité, ils n'avaient aucune raison de recourir au Tribunal de céans.

En conclusion, l'Organisation a agi dans cette affaire en violation manifeste de l'article 570.

Article 510.1 du Règlement

14. Le requérant allègue "en passant" (selon ses propres termes) la violation de l'article 510.1, qui se lit comme suit :

"Les membres du personnel de la catégorie professionnelle peuvent être affectés par le Directeur général à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de l'Organisation dans le monde entier. Ceux de la catégorie des services généraux ne peuvent pas, sauf de commun accord, être nommés à un lieu d'affectation autre que celui pour lequel ils ont été recrutés. ..."

Il soutient que, si les fonctionnaires de la catégorie des directeurs ne sont pas mentionnés, c'est qu'ils ne peuvent être transférés sans leur agrément.

15. Cet argument ne peut être retenu. L'article 565.1 prévoit que la mutation "peut impliquer un changement de titre, de classe, de fonctions, de traitement, d'ajustement ou de lieu d'affectation, ou plusieurs de ces modifications à la fois"; et l'article 565.2 dispose : "Tout membre du personnel peut faire l'objet d'une mutation chaque fois que l'intérêt de l'Organisation l'exige." Comme le droit de mutation n'est pas limité par l'article 510.1 dans le cas du personnel de direction, un fonctionnaire ayant rang de directeur peut être muté "dans l'intérêt de l'Organisation", sous réserve évidemment de respecter la condition générale selon laquelle, à moins qu'il ne s'agisse d'une mutation effectuée en vertu de l'article 570, l'intéressé ne devra subir aucune réduction de son grade personnel, aucun préjudice financier ni aucune atteinte à sa dignité. L'article 510.1 n'entre donc pas en ligne de compte en l'espèce.

Autres dispositions

16. Les autres dispositions que le requérant dit avoir été violées sont l'article 530.4 du Règlement et l'article 4.2 du Statut.

L'article 530.4 dispose :

"L'appréciation donnée sur le travail du membre du personnel dans ces rapports sert de base pour aider l'intéressé à rendre les meilleurs services à l'Organisation et pour décider quant à sa situation et à son maintien dans l'Organisation."

Le requérant alléguant que ses rapports d'appréciation n'ont pas été pris en considération, l'Organisation répond que sa compétence et ses résultats ne sont pas en cause et que son allégation est dénuée de pertinence.

L'article 4.2 se lit comme suit :

"La considération dominante dans la nomination, le transfert ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence

et d'intégrité. ..."

L'Organisation déclare qu'elle n'a soulevé aucune question à propos des qualités de travail, de la compétence et de l'intégrité du requérant, que c'est en raison de ses capacités et de la confiance que le Directeur général lui témoigne qu'il a ordonné sa mutation, et que, en conséquence, l'allégation de violation de l'article susmentionné n'est pas fondée.

17. Les réponses de l'OMS sur ces deux articles se bornent à reprendre l'opinion que le Directeur général se fait des aptitudes du requérant à exercer les fonctions de directeur de l'administration et des finances du Centre en dépit du fait que celui-ci redoute son manque de connaissances et d'expérience en la matière. L'Organisation ignore ainsi l'aspect principal du cas : pourquoi le requérant a-t-il dû être muté à deux reprises en dix-huit mois ? Ce qu'il y a de frappant dans cette affaire, c'est que le requérant n'a jamais été informé de la raison pour laquelle il a été privé de son poste de directeur de CGS. Le Comité d'appel n'en a jamais eu connaissance, et le Tribunal non plus : l'Organisation n'a cessé de répéter que cette décision était dans son intérêt et qu'elle en est le meilleur juge.

18. Le requérant se prévaut également de la violation de l'article 1020.1 du Règlement, qui fixe à 60 ans l'âge normal de la retraite et qui, tout en reconnaissant au Directeur général le droit de reculer cet âge "dans des circonstances exceptionnelles" et "dans l'intérêt de l'Organisation", dispose qu'"aucune prolongation [n'est] accordée au-delà de 65 ans".

L'Organisation rétorque que, puisque cette disposition n'affecte pas le requérant, elle est sans pertinence pour sa requête.

C'est là une réponse quelque peu spéieuse étant donné que l'objection du requérant porte sur l'engagement de M. Lafif au poste de directeur de PER en 1988. M. Lafif avait déjà plus de 65 ans à l'époque et il était encore en poste à 67 ans. C'est là un élément à retenir pour ce qui concerne toute cette affaire.

Les vices entachant la décision contestée

19. Récapitulant toutes les circonstances, le Tribunal observe que le travail, la compétence et l'intégrité du requérant ne sont pas, et n'ont jamais été mis en cause. Il a été muté en novembre 1988, sans explication, à un poste sans rapport avec son expérience et remplacé dans son ancien poste par quelqu'un qui avait été sous ses ordres et qui avait dépassé l'âge d'être engagé. Il a été muté de nouveau dix-huit mois plus tard et éloigné du siège pour être affecté à une petite agence, cette fois encore sans explication, pour occuper un poste dans un domaine où il n'avait pas d'expérience. La responsabilité directe qu'il exerçait sur 372 postes a été réduite successivement à 285, puis à 29 postes. De plus, le poste au Centre, ayant été classé et confirmé au grade P.5, a été reclassé au grade D.1 sans modification de la description des tâches.

