

SOIXANTE-TREIZIEME SESSION

Affaires BANSAL (No 2), CHOWDHARY, HARPALANI (No 2) et MARWAH

(No 2)

Jugement No 1190

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les secondes requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS) par M. Prem Kumar Bansal, M. Mohan Amulrai Harpalani et M. Dharam Pal Marwah le 3 octobre 1991, ainsi que la requête dirigée contre l'Organisation par M. Satya Paul Chowdhary le 7 octobre 1991, la réponse consolidée de l'Organisation du 11 mars 1992, la réplique des requérants du 25 mars et la duplique de l'Organisation du 30 avril 1992;

Vu que les requêtes soulèvent les mêmes questions et devraient donc être jointes pour faire l'objet d'un seul jugement;

Vu les demandes d'intervention déposées par M. Joginder Singh Battra et M. Inder Jit Saluja, ainsi que les observations formulées à ce sujet par l'OMS le 5 mai 1992;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VIII du Statut du Tribunal, l'article 17 du Règlement du Tribunal, l'article 3.2 du Statut du personnel de l'OMS, les dispositions 320.2, 1230.3, 1230.4 et 1310.3 du Règlement du personnel de l'OMS et le paragraphe II.1.40 du Manuel 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. L'article 3.2 du Statut du personnel de l'OMS a la teneur suivante :

"... Le système de traitements et indemnités sera fixé par le Directeur général qui suivra, essentiellement, les échelles de traitements et indemnités des Nations Unies, sous réserve que, pour le personnel occupant des postes pourvus par voie de recrutement local, le Directeur général pourra fixer des traitements et indemnités conformes aux usages locaux les plus satisfaisants ..."

La disposition 1310.3 du Règlement est libellée d'une façon analogue.

Comme l'expose le jugement No 1160, sous A, les échelles de traitement applicables au personnel de l'OMS appartenant à la catégorie des services généraux sont révisées périodiquement, à quelques années d'intervalle, sur la base d'enquêtes générales sur la pratique locale, des ajustements intérimaires ayant lieu entre-temps sur la base de "mini-enquêtes". A compter du 1er janvier 1985, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a approuvé une "méthodologie générale" pour procéder aux enquêtes, et le Comité consultatif des Nations Unies pour les questions administratives (CCQA) a publié un Manuel sur la manière de l'appliquer. Aux termes du paragraphe A.2.2 du Manuel, un organisme dénommé Comité d'enquête sur les traitements locaux, qui fonctionne à chaque lieu d'affectation, est chargé de prendre les mesures nécessaires et, si un tel comité n'existe pas, "l'agence désignée" pour le lieu d'affectation en question doit en établir un. A l'époque des faits, "l'agence désignée" pour New Delhi était l'OMS.

Sur la demande du siège de l'OMS à Genève, le Comité d'enquête sur les traitements locaux a mené en novembre 1985 et au début de 1986 une enquête générale sur les traitements du personnel de la catégorie des services généraux à New Delhi. Il a recommandé d'appliquer, avec effet au 1er janvier 1986, de nouvelles échelles de traitement pour le personnel en service dans toutes les organisations des Nations Unies à New Delhi. L'OMS a approuvé les nouvelles échelles, avec effet au 1er janvier 1986, pour les fonctionnaires de la catégorie des services

généraux en service dans son Bureau régional pour l'Asie du Sud-Est (SEARO), à New Delhi; ces nouvelles échelles sont dénommées "révision 27".

Le siège ayant demandé un ajustement intérimaire, le Comité local a mené une mini-enquête pendant le premier semestre de 1987. L'Organisation a approuvé les recommandations du Comité et, par ce qu'elle appelle "révision 28", elle a introduit des augmentations de salaire pour le personnel de la catégorie des services généraux du SEARO avec effet au 1er janvier 1987.

Les neuf requêtes que le Tribunal a jointes et sur lesquelles il a statué dans le jugement No 1160 du 29 janvier 1992 contestaient les deux échelles de 1986 et de 1987. Dans ce jugement, le Tribunal a considéré que la contestation des échelles de 1986 était irrecevable, mais il a annulé les décisions prises par le Directeur général en vue d'appliquer les résultats de l'enquête de 1987 et lui a renvoyé l'affaire pour nouvelle décision à la lumière du jugement.

