

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

*Traduction du Greffe,  
seul le texte anglais fait foi.*

**M.**  
**c.**  
**OMS**

**124<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3874**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. N. M. le 10 août 2015 et régularisée le 7 septembre 2015, la réponse de l'OMS du 8 janvier 2016, la réplique du requérant du 25 février et la duplique de l'OMS du 21 juin 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

Le requérant affirme avoir été privé de ses droits à pension.

Le requérant est entré au service de l'OMS en 2000, au titre d'un engagement temporaire et a obtenu par la suite plusieurs autres engagements temporaires sur une période de douze ans. Le 10 juin 2011, il se vit offrir, et accepta, un engagement temporaire pour la période allant du 16 mai 2011 au 15 novembre 2011. En novembre, son engagement fut prolongé jusqu'au 31 mars 2012, afin que son expiration coïncide avec le dernier jour du mois au cours duquel il atteindrait l'âge obligatoire de la retraite, à savoir 62 ans.

Comme suite à une demande du requérant concernant l'échelon dans le grade indiqué dans sa lettre de nomination du 10 juin 2011, il reçut une nouvelle lettre de nomination faisant apparaître l'avancement d'échelon demandé. Cette lettre, qui était datée du 15 février 2012 et qu'il signa le 23 février, précisait que la nomination qu'elle annonçait

annulait et remplaçait celle du 10 juin 2011; toutefois, il s'agissait toujours d'une nomination temporaire pour la période allant du 16 mai 2011 au 15 novembre 2011.

Le 16 janvier 2012, le requérant écrivit au directeur du Département des ressources humaines pour lui demander de prolonger, à titre exceptionnel, son engagement pour une période de six mois au-delà de l'âge de la retraite afin qu'il puisse compléter la période minimale de cinq ans de cotisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU). Le 26 janvier, sa demande fut refusée au motif qu'il n'existait pas de circonstances exceptionnelles justifiant une prolongation de son engagement. En février, le requérant eut un entretien avec la directrice exécutive du Bureau du Directeur général pour discuter de la possibilité de trouver un arrangement qui lui permette de continuer à cotiser à la Caisse des pensions tout en étant en congé sans traitement. Le 24 février, la directrice exécutive fit savoir au requérant qu'elle avait porté sa situation à l'attention de l'administration, comme elle avait promis de le faire lors de leur entretien, mais qu'elle avait alors appris qu'il était titulaire d'une nomination temporaire et non d'un engagement de durée déterminée, comme elle l'avait cru tout d'abord. Elle lui expliqua que le fait que sa nomination soit temporaire rendait sa situation «moins favorable». Le 8 mars 2012, la demande de congé sans traitement du requérant fut rejetée.

Le 14 mars 2012, le requérant déposa trois déclarations d'intention de faire appel auprès du Comité d'appel du Siège, demandant entre autres l'annulation des décisions des 26 janvier et 8 mars 2012, de même que de la lettre de nomination du 15 février 2012. Après avoir entendu les parties, le Comité d'appel du Siège publia son rapport le 18 mars 2015, dans lequel il recommandait au Directeur général de rejeter les trois recours. Par lettre du 11 mai 2015, le requérant fut informé de la décision du Directeur général de faire siennes les recommandations du Comité d'appel du Siège. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande que la décision de ne pas prolonger son engagement et celle de ne pas lui accorder de congé sans traitement soient annulées. Il demande au Tribunal d'ordonner à l'OMS de prolonger rétroactivement son engagement jusqu'à ce qu'il puisse percevoir

une pension de la CCPPNU et de lui accorder des dommages-intérêts à raison de toutes les pertes financières qu'il pourrait subir du fait que l'OMS n'a pas rendu son poste «permanent» et du fait de la non-prolongation de son engagement temporaire au-delà du 31 mars 2012, y compris des dommages-intérêts équivalant à la perte de traitements et à la perte de ses droits à pension. Il réclame également une indemnité pour tort moral et les dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Par la décision attaquée du 11 mai 2015, le Directeur général a fait siennes les recommandations contenues dans le rapport du Comité d'appel du Siège en date du 18 mars 2015 concernant les trois recours internes formés par le requérant (affaires n<sup>os</sup> 882, 883 et 884), par lesquels il contestait les décisions des 26 janvier et 8 mars 2012, ainsi que la lettre de nomination du 15 février 2012.

