

QUARANTE-HUITIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire AZOLA BLANCO et VELIZ GARCIA

Jugement No 507

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formées par le sieur Azola Blanco, Marcial, et le sieur Véliz Garcia, Tomas, le 19 août 1981, régularisées le 2 septembre, la réponse unique de l'ESO en date du 30 novembre, la réplique unique des requérants en date du 29 décembre 1981 et leur communication du 27 janvier 1982 et la duplique unique de l'ESO du 3 mars 1982;

Considérant que les deux requêtes portent sur les mêmes questions et qu'il y a lieu de les joindre pour y être statué par une seule décision;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal et le Règlement applicable aux membres du personnel, à l'exception du personnel local, en particulier les articles R II 6.02, 10 et 11, et le Règlement du personnel local, en particulier les articles LS II 5.01, 03, 04 (10) et 05, LS VI 1.01, 05, 06 et 07, LS VIII 1.01 et Annexe A 3 1.01;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le sieur Azola Blanco est entré au service de l'ESO en 1969 et le sieur Véliz Garcia en 1968. Ils étaient employés comme membres du personnel local à l'observatoire de l'ESO à La Silla au Chili, le premier comme homme de peine et le second en qualité de mécanicien. En 1972, ils reçurent l'un et l'autre un contrat de durée indéterminée. Par une lettre du 6 mars 1981, un fonctionnaire du Service du personnel à La Silla informa les requérants et seize autres de leurs collègues, que des raisons d'ordre économique contraignaient l'ESO à réduire le personnel local et que leurs postes seraient supprimés le 9 mars, conformément à l'article LS II 5.04 (10) du Règlement du personnel local. Ils se virent offrir, en sus des trente jours de traitement prévus par l'article LS II 5.03 (paiement du traitement tenant lieu de préavis) et d'une indemnité spéciale due aux termes de l'annexe A 3 1.01, leur traitement de base pour le reste du mois de mars et pour avril 1981 à titre d'indemnisation gracieuse. Avec six des autres membres du personnel intéressés, les requérants adressèrent un recours au directeur de l'ESO au Chili, conformément à l'article LS VI 1.06. leur lettre fut transmise au Directeur général à Garching (République fédérale d'Allemagne), lequel, dans sa réponse en date du 21 mai, rejeta les recours à l'exception d'une demande d'adaptation rétroactive des traitements, question qui, dit-il, était encore pendante. Cette lettre, que les requérants déclarent avoir reçue le 15 juin 1981, constitue la décision attaquée.

B. Les requérants soutiennent que les licenciements doivent être annulés au motif qu'il n'a pas été tenu compte de faits essentiels. Selon l'article LS II 5.04 (10), l'Organisation peut résilier le contrat d'un agent si les besoins de son fonctionnement l'exigent. Cet article a été tiré mot pour mot du Code du travail chilien; les tribunaux chiliens ont interprété cette disposition comme justifiant la résiliation uniquement en cas de difficultés économiques permanentes affectant, d'une manière irrévocable, les opérations futures. Or aucune difficulté de ce genre ne justifiait la résiliation. Les économies permises par les dix-huit licenciements ne représentaient que 1 pour cent du budget. Par la suite, l'Organisation a recruté du personnel et les requérants croient que son but réel avait été de remplacer des agents permanents par des employés à court terme ou de faire exécuter certains travaux en sous-traitance. Les tâches que les requérants accomplissaient sont indispensables et sont toujours assumées par d'autres membres du personnel. A leur avis, les décisions sont également entachées de vice de procédure en ce sens qu'aucun préavis n'a été donné: l'ESO s'est contentée d'offrir l'indemnité prévue à l'article LS II 5.03. De même, l'article R II 6.10 n'a pas été appliqué selon lequel aucun membre du personnel ne doit être licencié du fait d'une suppression de poste ou d'une réduction des effectifs tant que le Directeur général n'a pas déterminé l'impossibilité de transférer l'intéressé. Or rien ne montre que le Directeur général l'ait fait. L'article R II 6.11 du règlement applicable aux membres du personnel international, qui prescrit les préavis qui doivent leur être donnés, devrait être appliqué car, sans cela, le personnel local serait frappé de discrimination. Aussi les requérants invitent-ils le Tribunal à annuler la décision entreprise et à ordonner leur réintégration à l'ESO, ainsi que le paiement du

