

Affaire Chevallier

Jugement No 1851

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée M. Jacques Chevallier le 11 mai 1998 et régularisée le 26 juin, la réponse de l'UIT du 10 août, la réplique du requérant en date du 11 septembre 1998 et la renonciation par la défenderesse à son droit de déposer une duplique;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. Le requérant, né en 1937 et de nationalité française, est entré au service de l'UIT, à son Bureau des Radiocommunications, en qualité de dessinateur de grade G.4, en vertu d'un premier contrat de courte durée couvrant la période du 23 juin 1994 au 31 juillet 1994. Ce contrat a été régulièrement renouvelé jusqu'au 31 juillet 1997.

Dans un but de rationalisation de sa politique du personnel, l'Union a décidé d'organiser des concours pour tout emploi de courte durée qui excéderait six mois. Le poste du requérant a ainsi été ouvert au concours par un avis de vacance d'emploi temporaire portant le numéro 350, en date du 12 juin 1997. Par lettre de ce même jour, le requérant a posé sa candidature à ce poste. En juillet, le chef adjoint du Département du personnel a informé le responsable du recrutement en cours que l'engagement du requérant était impossible du fait qu'il dépassait la limite d'âge, à savoir soixante ans.

L'article 9.9 du Statut du personnel de l'UIT se lit comme suit :

«Les fonctionnaires ne sont pas maintenus en activité au-delà de l'âge de 60 ans ou, s'ils ont été nommés le 1er janvier 1990 ou après cette date, au-delà de l'âge de 62 ans. 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.»

Dans un mémorandum en date du 25 juillet 1997, la supérieure hiérarchique directe du requérant a informé le responsable du recrutement que les motifs invoqués pour justifier le refus d'engagement en question ne lui paraissaient pas valables et, en outre, que cette décision serait néfaste pour son service. Par un mémorandum du 29 juillet, le requérant a adressé une réclamation au Secrétaire général lui demandant de reconsidérer la décision de ne pas lui attribuer le poste en question. Il a néanmoins bénéficié, du 23 septembre au 24 octobre 1997, d'un contrat d'engagement spécial qui fut renouvelé du 25 octobre au 24 décembre 1997.

Le 20 octobre 1997, en l'absence de réponse du Secrétaire général, le requérant a formé un recours auprès du Comité d'appel. Celui-ci a rendu son rapport le 6 février 1998 et l'a communiqué au requérant le 10 février. Il a indiqué qu'il n'était pas parvenu à une conclusion unanime et qu'il présentait deux recommandations. Le président et un membre du Comité ont estimé que l'administration n'avait fait que suivre la pratique en vigueur au sein de l'Union, mais ont néanmoins déclaré qu'il serait souhaitable que les textes applicables en l'espèce soient mis en harmonie avec la pratique le plus rapidement possible. Le membre représentant le personnel a estimé, pour sa part, que «l'UIT devrait appliquer l'esprit de l'article 9.9 du Statut ... du personnel de l'UIT au personnel engagé sur la base de contrat de courte durée» et recommandé que le Secrétaire général revienne sur sa décision.

B. Le requérant avance plusieurs moyens. Tout d'abord, il prétend que la décision attaquée est illégale car la limite d'âge de soixante ans n'est prévue par aucun texte applicable en l'espèce. Quant à la pratique invoquée par la défenderesse, elle est contraire au préambule du Règlement applicable au personnel engagé pour des conférences et autres périodes de courte durée qui prévoit que ses dispositions «doivent se lire à la lumière des Statut et Règlement du personnel» de l'UIT. Elle est également contraire à la disposition 12.1.2 b) du Règlement du

personnel, qui stipule que «le Secrétaire général peut décider des dérogations au Règlement du personnel; toutefois, aucune dérogation ne doit être incompatible avec un article du Statut du personnel». En vertu de ces textes, il estime que l'article 9.9 du Statut du personnel prévoyant la retraite à soixante-deux ans doit lui être applicable.

Le requérant soutient ensuite qu'il y a eu «excès de pouvoir d'appréciation du Secrétaire général». En décidant de ne pas lui octroyer le poste convoité, le Secrétaire général n'a pas appliqué correctement l'article 9.9, puisque la défenderesse a tout de même fait appel à ses services aux termes d'un contrat d'engagement spécial. Selon lui, la pratique de l'Union est «en opposition avec celle de l'ONU, à laquelle le Secrétaire général doit pourtant tendre à se conformer» en vertu de l'article 12.3 du Statut du personnel de l'UIT.