2. Le premier recours (n<sup>o</sup> 882) était dirigé contre la décision du 26 janvier 2012 de ne pas lui accorder une prolongation de son engagement au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite, qui est de 62 ans. Le deuxième recours (n<sup>o</sup> 883) était dirigé contre la décision du 8 mars 2012 de ne pas lui donner la possibilité de continuer à cotiser à la Caisse des pensions jusqu'au 30 novembre 2012 (c'est-à-dire jusqu'à la date à laquelle il aurait accumulé cinq années de cotisation). Le troisième recours (n<sup>o</sup> 884) était dirigé contre la lettre de nomination du 15 février 2012 par laquelle il a obtenu une nomination temporaire et non un engagement «permanent». Dans son rapport, le Comité d'appel du Siège est parvenu aux conclusions suivantes :

- «a) Le recours n<sup>o</sup> 884 est tardif et, partant, irrecevable.
- b) Les recours n<sup>os</sup> 882 et 883 sont recevables.
- c) La décision de rejeter la demande [du requérant] portant sur la prolongation du contrat jusqu'à l'âge de la retraite en application de l'article 1020.1 du Règlement du personnel était conforme au Statut et au Règlement du personnel de l'OMS et à ses politiques. Cette décision n'était pas viciée par une quelconque non-observation ou application

non fondée des dispositions du Statut du personnel, du Règlement du personnel de l'OMS ou des termes de son contrat (article 1230.1.3 du Règlement du personnel); par une partialité manifestée à son détriment par un supérieur hiérarchique ou par tout autre fonctionnaire responsable (article 1230.1.1 du Règlement du personnel); par un examen incomplet des faits (article 1230.1.2 du Règlement du personnel); par une application inexacte des critères de classement des postes de l'OMS (article 1230.1.4 du Règlement du personnel).

- d) La décision de ne pas prolonger l'engagement [du requérant] au-delà de l'âge obligatoire de la retraite ne constituait pas une discrimination fondée sur l'âge [à l'encontre] du [requérant].
- e) Le [requérant] n'avait pas droit à un congé sans traitement qui lui aurait permis de continuer à cotiser à la CCPPNU afin de compléter [cinq] ans de cotisation. La décision de rejeter cette demande n'était entachée d'aucune des irrégularités visées à l'article 1230.1 du Règlement du personnel.
- f) Il n'y avait aucune preuve de détournement de pouvoir.»\*

Sur la base de ces conclusions, le Comité d'appel du Siège a recommandé au Directeur général de rejeter le recours n° 884 comme irrecevable et de rejeter les recours n°s 882 et 883 comme dénués de fondement, de même que les demandes de réparation y afférentes.

3. À l'appui de sa requête, le requérant soutient qu'il a été traité à tort comme agent temporaire, qu'il a été victime de discrimination en raison de son âge, que l'OMS s'est fondée sur des considérations non pertinentes, que la décision attaquée a été prise pour des motifs abusifs constitutifs d'un détournement de pouvoir, que l'OMS a violé une promesse qui lui avait été faite et qu'il a été injustement empêché de compléter la période de cinq ans de cotisation qui lui aurait ouvert droit à une pension de la CCPPNU.

4. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Il ne présente pas de liste de témoins et, en fait, n'étaye pas sa demande. Eu égard à l'abondance des écritures, à leur clarté et à leur caractère détaillé, le Tribunal estime qu'il peut statuer correctement et équitablement sur la requête en se fondant sur les documents présentés par les parties. En conséquence, il n'ordonnera pas la tenue d'un débat oral.

---

\* Traduction du greffe.