traitement du 9 mars 1981 à la date de la réintégration; subsidiairement, à ordonner le paiement d'une indemnité pour licenciements injustifiés équivalant à six fois leur rémunération brute totale du 1er janvier 1980 au 28 février 1981 plus intérêt à 12 pour cent l'an à compter de la date du dépôt des requêtes ou encore subsidiairement à ordonner le paiement, à leur valeur adaptée, des prestations prévues dans le Règlement du personnel local, à eux offertes dans les lettres de licenciement. Ils présentent trois autres conclusions : le paiement, par l'ESO, des cotisations de sécurité sociale dues, conformément au régime chilien, sur les cinq salaires mensuels qui leur ont été payés sous la forme de gratification (aguinaldos); l'octroi, jusqu'à la date de leur licenciement, de toute adaptation rétroactive des traitements qui pourrait être accordée à la suite de l'étude annuelle sur les traitements du personnel local; une indemnité à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'ESO soutient que les requêtes sont irrecevables. Les requérants savaient que la décision venait du Directeur général lui-même car il l'avait dit lors d'une réunion avec les membres du Comité de l'Association du personnel local tenue à Santiago-du-Chili le jour même où les décisions ont été notifiées aux intéressés, à savoir le 6 mars 1981. Ils ont recouru auprès du directeur de l'ESO au Chili, tout en sachant qu'aucun directeur n'était en poste. Les lettres du 6 mars contenaient évidemment les décisions définitives prises par le Directeur général lui-même et, comme plus de quatre-vingt-dix jours se sont écoulés entre le 6 mars et le dépôt des requêtes, celles-ci sont tardives. Subsidiairement, l'ESO les estime non fondées. La jurisprudence chilienne est sans pertinence même si le Règlement de l'ESO est identique aux dispositions du Code du travail chilien. Le directeur au Chili est habilité à licencier des membres du personnel à La Silla mais, le poste n'étant alors pas pourvu, cette faculté revenait automatiquement au Directeur général. Celui-ci n'a pas outrepassé ses pouvoirs. En particulier, il n'a pas méconnu, contrairement aux allégations des requérants, des "faits essentiels", à savoir la véritable situation financière de l'Organisation. Les difficultés financières de l'ESO (dues à des facteurs tels que le cours du change entre le peso chilien et le dollar des Etats-Unis ou le taux de l'inflation au Chili) justifiaient les licenciements. Les requérants soutiennent à tort que leurs tâches étaient indispensables et qu'elles ont été reprises par d'autres fonctionnaires. En fait, leurs postes ont été supprimés et le personnel demeuré en place s'est chargé de ce qui restait de leurs attributions. Les décisions n'ont pas violé les stipulations de leur contrat d'engagement. Quant aux allégations relatives à des vices de procédure, elles sont, elles aussi, dépourvues de tout fondement. Il a été donné plein effet aux dispositions de l'article LS II 5.03 relatives au préavis, en dépit des divergences entre les versions anglaise et espagnole du texte, étant donné que les intéressés ont bénéficié du traitement le plus favorable : ils ont reçu leur salaire au lieu du préavis prescrit par le texte espagnol ou de l'indemnité de fin de contrat prévue par le texte anglais (annexe A 3). Les requérants ne peuvent prétendre plus que les sommes à eux offertes le 6 mars 1981 pour régler leur cas, à savoir 204.303 pesos chiliens pour le sieur Azola Blanco et 408.648 pesos pour le sieur Véliz Garcia, moins les montants représentant un mois et vingt-deux jours de traitement de base accordés à titre gracieux (l'ESO ne s'estime, en effet, plus tenue par cette offre). Le règlement applicable au personnel international ne vise expressément pas le personnel local et les requérants ne peuvent pas bénéficier à la fois des dispositions de l'article LS II 5.03 et de celles de l'article R II 6.11. Il est également erroné de prétendre que rien n'ait été fait pour donner aux requérants une nouvelle affectation. Chaque cas a été étudié minutieusement mais, en raison des contraintes budgétaires et d'une diminution de la charge de travail, aucune mutation ne s'est révélée possible. Les requérants n'étaient manifestement pas qualifiés pour les postes qui ont fait l'objet d'avis de vacance publiés dans la presse après leur licenciement; sans cela, ils auraient pu poser leurs candidatures. Il est faux de soutenir que leurs tâches ont été confiées à des sous-traitants : l'Organisation n'a recours à eux que pour de menus travaux. L'ESO invite le Tribunal à rejeter les autres conclusions. L'administration - pleinement soutenue sur ce point par le personnel local - n'a jamais tenu compte des gratifications pour le calcul des cotisations à la sécurité sociale et aucune stipulation des contrats d'emploi des requérants ne leur donne droit à être traités autrement que les autres membres du personnel local. Ils ne peuvent pas non plus demander des augmentations de traitement rétroactives : la question étant encore à l'examen, la conclusion n'est pas recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal. L'ESO est néanmoins disposée à étendre aux requérants, pour la période allant du 1er juillet 1980 au 6 mars 1981, le bénéfice de toute augmentation qui pourrait être accordée aux autres membres du personnel local.

