

VINGT ET UNIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire HERMANN

Jugement No 133

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par le Sieur Hermann, Arne Erling, en date du 13 février 1968, la réponse de l'Organisation, datée du 23 avril 1968, la réplique du requérant en date du 4 juin 1968 et la duplique de l'Organisation, datée du 28 août 1968;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 4.1 à 4.4 et 9.1 du Statut du personnel de l'UNESCO et les dispositions 104.1, 104.2, 104.15 et 109.5 du Règlement du personnel de l'UNESCO;

Ouï en audience publique, le 10 mars 1969, M. Pilleboue-Depierres, conseil du requérant, et M. Georges Perrenoud, agent de l'UNESCO;

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

A. Le 3 juin 1952, le requérant a été engagé par l'Organisation pour une année. Renouvelé à deux reprises, son contrat fut transformé, à partir du 28 mars 1956, en un contrat d'une durée indéterminée. En outre, le requérant fut promu du grade P.2 au grade P.3 avec effet depuis le 1er juillet 1964.

B. La Division des sciences sociales appliquées, à laquelle il appartenait, dépendait du Département des sciences sociales jusqu'au début de 1964. Après avoir été rattachée à cette époque au Département de l'application des sciences au développement, elle fut transférée le 1er janvier 1966 au Département des sciences sociales. En 1965 et 1966, elle comprenait quatre postes : un de grade P.5, deux de grade P.4 et celui de grade P.3 qui avait été confié au requérant. A la suite de résolutions adoptées, en octobre et novembre 1966, par la 14^{me} Session de la Conférence générale de l'Organisation, le Directeur général modifia la composition de la Division des sciences sociales appliquées, à laquelle attribua six postes pour 1967 et 1968 : trois de grade P.5, deux de grade P.4 et un de grade P.1/P.2. En conséquence, le poste P.3 occupé par le requérant fut supprimé le 31 décembre 1966.

C. Informé d'abord oralement de cette décision, le requérant en reçut confirmation le 20 décembre 1966 par le Directeur du Bureau du personnel, qui lui annonça qu'il serait licencié en cas d'impossibilité de l'affecter à un autre poste. En vue de trouver un nouvel emploi au requérant, l'Organisation entreprit des démarches qui restèrent infructueuses. Le 2 décembre 1966, elle avait fait appel en vain à divers chefs de bureau. Le 23 janvier 1967, elle offrit au requérant, au Soudan, un poste de grade P.1/P.2, qu'il refusa. Le 17 avril 1967, déférant à une recommandation du Comité consultatif du cadre organique, elle adressa sans plus de succès une communication à tous les Directeurs de départements et de bureaux. Sur quoi, selon une lettre du Directeur par interim du Bureau du personnel, datée du 30 juin 1967, le Directeur général mit fin aux services du requérant, en vertu de l'article 9.1 du Statut du personnel à partir du 1er juillet 1967. Le requérant, qui avait été jusqu'alors affecté temporairement à diverses tâches et rémunéré selon son grade, reçut une somme de 3.271,38 dollars des Etats-Unis à titre de traitement et indemnités, en lieu et place du préavis de trois mois prévu par l'article 109.6 du Règlement du personnel. Il obtint, en outre, une indemnité de licenciement (neuf mois de traitement : 8.178,75 dollars des Etats-Unis); une prime de rapatriement (28 semaines de traitement : 5.871,92 dollars des Etats-Unis) et la compensation en argent de congés annuels (60 jours : 2.516,54 dollars des Etats-Unis).

D. Le requérant contesta, le 30 juin 1967, la décision qui lui avait été notifiée le même jour et que le Directeur général confirma le 6 juillet 1967. Il saisit ensuite le Conseil d'appel, en demandant l'annulation du licenciement et, subsidiairement, 54.525 dollars des Etats-Unis de dommages et intérêts, soit l'équivalent de son traitement net pendant cinq ans. Le 14 décembre 1967, le Conseil d'appel recommanda au Directeur général de procéder entre le 1er janvier et le 30 juin 1968 au reclassement du requérant dans un poste correspondant à ses capacités et à son expérience administrative de classe équivalente à celle du poste supprimé et d'utiliser, dans toute la mesure du possible, ses services au secrétariat pendant cette période. En conséquence, il renonça à statuer sur l'annulation du licenciement et l'octroi de dommages et intérêts. Le 19 janvier 1968, le Directeur général se déclara prêt à se conformer aux recommandations du Conseil d'appel dans les limites des dispositions constitutionnelles, statutaires et réglementaires en vigueur. Par conséquent, il fit inscrire le nom du requérant sur la liste des candidats à tout

poste vacant de grade P.3, en informant par écrit tous les sous-Directeurs généraux et Directeurs qu'en cas d'engagement de personnel temporaire, ils devaient prendre le requérant en considération, compte tenu de ses capacités et de son expérience. Jusqu'à présent, aucun poste n'a été confié au requérant.