Le Comité local a mené une seconde mini-enquête en 1988 en prétendant une nouvelle fois suivre la méthodologie générale et le Manuel du CCQA. Le siège de l'OMS ayant approuvé les conclusions du Comité, le SEARO a annoncé les nouvelles échelles dans un mémorandum intitulé "révision 29" et les a appliquées à partir du 1er avril 1988. L'OMS explique les raisons du choix de cette date plutôt que du 1er janvier 1988 par le fait que l'un des employeurs locaux qui sert de point de comparaison n'a relevé les salaires de son personnel qu'à partir d'avril, qu'une date antérieure de mise en application aurait empêché de tenir compte de cette augmentation et que le Gouvernement de l'Inde a modifié la fiscalité avec effet au 1er avril.

Les nouvelles échelles prévoyaient une augmentation de 9,2 pour cent pour les traitements des grades ND.1 à ND.6. L'application de la même augmentation aux traitements des grades plus élevés aurait entraîné un relèvement réel de 0,9 pour cent seulement pour le grade ND.7 et aucun relèvement pour les grades ND.8 et ND.X en raison de l'"indexation négative" (mesure dont la nature est exposée dans le jugement No 1160, sous A); en lieu et place de ces dispositions, une augmentation réelle d'au moins 3 pour cent a été accordée aux fonctionnaires de ces grades.

Dans un nouveau mémorandum adressé le 1er février 1989 au personnel de la catégorie des services généraux, l'Organisation a annoncé des échelles modifiées, dénommées "révision 29, amendement 1". Elles apportaient des ajustements intérimaires qui, de nouveau, devaient être appliqués à compter du 1er avril 1988, et ce sont ces ajustements qui font l'objet de la présente affaire. Bien que l'augmentation moyenne soit restée de 9,2 pour cent, les différentiels entre les grades étaient modifiés. Les traitements étaient relevés de 8,9 pour cent pour les grades ND.1 à ND.6 et de 14 à 16 pour cent (une fois encore sous réserve de l'indexation négative) pour les grades plus élevés. Le nombre des échelons dans les grades ND.5 à ND.8 a été porté à dix-huit.

De nombreux fonctionnaires de la catégorie des services généraux à New Delhi ont également contesté les nouvelles échelles figurant dans la révision 29, amendement 1. Plus de trente d'entre eux, y compris les requérants, ont formé des recours auprès du Comité d'appel régional, également à New Delhi. M. Bansal l'a fait le 3 avril 1989, et M. Chowdary, M. Harpalani et M. Marwah le 5 avril. Tous les quatre avaient à l'époque le grade ND.7. Ils fondaient leurs recours sur l'examen incomplet des faits; l'inobservation de la réglementation de l'OMS, de leurs contrats d'engagement, de la méthodologie et du Manuel du CCQA; l'application irrégulière des normes de l'OMS concernant la classification des postes; et la partialité. Chaque recourant a réclamé, essentiellement, l'annulation de l'application qui lui était faite des échelles figurant dans la révision 29, amendement 1, et l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens.

Cinq comités régionaux ont été institués pour connaître des différents groupes de recours. Ils ont présenté leurs rapports le 18 janvier 1990. Bien qu'ils n'aient trouvé aucune preuve de partialité, les comités ont été unanimes à considérer que l'Organisation avait agi en violation de la méthodologie et du Manuel et n'avait eu aucune "base rationnelle" pour publier les échelles dans l'amendement 1, qui "a porté atteinte aux droits acquis par les membres du personnel" aux termes de la révision 29. Ils ont recommandé "une augmentation générale uniforme de 9,2 pour cent sans aucune indexation négative" pour tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux à New Delhi à compter du 1er avril 1988; la restructuration des échelles, de manière à conserver dans tous les grades le même nombre d'échelons de salaire qu'auparavant et à maintenir "les différentiels entre les échelons et les grades", conformément à la méthodologie et au Manuel; une nouvelle détermination de l'échelon 1 du grade ND.X; et la révision des salaires des fonctionnaires de grade ND.7 et notamment l'examen de la possibilité de créer des échelons supplémentaires.