D. Dans leur réplique, les sieurs Azola Blanco et Véliz Garcia n'admettent pas que leur requête soit tardive. L'article LS VI 1.01 les habilitait - et même les obligeait pour épuiser toutes les voies internes de recours - à interjeter un appel interne en écrivant tout d'abord au directeur au Chili, ce qu'ils ont fait par leur lettre du 6 avril 1981. L'article LS VI 1.07 prévoit un nouveau recours adressé au Directeur général et, dès lors, c'est la lettre de celui-ci datée du 21 mai 1981 qui a constitué la décision définitive. Sur le fond de la question, les requérants font valoir une divergence entre les versions anglaise et espagnole de l'article LS II 5.05 et soutiennent que c'est le texte espagnol qui prévaut : celui-ci autorise les licenciements que le fonctionnement de l'Organisation exige et les requérants développent leur argumentation concluant à l'absence de toute justification de cet ordre dans leur cas. En particulier, ils relèvent une fois de plus que l'ESO a recruté du personnel local et a eu recours à des sous-traitants.

Quant au préavis l'article R II 6.02 fait une distinction entre le préavis et l'indemnité de résiliation du contrat. En fait, les requérants n'ont pas reçu de préavis. Ils répètent que l'on n'a pas tenté de leur trouver une nouvelle affectation. Quant à leur conclusion relative aux cotisations de sécurité sociale, ils soutiennent que l'ESO est tenue, ainsi qu'elle l'a reconnu elle-même, d'appliquer la législation chilienne de sécurité sociale. Pour ce qui est des adaptations de traitement rétroactives, s'ils contestent que leur demande soit prématurée, ils prennent acte que l'ESO est disposée à leur accorder lesdites adaptations.

E. Dans sa duplique, l'ESO relève que le Directeur général n'avait aucune raison de confirmer ses propres décisions du 6 mars 1981 pour qu'elles soient définitives. Les décisions l'étaient de toute évidence; elles n'étaient pas susceptibles d'un recours, et certainement pas auprès d'un fonctionnaire de rang moins élevé. Sur le fond, l'ESO ne voit aucune différence de substance entre les versions espagnole et anglaise de l'article LS II 5.05 : selon l'un et l'autre texte, les licenciements étaient justifiés et l'ESO donne de plus amples explications sur sa situation financière. Les arguments relatifs au recrutement et à la sous-traitance ne tiennent pas. Quant à la conclusion relative aux cotisations de sécurité sociale, l'affirmation que l'ESO doit observer la législation chilienne témoigne que les requérants confondent la politique tendant à appliquer la loi du pays hôte et l'obligation de le faire. L'ESO prie à nouveau le Tribunal de déclarer les requêtes irrecevables ou, s'il les estimait recevables, de les écarter en tant que non fondées.

CONSIDERE :

Sur la recevabilité

1. Le 6 mars 1981, les requérants ont reçu des lettres signées par un fonctionnaire des services du personnel de l'Organisation, lettres mettant fin à leur emploi le jour même en raison d "une situation économique extrêmement difficile". Les requérants ont recouru immédiatement auprès du Directeur général qui, "après un examen approfondi de votre recours et du raisonnement avancé dans votre lettre", décida de rejeter la demande. C'est contre sa lettre du 21 mai 1981 communiquant cette décision que les requérants se pourvoient devant le Tribunal de céans.