E. Entre-temps, le 13 février 1968, le requérant avait déposé auprès du Tribunal la présente requête, qu'il dirige contre la décision de licenciement notifiée le 30 juin 1967 et celle que le Directeur général avait prise le 19 janvier 1968 sur l'avis du Conseil d'appel. Il conclut : à l'annulation de la décision du 30 juin 1967, que celle du 19 janvier 1968 n'a pas rapportée; au paiement de son traitement arriéré jusqu'à la date d'exécution du jugement; à l'attribution d'une indemnité de 12.000 dollars des Etats-Unis pour tort moral et atteinte à sa réputation professionnelle; à son affectation à un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait, sans perte d'avantages professionnels ou financiers; subsidiairement, à défaut de réintégration, au versement d'une indemnité de 54.525 dollars des Etats-Unis, en sus de celles qu'il a déjà reçues; enfin, au remboursement de ses frais et dépens.

F. L'Organisation propose au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDERE :

Sur l'élimination de certaines pièces :

1. Le requérant a produit diverses résolutions qui traduisent les réactions suscitées au sein du personnel de l'Organisation par les mesures dont lui-même et un autre fonctionnaire ont été l'objet. L'Organisation invite le Tribunal à se prononcer sur l'admissibilité de ces documents, en faisant valoir que leur effet équivaut à celui d'une intervention de l'Association du personnel, laquelle n'est pas habilitée à recourir. En réalité, non seulement les pièces incriminées sont dépourvues de tout caractère inconvenant, mais elles ne peuvent pas plus influencer la décision du Tribunal que les autres éléments soumis à son appréciation. Elles sont assimilables à des témoignages écrits plutôt qu'aux déclarations d'une partie ou de son mandataire. Rien ne justifie leur exclusion du dossier.

Sur la violation du droit d'être entendu :

2. Le requérant reproche à l'Organisation de ne lui avoir communiqué qu'au cours de la procédure devant le Conseil d'appel un certificat médical établi par le médecin conseil de l'Organisation et un mémorandum adressé le 17 mars 1968 au Comité consultatif du cadre organique. Il n'est pas établi que l'un ou l'autre de ces documents ait joué quelque rôle dans la décision de licencier le requérant. La prétendue tardiveté de leur production n'a donc pas violé son droit d'être entendu.

Sur la suppression du poste du requérant :

3. En elle-même, la suppression d'un poste ne fait pas grief à son titulaire, c'est-à-dire qu'elle n'est pas attaquable comme telle. En revanche, lorsqu'elle est suivie du congédiement ou du déclassement de l'agent, elle est de nature à affecter ses intérêts. En particulier, les vices dont elle est entachée peuvent invalider la résiliation qu'elle entraîne. Aussi, en principe, le requérant est-il recevable à discuter les motifs de la suppression de son poste dans la mesure où il s'en prend au licenciement qui en est la conséquence. Toutefois, en tant qu'acte d'organisation du service, la décision de priver un agent de son poste relève de la libre appréciation du Directeur général et ne peut être revue par le Tribunal que si elle est entachée d'un vice de procédure ou d'une erreur de droit, se fonde sur des faits inexacts, omet de tenir compte de faits essentiels ou tire des conclusions manifestement erronées des pièces du dossier. Tel est notamment le cas toutes les fois qu'elle a pour seule fin d'éliminer un agent contre lequel aucun autre motif de renvoi ne peut être régulièrement retenu.

En l'espèce, il résulte du dossier que, sans être dirigée contre la personne du requérant, la suppression de son poste fait partie de mesures de réorganisation adoptées à la suite de la 14^{me} Session de la Conférence générale de l'Organisation. Peu importe que les fonctions exercées par le requérant aient été maintenues et confiées à d'autres fonctionnaires. Cela n'empêche pas la suppression de poste de s'expliquer pour des raisons objectives qui la soustraient au contrôle du Tribunal.

Sur le licenciement :

4. L'article 9.1 du Statut du personnel habilitée Directeur général à mettre fin au contrat d'un agent si les nécessités du service exigent la suppression de son poste. En l'occurrence, selon la disposition 109.5, alinéa b), du Règlement du personnel, "les membres du personnel titulaires d'engagements de durée indéterminée sont, en règle générale,

maintenus en fonctions de préférence aux titulaires d'autres types d'engagements, à condition qu'il existe des postes vacants où leurs services pourront être utilisés de façon efficace". La seconde de ces dispositions ne prévoit, en réalité, que des modalités d'application d'un principe général, à savoir que l'Organisation ne peut congédier le fonctionnaire engagé pour une durée indéterminée et privé de son poste avant d'avoir pris toutes les dispositions appropriées pour replacer cet agent.