5. Le Tribunal estime que c'est à juste titre que le Comité d'appel du Siège et le Directeur général ont conclu que le recours n° 884 était tardif et, partant, irrecevable. Le requérant a contesté la lettre de nomination du 15 février 2012 en tant qu'elle contenait une offre de nomination temporaire et non d'engagement «permanent». La nomination temporaire lui était offerte pour la période allant du 16 mai 2011 au 15 novembre 2011. La lettre de nomination du 15 février 2012, qui annulait et remplaçait l'engagement initial du 10 juin 2011, ne faisait que changer, avec effet rétroactif, l'échelon du requérant, et ce, à sa demande. Elle ne modifiait aucune des autres conditions d'emploi que le requérant avait acceptées et signées auparavant. Le Tribunal estime utile de noter que, de toute façon, le Statut et le Règlement du personnel fixent l'âge de départ obligatoire à la retraite, quelle que soit la nature de la nomination (temporaire, de durée déterminée ou à titre continu).

6. La décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite, c'est-à-dire 62 ans, a été prise sur la base de l'article 9.5 du Statut du personnel et de l'article 1020.1 du Règlement du personnel.

L'article 9.5 du Statut du personnel, relatif à la cessation de service, dispose ce qui suit :

«En général, les membres du personnel ne doivent pas être maintenus en fonctions au-delà de l'âge fixé pour la retraite par le règlement de la Caisse des Pensions. Dans des cas exceptionnels, le Directeur peut, dans l'intérêt de l'Organisation, reculer cette limite.»

L'article 1020.1 du Règlement du personnel, concernant la retraite, prévoit ce qui suit :

«Les membres du personnel prennent leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 60 ans. Toutefois, les membres du personnel qui sont devenus membres de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990 inclusivement, prendront leur retraite à la fin du mois au cours duquel ils auront atteint l'âge de 62 ans. Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Organisation, reculer l'âge de la retraite sous réserve que chaque prolongation ne soit pas supérieure à une année et qu'aucune prolongation ne soit accordée au-delà de 65 ans.»

7. Le requérant a travaillé pour l’OMS au titre de plusieurs nominations temporaires, totalisant près de quatre ans et demi de service sur une période de douze ans. L’argument selon lequel il aurait dû être traité comme un employé «permanent» bénéficiant de toutes les protections inhérentes à un tel statut n’a aucun fondement. Il ressort clairement du libellé de l’article 9.5 du Statut du personnel et de l’article 1020.1 du Règlement du personnel cités plus haut que le requérant n’avait pas droit à une prolongation de son engagement au-delà de l’âge de départ obligatoire à la retraite, c’est-à-dire 62 ans.

8. Le requérant soutient que l’OMS devrait prolonger un engagement au-delà de l’âge obligatoire de la retraite lorsqu’il existe des circonstances exceptionnelles et qu’une telle décision est dans l’intérêt de l’Organisation. Le requérant fait valoir que le Comité d’appel du Siège et le Directeur général ont appliqué une norme différente, puisqu’ils ont cherché à déterminer s’il existait «des circonstances exceptionnelles [qui étaient] dans l’intérêt de l’Organisation». Il estime qu’il s’agit là d’une erreur de droit. Il cite les «circonstances exceptionnelles» suivantes, qui auraient dû conduire l’OMS à prolonger son engagement :

- (a) Il ne lui restait plus que six mois et demi de service pour que s’ouvre son droit à pension.
- (b) L’OMS avait promis de trouver une solution qui lui permettrait de compléter les cinq années de cotisation requises pour qu’il puisse recevoir une pension.
- (c) Il était apte au service et sa fonction était une «fonction permanente» qui demeurait nécessaire.
- (d) Faute de recevoir une pension, il se trouverait dans une situation financière des plus difficiles.
- (e) La durée du congé sans traitement serait seulement de six mois et demi.