Enfin, le requérant prétend que la procédure en matière de concours n'a pas été respectée. Il estime que sa candidature était «la seule qui répondait pleinement aux qualifications requises pour le poste de dessinateur mis au concours». Vu que l'avis de vacance ne prévoyait aucune limite d'âge, il avait des espérances légitimes de se voir attribuer ce poste.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision non écrite du Secrétaire général de l'UIT refusant sa nomination pour le poste mis au concours; d'ordonner à l'UIT de le nommer à ce poste avec effet au 1^{er} août 1997; d'ordonner à l'UIT de lui verser une somme de 5 000 francs suisses pour tort moral et une somme de 5 000 francs à titre de dépens. Subsidièrement, si la «réintégration» est impossible, le requérant demande au Tribunal «d'ordonner à l'UIT de [lui] verser une indemnité correspondant à deux ans de traitement et au rachat de ses droits dans la Caisse des pensions pour la période du 1^{er} août 1997 au 31 juillet 1999, sous déduction des gains professionnels réalisés pendant cette même période».

C. Dans sa réponse, la défenderesse justifie sa décision en invoquant sa «pratique constante». Elle fait également valoir qu'elle était en droit d'avoir des «doutes» quant aux «qualités personnelles» du requérant étant donné qu'une «plainte» avait été déposée à l'encontre de ce dernier par un autre fonctionnaire.

L'Union reconnaît que le Règlement court terme ne prévoit pas de limite d'âge, mais elle précise que sa pratique vise à recruter des personnes plus jeunes dans un but de «gestion prospective des ressources humaines». Elle fait remarquer qu'actuellement aucune personne âgée de plus de soixante ans n'est engagée en vertu d'un contrat de courte durée. La défenderesse souligne par ailleurs que cette pratique s'est développée en raison de l'absence de révision récente des Statut et Règlement du personnel et que, complétée par la publication de dispositions administratives, elle a petit à petit donné naissance à «un corps de règles supplétives». Elle ajoute à ce sujet que des travaux de révision et de mise à jour visant à combler ce «vide réglementaire» sont en cours. Ces travaux ont pour but d'officialiser la pratique en question. Enfin, l'Union estime qu'elle est indépendante en matière de gestion de personnel et qu'il n'y a pas de hiérarchie entre son Statut du personnel et celui de l'Organisation des Nations Unies.

La défenderesse rejette l'argument relatif à l'excès de pouvoir d'appréciation du Secrétaire général et soutient que le recrutement d'une personne plus jeune était conforme à ses objectifs de gestion du personnel.

Elle affirme que la procédure de mise au concours a été respectée. Elle explique que les avis de vacance ne peuvent comporter la totalité des indications relatives aux conditions de l'engagement, à la nature du contrat qui pourrait être accordé, etc., toutes conditions qui restent à déterminer en fonction de la qualité de la personne sélectionnée *in fine*, à l'issue de la procédure de sélection.

D. Dans sa réplique, le requérant se base sur l'avis du Comité d'appel pour soutenir que, la plainte dont il a fait l'objet n'ayant pas entraîné de sanctions disciplinaires, elle ne saurait être retenue contre lui.

Sur la pratique invoquée par la défenderesse, il rétorque que le problème n'est pas de savoir si ladite pratique est fondée sur des raisons valables, mais de savoir si «elle est compatible avec les textes réglementaires applicables». Par ailleurs, il précise que seule une décision formelle des organes compétents pourrait justifier la non-application de l'article 9.9 du Statut aux contrats de courte durée. Cette décision n'ayant pas été prise, l'âge limite doit être de soixante-deux ans. En ce sens, il cite un rapport du Groupe tripartite consultatif sur la gestion des ressources humaines, en date du 24 avril 1998, qui recommande l'extension des «dispositions des Statut et Règlement du personnel en autorisant [le] personnel [surnuméraire] à rester en fonctions jusqu'à 62 ans». Le requérant ajoute que la politique de l'Union revient à consacrer «une discrimination et une inégalité de traitement entre fonctionnaires nommés et personnel temporaire».

Quant au non-respect de la procédure de mise au concours, il rejette les explications avancées par la défenderesse au motif que cela reviendrait à vider de son sens ladite procédure.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Union internationale des télécommunications (UIT) le 23 juin 1994, date à laquelle il se vit proposer un contrat à mi-temps de courte durée jusqu'au 31 juillet 1994. Cet engagement fut prolongé jusqu'au 25 septembre 1994, puis transformé en engagement à plein-temps à partir de cette date. Les contrats de courte durée furent successivement renouvelés jusqu'au 31 juillet 1997.

Pour des raisons administratives, l'organisation décida, en 1997, de mettre au concours un emploi temporaire correspondant aux fonctions effectuées jusqu'alors par le requérant. A cet effet, elle publia, le 12 juin 1997, l'avis de vacance No 350.

2. Ce même jour, le requérant posa sa candidature à ce poste. Il fut sélectionné par sa supérieure directe, puis par le chef du département concerné.

En juillet 1997, le Département du personnel informa le responsable de la sélection que la désignation du requérant pour l'emploi mis au concours était impossible. Le Département invoqua la limite d'âge, fixée à soixante ans pour les contrats temporaires, ce qui obligeait à écarter le requérant qui avait eu soixante ans le 6 juillet.