Le directeur régional a rejeté ces recommandations dans des lettres qu'il a envoyées aux recourants le 19 avril 1990. Près de trente fonctionnaires de New Delhi, dont une fois encore les requérants, ont recouru le 11 mai 1990 devant le Comité d'appel du siège en maintenant leurs demandes et leurs conclusions initiales.

Dans son rapport du 29 avril 1991, le Comité d'appel du siège a conclu, sous réserve d'une opinion dissidente, que, bien qu'il n'y ait eu ni partialité ni non-respect des dispositions applicables et des normes de classification, les faits n'avaient pas été pris entièrement en considération. Il a exprimé sa surprise devant le "comportement autoritaire" de l'Organisation, comme le montre, par exemple, l'absence d'explication des changements dus à l'amendement 1 à la révision 29. Il a considéré que seule une enquête générale permettait d'apporter un changement structurel. Il a recommandé d'accorder à tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux à New Delhi, avec effet au 1er avril 1988, des augmentations de 9,2 pour cent - auxquelles, d'après la mini-enquête, ils semblaient avoir droit - , sous réserve seulement de l'"indexation négative" qui était en vigueur à cette date. Il a recommandé également d'accorder un montant raisonnable à titre de dépens.

Dans des lettres du 12 juillet 1991, le Directeur général a informé les recourants que, bien qu'il ait compris pourquoi le Comité avait recommandé d'accorder une augmentation de 9,2 pour cent, il ne suivrait pas cette recommandation parce qu'elle signifierait une faible augmentation, voire pas d'augmentation du tout, pour les grades ND.1 à ND.6, et de "substantiels redressements" au détriment des fonctionnaires de grade ND.7 à ND.X. Il a donné son accord à l'allocation d'un montant raisonnable à titre de dépens.

Telles sont les décisions définitives attaquées par les requérants.

B. Les requérants font une relation détaillée de la deuxième mini-enquête et des procédures d'appel, et ils soutiennent que les décisions attaquées sont illégales pour plusieurs motifs.

1) De l'avis des requérants, ces décisions sont en violation du paragraphe II.1.40.1 du Manuel de l'OMS, qui garantit aux fonctionnaires l'application du principe "à travail égal, salaire égal". Selon leurs dires, les requérants ont été moins rémunérés, en application des échelles de 1988, que d'autres auxquels ils étaient supérieurs en grade et en ancienneté. Chaque requérant cite, à titre d'exemple, des cas de fonctionnaires subalternes qui ont reçu des traitements plus élevés qu'eux à compter du 1er avril 1988. Pareil traitement leur a été préjudiciable financièrement et leur a causé peine et humiliation. Cette décision constitue également une violation de l'article 3.2 du Statut du personnel, qui dispose que les niveaux de traitement des membres du personnel sont fixés "d'après leurs fonctions et leurs responsabilités".

2) L'Organisation a fait une application irrégulière des paragraphes 59, 60 et 62 de la méthodologie et de la partie II.D.5.3 du Manuel du CCQA. Ces deux documents prévoient que chaque grade comporte normalement de neuf à douze échelons, à l'exclusion des échelons accordés après une certaine durée de services ininterrompus au dernier échelon d'un grade, et que le nombre des échelons ne doit pas changer entre les enquêtes générales. Les ajustements figurant dans la révision 29, amendement 1, étaient irréguliers en ce que le nombre des échelons dans le grade du requérant, ND.7, était passé de quinze, dans la révision 28, à dix-huit. Cette augmentation leur portait préjudice parce que le montant financier de chaque échelon de leur grade diminuait en proportion.

Deuxièmement, la méthodologie et le Manuel disposent que le "différentiel entre les grades", c'est-à-dire la différence en pourcentage entre les grades, doit se situer entre 15 et 35 pour cent. Les différentiels dans les nouvelles échelles se situent entre 10 pour cent seulement et un peu plus de 18 pour cent.

Troisièmement, la méthodologie prévoit que le "différentiel entre les échelons" doit se situer entre 3 et 5 pour cent de l'échelon 1 du grade et doit être uniforme tout le long de celui-ci. Les nouveaux différentiels diminuent en pourcentage d'un échelon à un autre et se situent en dessous de 3 pour cent dans les échelons les plus élevés.