2. Aux termes de l'article VII du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si la décision contestée est définitive et si elle est introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours. Les requérants ont saisi le Tribunal durant le délai imparti. Toutefois, l'Organisation soutient que la décision définitive figurait dans la lettre du 6 mars et que les requérants, force est de l'admettre, ne se sont pas pourvus dans les quatre-vingt-dix jours ayant suivi l'envoi de ladite lettre. L'Organisation fonde son argumentation sur le fait que les requérants savaient que les lettres du 6 mars avaient été écrites conformément aux instructions du Directeur général. Il ne s'ensuit toutefois pas, même si on l'admet, que les lettres du 6 mars constituaient une décision définitive. Tel ne serait pas le cas même si les lettres avaient été signées personnellement par le Directeur général. Toutes les décisions que celui-ci prend ne sont pas définitives. Les requérants sont partis à juste titre de l'idée que le Directeur général ne se prononcerait pas de manière définitive avant d'avoir examiné avec soin ce qu'ils avaient à dire. Contrairement aux affirmations de l'Organisation, sa lettre du 21 mai n'était pas "une simple confirmation" de la lettre du 6 mars et c'est elle qui contient la décision définitive. L'objection d'irrecevabilité n'est pas admise.

Sur le caractère injustifié des licenciements

3. Il s'agit de la première conclusion des requérants. Selon l'Organisation, le licenciement était justifié aux termes de la disposition LS II 5.04 du Règlement du personnel local qui énonce quatorze motifs de licenciement, dont le dixième est libellé comme suit :

"Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio".

Les parties ne s'entendent pas sur la traduction de ces mots. Selon l'Organisation, il n'y a pas de différence entre "les besoins du fonctionnement de l'Organisation", facteur qui, aux dires des requérants, doit justifier le licenciement et la "modification fonctionnelle de la structure opérationnelle de l'emploi dans l'Organisation", version à laquelle elle donne apparemment la préférence. La disposition LS II 5.04 reproduit exactement, du commencement à la fin, l'article 2 du Code du travail du Chili. La Cour suprême de ce pays a interprété à plusieurs reprises le paragraphe 10 de cet article. Le texte des décisions judiciaires ne figure pas au dossier mais leur contenu est résumé dans le raisonnement des requérants en des termes que l'Organisation ne conteste pas. "Pour résumer, lorsque la décision est dictée par des raisons d'ordre économique, la cour a toujours estimé qu'il devait s'agir de difficultés économiques de nature permanente et non pas occasionnelles ou transitoires, propres à affecter

irréremédiablement le fonctionnement futur d'une organisation."

4. L'Organisation prétend qu'il faut interpréter la disposition de façon plus large. La nécessité de "trim the fat", pour reprendre son expression, c'est-à-dire d'éliminer toute dépense superflue, et cela pour des raisons financières, justifierait, à son avis, l'application du paragraphe 10. "En période de prospérité", poursuit-elle, "et de généreux budgets de fonctionnement, toute organisation, qu'elle soit privée ou publique, peut se permettre d'appliquer en matière budgétaire des principes directeurs moins stricts. En revanche, lorsque les temps sont difficiles, les budgets de fonctionnement sont en général réduits en raison d'une diminution des entrées de fonds", etc. En plaidant ainsi pour une interprétation plus large, l'Organisation s'oppose à toute référence à la jurisprudence de la Cour suprême en soutenant à tort que ce serait appliquer la législation chilienne à laquelle l'Organisation n'est pas assujettie. Les décisions de la Cour suprême ne lient évidemment pas le Tribunal, mais cela ne signifie pas que l'on ne puisse s'y référer en tant que procédé d'interprétation. Lorsqu'un tribunal doit interpréter une clause, il a toujours le loisir d'examiner comment la même clause a été interprétée par d'autres cours qui peuvent parler avec autorité. Etant donné que la disposition est rédigée en espagnol, langue que le Tribunal n'a guère l'habitude d'employer, et qu'elle doit être appliquée aux conditions propres au Chili, avec lesquelles le Tribunal n'est pas non plus familier, celui-ci ferait preuve de légèreté s'il n'attachait pas beaucoup de prix aux observations d'une cour suprême qui, elle, connaît fort bien tant la langue que les conditions nationales. En outre, l'idée fondamentale de l'interprétation de la Cour suprême, à savoir que les difficultés que l'organisation s'efforce de vaincre par une réduction de ses effectifs doivent être de caractère permanent et non pas transitoires, paraît répondre fort bien, selon le Tribunal, à l'objet de la disposition. Un licenciement peut se traduire, comme c'est le cas en l'espèce, par la cessation sommaire de la relation d'emploi après une longue période de service d'agents à qui leur contrat garantissait apparemment un poste sûr. Il semble peu probable qu'une clause de ce genre ait pour objet de tenir compte des fluctuations usuelles de la prospérité d'un organisme d'éliminer toute dépense superflue une année pour étoffer peut-être à nouveau les effectifs au bout d'un an ou deux. Ainsi qu'on le verra de l'examen des faits dans les paragraphes suivants : cela est précisément ce que l'Organisation a fait en l'occurrence. Cependant, de l'avis du Tribunal, cette opération ne cadre guère avec la disposition en cause.