3. Le 29 juillet 1997, le requérant s'adressa au Secrétaire général en lui demandant de reconsidérer la décision implicite de rejet de sa candidature. N'ayant reçu aucune réponse, il introduisit un recours, le 20 octobre 1997, devant le Comité d'appel. Celui-ci, à une majorité de deux voix contre une, fut d'avis de rejeter le recours. Le 10 février 1998, le chef du personnel communiqua au requérant le rapport du Comité de recours et lui fit savoir que, dans les prochains jours, il lui transmettrait la décision du Secrétaire général.

Le Secrétaire général n'ayant pris aucune décision, c'est contre ce refus implicite que le requérant a introduit la présente requête devant le Tribunal de céans.

4. Le requérant demande à titre principal :

i) l'annulation de la décision implicite du Secrétaire général refusant sa nomination au poste mis au concours dans l'avis de vacance No 350 du 12 juin 1997;

ii) d'ordonner à l'UIT de le nommer à ce poste avec effet au 1^{er} août 1997;

iii) d'ordonner à l'UIT de lui verser une somme de 5 000 francs suisses pour tort moral; et

iv) d'ordonner à l'UIT de lui verser une somme de 5 000 francs à titre de dépens.

Au cas où le Tribunal estimerait ne pas pouvoir prononcer la «réintégration», le requérant demande subsidiairement «d'ordonner à l'UIT de [lui] verser une indemnité correspondant à deux ans de traitement et au rachat de ses droits dans la Caisse des pensions pour la période du 1^{er} août 1997 au 31 juillet 1999, sous déduction des gains professionnels réalisés pendant cette même période».

5. Le requérant avance trois moyens contre la décision implicite du Secrétaire général acceptant l'avis majoritaire du Comité d'appel du 6 février 1998, à savoir :

a) défaut de légalité de la décision;

b) excès du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général;

c) non-respect de la procédure en matière de concours.

6. Le requérant conteste l'argument de la limite d'âge invoqué par l'organisation pour ne pas retenir sa candidature au poste mis au concours. Il reconnaît que le Règlement applicable au personnel engagé pour des conférences et autres périodes de courte durée, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1970, ne fixe aucune limite d'âge, mais il soutient

aussi que ce Règlement renvoie, dans son préambule, aux Statut et Règlement du personnel et que, dès lors, ses dispositions doivent se lire à la lumière de ces derniers. Dans cet ordre d'idées, le requérant cite l'article 9.9 du Statut du personnel qui fixe l'âge de la retraite à soixante-deux ans dans le cas de fonctionnaires nommés postérieurement au 1^{er} janvier 1990. Il soutient qu'en l'absence d'une norme expresse du Règlement court terme, cet article aurait dû lui être appliqué.

7. La défenderesse, pour sa part, soutient que son attitude est principalement fondée sur une pratique. Elle affirme ainsi, dans sa réponse :

«la raison principale à cette décision tient à ce que la pratique constante de l'Union en matière de recrutement de personnel de courte durée, ainsi que de prolongation de contrats de courte durée, est de respecter la limite d'âge de 60 ans».

Elle fait référence à la «pratique constante de l'Union», à une «pratique claire et constante» et à une «pratique devenue constante». Dans le même sens, le Comité d'appel base son avis sur la «pratique appliquée à l'UIT» et sur la «pratique courante».

La défenderesse ne se prononce pas sur la nature juridique de cette pratique; elle ne dit pas s'il s'agit d'une pratique administrative ou d'une règle coutumière.

Il est un principe bien établi que l'existence du droit écrit n'a pas à être prouvée; selon la présomption *juris et de jure*, le droit écrit est connu de tous. En revanche, le droit non écrit doit être prouvé par celui qui

l'invoque. Dans le cas présent, le Tribunal n'a pas trouvé la moindre preuve de la prétendue pratique. Il ne peut se prononcer sur une règle dont l'existence n'a pas été prouvée. Le manque de preuves quant à l'existence de la règle invoquée par l'organisation fait apparaître sa décision comme dénuée de fondement juridique.

8. Etant donné la conclusion à laquelle le Tribunal est arrivé au terme de l'examen du premier moyen avancé par le requérant, il n'est plus nécessaire de considérer les autres arguments exposés dans la requête.

Compte tenu de l'âge actuel du requérant, le Tribunal ne retient pas ses conclusions aux fins d'annulation et de nomination. Toutefois, il retient en partie ses conclusions subsidiaires visant au versement d'une indemnité et, compte tenu des préjudices de toute nature causés par le refus qui lui a été illégalement opposé, il fixe à 40 000 francs suisses le montant des sommes que devra lui verser l'Union à titre de réparation.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'UIT versera au requérant, dans un délai de quatre mois à compter de la date de ce jugement, la somme de 40 000 francs suisses.
2. L'UIT versera au requérant une somme de 4 000 francs à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 14 mai 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Julio Barberis, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 1999.

Michel Gentot
Julio Barberis
Seydou Ba

Catherine Comtet