9. Le Comité d’appel du Siège a conclu que les circonstances exceptionnelles mentionnées par le requérant ne servaient que ses propres intérêts et qu’il n’avait pas indiqué en quoi elles seraient dans

l'intérêt de l'Organisation. Il avait dès lors conclu, et le Directeur général l'avait suivi, qu'il n'était pas dans l'intérêt de l'Organisation de prolonger son engagement. Même si elles portaient sur une autre organisation, les observations formulées par le Tribunal dans le jugement 3765, au considérant 2, sont pertinentes en l'espèce :

«L[e] [...] Statut du personnel confère au Directeur général le pouvoir de reporter l'âge de départ à la retraite d'un membre du personnel s'il estime qu'une telle mesure sert les intérêts de l'Organisation. En vertu d'une jurisprudence constante, une telle décision de prolongation d'engagement au-delà de la limite d'âge constitue une mesure dérogatoire de nature exceptionnelle relevant d'un large pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation. Cette mesure ne fait ainsi l'objet que d'un contrôle restreint du Tribunal, qui ne la censurera que si elle n'émane pas de l'autorité compétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, tire des faits des déductions manifestement inexacts ou est entachée de détournement de pouvoir. (Voir, par exemple, les jugements 1143, au considérant 3, et 3285, au considérant 10.)»

10. En l'espèce, le requérant n'a pas prouvé l'existence de l'une quelconque des irrégularités mentionnées plus haut. L'OMS n'était pas tenue de prolonger son engagement au motif qu'il était «apte à s'acquitter de ses fonctions» ou que les fonctions afférentes au poste qu'il occupait demeuraient nécessaires. Son argument selon lequel il était dans l'intérêt de l'Organisation de prolonger son engagement et de permettre ainsi que s'ouvre son droit à pension plutôt que de nommer un autre fonctionnaire pour le remplacer n'est pas fondé. Comme l'Organisation l'a fait observer dans ses écritures, une prolongation de l'engagement entraînerait des coûts indirects pour l'OMS, de sorte que non seulement la prolongation ne servirait pas les intérêts de l'Organisation, mais on pourrait même raisonnablement avancer qu'elle y serait contraire. Le jugement 2634 invoqué par le requérant et qui concerne la suppression illégale d'un poste alors qu'il était prouvé que les fonctions afférentes à ce poste étaient toujours nécessaires n'a aucune pertinence en l'espèce. En effet, la suppression d'un poste implique nécessairement l'élimination de ce poste, tandis que le départ à la retraite d'un fonctionnaire ne signifie pas nécessairement que le poste de l'intéressé sera supprimé.

11. Les arguments du requérant selon lesquels l'Organisation s'est fondée sur des considérations non pertinentes au moment de décider si elle devait ou non prolonger son engagement ou lui accorder un congé sans traitement, la décision attaquée a été prise pour des motifs abusifs constitutifs d'un détournement de pouvoir et l'OMS avait promis de régler la situation dans laquelle il se trouvait, en prolongeant son engagement ou en lui accordant un congé sans traitement, sont dénués de fondement. Après avoir examiné les documents soumis par les parties ainsi que les règles applicables, le Tribunal estime que, de toute évidence, on ne saurait considérer que l'Organisation a fait une promesse qui l'obligerait à prolonger l'engagement du requérant ou à lui accorder un congé sans traitement. Le Tribunal conclut au contraire que la directrice exécutive a agi correctement, dans le respect du devoir de sollicitude de l'Organisation, lorsqu'elle a promis de porter «la situation personnelle [du requérant] à l'attention du directeur [des] ressources humaines», ce qu'elle a fait. Malheureusement, elle ignorait à ce moment-là que le requérant était titulaire d'une nomination temporaire et non d'un engagement de durée déterminée et, dès qu'elle a appris la situation (deux jours plus tard), elle a fait savoir au requérant qu'il y avait peu de chances que leur démarche ait une issue favorable. Quoi qu'il en soit, elle a dit au requérant qu'elle avait discuté de la situation avec la Division des ressources humaines «pour veiller à ce que les pratiques et règles en vigueur soient respectées». Il importe de souligner que, même si le requérant avait été titulaire de contrats de durée déterminée, il n'aurait pas eu droit à un congé sans traitement, puisqu'il n'était pas dans la situation décrite par l'article 655.3 du Règlement du personnel, selon lequel «[l]e Directeur général peut autoriser un congé sans traitement aux fins des droits à pension dans le cas des membres du personnel qui, dans un délai de deux ans, auront atteint l'âge de 55 ans et 25 ans de participation à la Caisse des Pensions, ou qui ont dépassé cet âge et auront atteint leurs 25 ans de participation à la Caisse dans un délai de deux ans».