5. Les difficultés que l'Organisation entendait atténuer par le licenciement des requérants et de seize de leurs collègues occupant des emplois analogues avaient surgi, selon elle, le 30 juin 1979. A cette date, une grave inflation sévissait au Chili depuis un certain temps, qui entraînait sans cesse des augmentations des salaires payés en pesos aux agents de l'organisation en poste dans ce pays. Cela ne gênait pas l'ESO, dont les membres paient leur contribution en marks allemands, étant donné que le peso ne cessait d'être dévalué. Mais, le 30 juin, le gouvernement du Chili a rattaché le peso au dollar des Etats-Unis. C'était une mesure visant à arrêter l'inflation, objectif qui fut atteint, mais non pas immédiatement. Lorsque le Comité financier de l'Organisation a revu la situation en novembre 1980, il constata que l'inflation pour l'année allant de juillet 1979 à juin 1980 s'était élevée à 38 pour cent et qu'elle avoisinait encore 30 pour cent. Le coût en marks allemands de la main d'oeuvre employée au Chili s'était donc fortement accru. Le Comité financier n'était pas saisi de chiffres exacts, mais l'Organisation déclare que, pour l'année civile 1980, ses dépenses avaient atteint 4,2 millions de marks allemands contre 2,7 millions en 1978. Cet accroissement de 1,5 million de marks allemands devait être considéré au regard d'un budget de 41,7 millions de marks, de sorte qu'il représentait une augmentation des dépenses totales d'environ 4 pour cent. Le comité constata que la réserve pour variations des coûts était conçue pour faire face à des situations de ce genre et que l'on prévoyait que la réserve prévue serait adéquate. Aucune mesure particulière ne fut envisagée à ce moment-là. Néanmoins, les licenciements eurent lieu le 6 mars 1981.

6. Lorsque la situation fut réexaminée en novembre 1981, l'inflation était tombée à 12 pour cent ou même moins et l'Organisation n'avait pas jugé nécessaire de puiser dans la réserve pour variations des coûts. Les très substantielles réserves générales de l'Organisation avaient toutefois quelque peu diminué. Cela n'avait rien de surprenant puisqu'elle en avait retiré 3 millions de marks investis dans un nouveau télescope et qu'elle fonctionnait, de surcroît, grâce à des contributions dont le taux n'avait pas été augmenté depuis 1976. L'Organisation tire les trois quarts de ses revenus des contributions des membres, contributions dont la valeur réelle avait fléchi de près de 20 pour cent entre 1976 et 1982. Cependant, le Directeur général ne proposa aucune augmentation du niveau des contributions pour 1982, étant donné les versements que l'on attendait de deux nouveaux pays qui devaient adhérer à l'Organisation. Le comité, puis le conseil approuvèrent cette façon de faire, les seules économies décidées concernant le personnel chilien et portant, d'une part, sur l'adaptation au coût de la vie et, de l'autre, sur de "nouvelles réductions des effectifs".

7. En l'occurrence, il s'agit non pas de nouvelles réductions des effectifs mais bien de celles qui ont été opérées en mars 1981. Le dossier n'explique pas ce qui a pu faire passer, entre novembre 1980 et mars 1981, d'une situation

que la réserve pour variations des coûts permettait d'affronter à des circonstances qui, pour citer un passage de la lettre du Directeur général en date du 21 mai 1981, rendaient inévitable une réduction de la structure opérationnelle de l'emploi. Aussi longtemps que l'Organisation continuait de fonctionner au moyen de fonds dont la valeur réelle diminuait, la prudence pouvait évidemment conduire à élaguer le personnel. Mais cela ne suffit pas à faire jouer la disposition LS II 5.04 (10). A supposer même que cela eût suffi, le Directeur général aurait mal interprété le règlement et, partant, abusé de ses pouvoirs. Il n'était pas habilité à prendre la décision, qui doit donc être annulée. Cette conclusion rend inutile l'examen des vices de procédure dont elle aurait été entachée.