Certes, la défenderesse soutient que la mutation du requérant à Lyon était "dans l'intérêt de l'Organisation" et que c'est à lui qu'il appartient d'apporter la preuve du contraire. Cette attitude témoigne d'une conception tout à fait fautive des obligations de l'Organisation. Il va de soi que son intérêt est la considération dominante, mais elle n'en doit pas moins, pour assurer une bonne gestion et une confiance mutuelle, traiter son personnel de manière équitable. Si elle mute un fonctionnaire, elle doit lui laisser assumer des responsabilités conformes à son grade et respecter sa dignité. Elle doit lui indiquer les raisons de la mutation et lui donner la possibilité de se faire entendre. Elle doit respecter l'article 570 du Règlement.

L'Organisation prétend avoir consulté le requérant. Il n'en est rien. Toutes les consultations qui ont eu lieu ont porté sur les arrangements, financiers et autres, en vue de la mutation. Le requérant n'a jamais été informé des raisons pour lesquelles il était destitué du poste de directeur de CGS et n'a jamais eu la possibilité de faire connaître son point de vue. Qui pis est, c'est la seconde fois en dix-huit mois qu'on lui a imposé une mutation dans ces circonstances.

Le Directeur général doit normalement être considéré comme le meilleur juge des intérêts de l'Organisation et le Tribunal ne s'ingère ordinairement pas dans son appréciation de ces intérêts; il le fera néanmoins dans la présente affaire. Il ne suffit pas de soutenir que la décision de muter le requérant était "dans l'intérêt de l'Organisation". Les raisons qui fondent cette conclusion doivent être exposées clairement de sorte que le Tribunal puisse exercer son pouvoir de contrôle et déterminer s'il existe ou non une raison d'annuler pareille décision liée au pouvoir d'appréciation.

20. En résumé, la décision du Directeur général doit être rapportée :

- 1) parce qu'elle a été prise en violation de l'article 570.1 du Règlement, la mutation du requérant étant, en toute objectivité, une "réaffectation dans une classe inférieure" et une atteinte à sa dignité;
- 2) parce qu'aucune raison n'a été invoquée pour le retirer d'un poste pour la seconde fois en dix-huit mois;
- 3) parce qu'aucune explication n'a été donnée à l'appui de la déclaration selon laquelle la mutation était dans l'intérêt de l'Organisation.

Les allégations de parti pris personnel

21. Le requérant affirme que ses mutations étaient inspirées par un parti pris personnel. Il soutient que deux incidents expliquent le parti pris du Directeur général.

Le premier incident s'est produit à la suite d'une demande faite par M. Nakajima, avant sa prise de fonctions, concernant le renfort du secrétariat français pendant la 41^e Assemblée mondiale de la santé et la 82^e session du Conseil exécutif en mai 1988, en plus des secrétaires qu'il amenait avec lui. Le requérant avait alors répondu par télex du 8 avril 1988 que, bien que l'on ait envisagé d'utiliser ailleurs, en raison de sa connaissance de l'espagnol, une personne qu'il avait désignée, celle-ci était disposée à travailler également en français pour le bureau de M. Nakajima. Celui-ci a répondu que l'arrangement proposé n'était "pas satisfaisant", mais qu'il "l'acceptait puisque l'affaire était du ressort du requérant". Le 14 avril, le requérant a répondu que le Directeur général pourrait disposer de cette secrétaire à temps complet.

Le second incident se rapporte à une proposition faite par M. Nakajima en avril 1988 en vue du reclassement au grade P.4 d'un poste P.3 en faveur d'un administrateur du Bureau régional pour le Pacifique occidental. L'affaire a été traitée selon la pratique courante dans la division du requérant, et l'examen du poste a abouti à la conclusion qu'il fallait maintenir le niveau du poste au grade P.3. M. Nakajima a immédiatement réagi en exprimant "surprise et sérieux mécontentement" et, en fin de compte, le poste a été reclassé P.4.

Bien que ces deux incidents soient révélateurs du comportement du Directeur général, il est difficile de croire que le parti pris personnel ait pu inciter qui que ce soit à déclencher la série d'événements qui ont conduit au présent litige. Même s'il est dans l'incapacité de démêler les raisons des mutations, le Tribunal ne les imputera pas au parti pris personnel. Le requérant n'a pas établi le bien fondé de ses allégations à ce titre.

Le sort de la requête

22. Le Tribunal ne peut pas ordonner au Directeur général de nommer le requérant au poste de directeur de la Division du personnel ni à celui de directeur de la Division des conférences et des services généraux, comme il le réclame, mais il annulera la décision attaquée de muter le requérant au Centre en qualité de directeur de l'administration et des finances. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour le tort moral qu'il a subi et le Tribunal en fixe le montant à 25.000 francs suisses. Enfin, il se verra octroyer 10.000 francs suisses à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général du 14 octobre 1991 est annulée dans la mesure où elle confirme la mutation du requérant au poste de directeur de l'administration et des finances du Centre international de recherche sur le cancer.
2. L'Organisation versera au requérant 25.000 francs suisses à titre de réparation pour tort moral.
3. Elle lui versera 10.000 francs suisses à titre de dépens.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Vice-Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 1993.

(Signé)

William Douglas
Mella Carroll
Mark Fernando
A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.