12. La décision du Directeur général a été prise sur la base du paragraphe 150 de la section III.6.25 du Manuel électronique, selon lequel «[l]es fonctionnaires titulaires d'une nomination temporaire [...]

n'ont pas droit à [un congé sans traitement] aux fins de leurs droits à pension»\*. Étant donné que le requérant n'avait pas droit à un congé sans traitement, aucune irrégularité n'entache la décision de ne pas lui en accorder un. En fait, l'octroi d'un tel congé aurait constitué une fraude au détriment de la CCPPNU. De surcroît, il n'est pas raisonnable de la part du requérant d'affirmer que les aspects financiers sont des «facteurs non pertinents», lorsqu'il s'agit de décider si telle ou telle mesure sert ou non «les intérêts de l'Organisation». Il est clair que la responsabilité financière est l'une des exigences fondamentales du bon fonctionnement d'une organisation internationale.

13. L'argument selon lequel le requérant a été victime de discrimination sur la base de son âge n'est pas fondé. Comme l'indique le considérant 4 du jugement 2979 dans sa partie pertinente :

«[...] Le principe de non-discrimination implique l'adoption et la mise en œuvre de règles impartiales, équitables et objectives qui garantissent que des cas similaires bénéficieront d'un même traitement juridique. En vertu de ce principe, toute distinction arbitraire et/ou injustifiée entre des individus ou des groupes se trouvant dans des situations similaires ou identiques est interdite, mais pas le traitement différencié ou spécifique de situations qui sont intrinsèquement et objectivement distinctes. Il y a bien une nécessité administrative d'établir des règles et des normes permettant de garantir à tous les fonctionnaires la pratique la plus équitable et la plus équilibrée possible, tout en assurant un fonctionnement efficace de l'organisation. L'article 4.05 du Statut [du personnel de l'organisation] constitue un exemple de norme établie comportant une distinction en fonction de l'âge, distinction qui ne peut toutefois être considérée comme arbitraire ou injustifiée. Si l'on tient compte de l'état de santé actuel de la population ainsi que de son espérance de vie, il n'est pas déraisonnable de fixer l'âge de la retraite à soixante-deux ans — ce qui représente déjà un accroissement du nombre d'années de service, puisque l'âge de la retraite est de soixante ans pour ceux qui ont été nommés avant 1990 — afin de conserver le plus large éventail de compétences possible parmi les fonctionnaires atteignant l'âge de la retraite et de continuer d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation. La suggestion de la requérante selon laquelle l'âge de la retraite des fonctionnaires devrait faire l'objet d'un examen individuel serait idéale dans l'absolu, mais cette solution n'est pas pratique compte tenu de la charge administrative anormalement lourde que cela représenterait pour une organisation. Pour pouvoir fixer l'âge de la retraite au

---

\* Traduction du greffe.

cas par cas, il faudrait charger les supérieurs hiérarchiques d'évaluer, à intervalles réguliers, la capacité du fonctionnaire à travailler et pour combien de temps.»

14. Le moyen du requérant selon lequel il aurait été empêché, de manière injuste, de compléter la période de cinq années de cotisation, qui lui aurait ouvert droit à une pension de la CCPPNU, est dénué de fondement. Comme indiqué plus haut, la série de nominations temporaires, que le requérant a acceptées, représentait au total près de quatre ans et demi de service sur une période de douze ans. Il n'avait donc pas atteint la durée minimale de cotisation pour prétendre au versement d'une pension, non pas parce que l'OMS l'en avait «empêché», mais simplement parce qu'il n'avait pas cotisé à la Caisse des pensions pendant cinq ans. Ainsi, l'OMS n'était pas tenue de prolonger son engagement au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite.

15. Au vu de ce qui précède, la requête est totalement infondée et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 12 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   DOLORES M. HANSEN   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