Les obligations de l'Organisation dépendent des circonstances, soit en particulier, aux termes mêmes de la disposition 109.5, alinéa b), du Règlement du personnel, "de l'efficacité, de la compétence, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés". Certes, l'Organisation ne saurait être tenue de confier à un agent dont les fonctions ont été supprimées, si nombreuses que soient ses années de services, un poste qui ne répond pas à ses capacités. De plus, en règle générale, elle suivra la procédure prévue par les articles 4.1 à 4.4 du Statut du personnel et par les articles 104.1 et 104.2 du Règlement du personnel; autrement dit, après avoir pris l'avis du Comité consultatif compétent et compare les mérites des divers candidats, le Directeur général n'attribuera de nouvelles fonctions à l'agent privé des siennes que s'il apparaît au moins aussi capable que ses concurrents. Il est toutefois conforme à l'esprit des dispositions en vigueur qu'un fonctionnaire qui a donné toute satisfaction à l'Organisation pendant une durée particulièrement longue et comptait raisonnablement achever sa carrière dans la même administration bénéficie d'un traitement mieux en rapport avec sa situation. S'il perd son poste, il peut exiger d'être nommé à toute fonction vacante qu'il est en mesure de remplir convenablement, quelles que soient les aptitudes d'autres candidats. Non seulement cette interprétation des règles applicables tient compte des espérances légitimes des fonctionnaires, mais elle n'est pas préjudiciable à l'Organisation elle-même, celle-ci ayant intérêt à assurer l'emploi du personnel qui, par son activité prolongée, s'est montré digne de confiance.

5. En l'espèce, le requérant est entré à trente-deux ans au siège de l'Organisation et y a occupé durant quinze ans, d'une manière irréprochable, les fonctions qui lui ont été assignées. Agé actuellement de près de cinquante ans, il lui est d'autant plus difficile de s'employer en dehors de l'Organisation qu'il a exercé à son service des tâches spéciales, qui n'ont pas leur pendant dans la plupart des administrations nationales ou privées. Dès lors, il avait droit au traitement réservé aux anciens fonctionnaires méritants, c'est-à-dire qu'il pouvait prétendre être affecté à tout emploi disponible qui correspondait à ses facultés, de préférence à n'importe quel autre candidat.

Il ne résulte pas des preuves administrées que l'Organisation ait satisfait aux exigences qui s'imposaient à elle. Certes, à trois reprises, soit le 2 décembre 1966, le 17 avril 1967 et le 23 janvier 1968, le Bureau du personnel a invité les organes compétents à prendre acte de la candidature du requérant en cas de vacance de postes. Cependant, chaque fois, au lieu d'examiner simplement les qualifications du requérant et de le désigner à un emploi qu'il était apte à exercer, l'Organisation a apprécié les mérites des divers concurrents en observant la procédure normalement applicable. Si elle s'est ainsi conformée à la lettre des textes, elle n'a pas eu égard au principe général déduit plus haut de l'article 109.5 du Règlement du personnel.

Quant à l'offre d'un poste de grade P.1/P.2 au Soudan, elle n'était pas de nature à délier l'Organisation de ses obligations. Même si le requérant avait conservé son salaire de grade P.3 dans cette fonction, il y eût assumé des responsabilités inférieures à celles qui lui avaient été confiées précédemment. Aussi était-il fondé à refuser la proposition qui lui avait été adressée.

6. En conclusion, l'Organisation n'était pas en droit de mettre fin aux services du requérant, ni le 30 juin 1967, ni ultérieurement. Toutefois, bien que la requête se justifie en principe, le Tribunal estime opportun, dans les circonstances de l'espèce, de laisser à l'Organisation le choix entre deux solutions :

- Ou bien, renonçant définitivement à employer le requérant, elle lui versera, pour l'ensemble des dommages qu'il subit, y compris la perte sur pension, une indemnité équivalant à cinq ans de salaire, soit 54.525 dollars des Etats-Unis, sous déduction de l'indemnité de licenciement déjà allouée, soit 8.178,75 dollars des Etats-Unis. Dans cette éventualité, les autres sommes payées au requérant lui resteront acquises.

- Ou bien, annulant la décision de licenciement, l'Organisation affectera le requérant à un nouveau poste, dans un délai maximum de six mois, aux conditions prévues par l'article 104.15, alinéa b), du Règlement du personnel. Dans cette hypothèse, le requérant devra restituer, conformément à la disposition citée, les montants qu'il a reçus lors de son congédiement, mais il aura droit à son salaire depuis le 30 juin 1967 jusqu'à sa réaffectation.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation versera au requérant une indemnité de 54.525 dollars des Etats-Unis, sous déduction de 8.178,75 dollars des Etats-Unis, soit un montant de 46.346,25 dollars des Etats-Unis, à moins qu'elle ne l'affecte à un nouveau poste, dans un délai maximum de six mois, aux conditions prévues par l'article 104.15, alinéa b), du Règlement du personnel, en lui payant son salaire depuis le 30 juin 1967 jusqu'à sa réaffectation.

2. Ce surplus des conclusions de la requête est rejeté.

3. Le montant des dépens exposés par le requérant aux fins de la présente requête, qui est fixé à la somme de 345 dollars des Etats-Unis, est mis à la charge de l'Organisation.

Ainsi jugé et prononcé à Genève, en audience publique, le 17 mars 1969, par M. Maxime Letourneur, Président, M. André Grisel, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Spy, Greffier du Tribunal.

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

Bernard Spy