Sur la sécurité sociale

8. La disposition LS V 1.01 a la teneur suivante: "L'Organisation contribuera à un système national de sécurité sociale pour ses agents de tout grade et de toute position" (traduction du Greffe). En vertu du régime chilien, les employeurs versent, pour chaque membre de leur personnel, une somme fondée sur le salaire, qui se compose de la cotisation patronale et d'un montant qu'ils déduisent de la rémunération. Les contrats des requérants prévoient que leurs cotisations seront déduites de la rémunération mensuelle. Une partie de celle-ci se composait de versements dits "aguinaldos". Aux termes du Règlement du personnel local, les membres du personnel "ont droit à recevoir trois salaires de base (sic) par année en tant que gratifications spéciales" (traduction du Greffe). Ces gratifications sont appelées aguinaldos. Le système chilien prévoit que "les sommes versées à titre de gratifications légales, contractuelles ou volontaires feront l'objet des mêmes contributions que le salaire mensuel" (traduction du Greffe).

9. L'Organisation n'a jamais cotisé elle-même sur les aguinaldos ni procédé à des déductions sur les montants versés à ce titre aux membres de son personnel. Elle soutient qu'étant donné que la loi chilienne ne la lie pas, elle peut adopter les éléments du système qui lui conviennent. Cette conception est erronée. Ayant décidé de proposer délibéré de contribuer au régime et d'obliger ses agents à cotiser également, l'Organisation a assumé envers les requérants l'obligation contractuelle d'appliquer le régime dans tous ses éléments

10. Les requérants demandent au Tribunal d'ordonner ou de déclarer que l'Organisation est tenue de contribuer au régime au titre des aguinaldos à eux versés. Il n'est pas d'usage que le Tribunal donne satisfaction à des requérants sous cette forme, surtout lorsque des tiers, par exemple les autorités chiliennes, sont en cause. La façon normale de procéder consisterait à ordonner à l'Organisation d'indemniser les requérants pour la perte qu'ils ont subie. Toutefois, l'Organisation s'appuie sur la disposition LS VIII 1.01, selon laquelle le membre du personnel doit faire valoir ses prétentions dans ses six mois à compter de la date à laquelle il est habilité à présenter une revendication et elle soutient qu'en vertu de cette disposition, les requérants ne peuvent se fonder que sur le non-paiement des cotisations afférentes aux aguinaldos payables en décembre 1980. Les requérants n'ont contesté nulle part cette thèse. Dans les présentes circonstances, l'indemnité peut être fixée raisonnablement à la différence éventuelle entre la cotisation que l'Organisation était tenue de verser elle-même en décembre 1980 et la cotisation des requérants que l'Organisation n'a pas déduite.

Sur les adaptations rétroactives

11. Les requérants disent qu'à la suite de négociations collectives, une étude sur les salaires est faite chaque année et suivie d'une amélioration générale du niveau des traitements. Cependant, ils ne prétendent pas que l'Organisation a l'obligation contractuelle d'augmenter les traitements de cette façon. L'Organisation admet que, si amélioration il y a, elle sera payée à tous les agents qui se trouvent dans la même situation, y compris les requérants. La compensation due aux requérants pour leur licenciement non justifié devrait être déterminée en conséquence.

Par ces motifs :

DECIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 21 mai 1981 est annulée.
2. Le Tribunal, constatant que la réintégration n'est ni possible ni opportune, ordonne à l'Organisation de verser à chaque requérant, à titre d'indemnité pour le licenciement injustifié, une somme égale à trois fois la rémunération brute totale qui lui a été payée pour la période allant du 1er mars 1980 au 28 février 1981, majorée de l'adaptation que l'Organisation pourrait devoir accorder à titre rétroactif.
3. L'Organisation déterminera la somme qu'elle aurait dû verser au régime national de sécurité sociale sur les aguinaldos payés à chacun des requérants en décembre 1980 et déterminera également le montant de la cotisation

qu'elle aurait dû payer et de la déduction qu'elle aurait dû opérer sur la rémunération mensuelle de chacun des requérants : si la première de ces sommes dépasse la seconde, l'Organisation versera la différence à chacun des requérants.

4. Toutes les sommes à payer ainsi qu'il est dit plus haut porteront intérêt au taux de 12 pour cent l'an à compter de la date de la requête.

5. L'Organisation versera à chaque requérant 1.000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

6. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

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 3 juin 1982.

(Signé)

André Grisel
J. Ducoux
Devlin
A.B. Gardner