Quatrièmement, tant la méthodologie que le Manuel prescrivent une "augmentation générale" lorsque la mini-enquête l'autorise. Or, la révision 29, amendement 1, applique des pourcentages d'augmentation différents selon les grades.

Les requérants font observer que les conclusions des comités régionaux appuient leurs prétentions et, en particulier, rejettent l'opinion de l'OMS selon laquelle la création de nouveaux échelons est une réponse appropriée au problème causé par un trop long plafonnement des fonctionnaires au sommet de leur grade.

3) Il y a eu des irrégularités dans la procédure suivie par le Comité d'appel du siège.

a) Le président du Comité a publié une note non signée le 7 mai 1990, soit avant même que le Comité ait reçu certaines déclarations complètes d'appel, pour indiquer que, comme le traitement de tous les appels "demanderait énormément de temps et de travail", il n'en "accepterait qu'un", celui de M. Marwah, le premier à avoir été déposé. Ce n'est qu'en réponse à une protestation que le président a fait marche arrière, dans une lettre du 12 juin de la secrétaire du Comité, et qu'il a accepté les autres appels.

b) Le Comité a mis presque une année pour présenter son rapport, bien que la disposition 1230.3.3 exige qu'il le fasse dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la déclaration complète d'appel. Le Directeur général a mis soixante-quatorze jours pour prendre une décision sur les recommandations du Comité, bien que la disposition 1230.3.2 lui impose de le faire dans les soixante jours. Les comités régionaux ont aussi tardé à présenter leurs rapports, et le directeur régional à prendre sa décision.

c) Dans sa lettre du 12 juin 1990, mentionnée sous a) ci-dessus, la secrétaire du Comité d'appel du siège a invité les recourants à exercer leur droit, aux termes du paragraphe 19 du règlement intérieur du Comité, et à ne pas récuser plus de deux membres proposés pour siéger au Comité. Par lettre du 9 juillet, M. Bansal a informé la secrétaire qu'il récusait deux d'entre eux et qu'il préférerait des membres suppléants. Pourtant, ceux-ci n'ont pas siégé au Comité qui a connu de son appel. M. Bansal n'ayant jamais renoncé à ses objections, il y a eu irrégularité grave.

4) Le Comité d'appel du siège a recommandé d'accorder une augmentation de 9,2 pour cent à tous, "sous l'unique réserve de l'indexation négative". L'augmentation aurait dû être de 14 pour cent, et aucune disposition ne prévoit d'indexation négative.

5) Les décisions attaquées sont entachées de partialité. Dans le jugement No 495 (affaire Olivares Silva), le Tribunal a considéré que la première et la meilleure des sauvegardes contre des mesures dictées par la partialité réside dans les règles de procédure, qui ont "essentiellement pour objet d'empêcher que des influences indues" ne pèsent sur une décision administrative. En l'espèce, plusieurs règles de procédure ont été enfreintes.

Les comités régionaux ont notamment recommandé que les traitements du personnel de grade ND.7 soient recalculés en accordant des échelons supplémentaires à compter du 1er avril 1988, de façon que les différentiels entre leurs traitements et ceux des fonctionnaires de grade moins élevé et ayant moins d'ancienneté soient au moins équivalents à un échelon du grade ND.7. Cette recommandation aurait été conforme à la disposition 320.2, qui dispose que, lorsqu'un membre du personnel est promu, il reçoit le traitement de base afférent à l'échelon le plus bas de son nouveau grade qui lui assure une augmentation "au moins égale à celle qu'il aurait reçue s'il avait franchi deux échelons" dans son grade antérieur. Or l'Organisation n'a même pas accepté cette recommandation.

Chacun des requérants demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation : 1) de "rétablir son traitement avec effet au 1er avril 1988, de sorte qu'il dépasse celui de fonctionnaires de grade inférieur et ayant moins d'ancienneté par un montant au moins équivalent" à une augmentation d'échelon dans son grade; 2) de restructurer la révision 29, amendement 1, conformément à la méthodologie et au Manuel, "après avoir accordé une augmentation de 14 pour cent dans le grade ND.7"; ou 3), au lieu de 1) et de 2), de lui allouer 5.000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort financier et moral; 4) de lui allouer 2.000 dollars à titre de dépens.

C. Dans ses réponses, l'OMS donne sa propre version des faits qui ont provoqué le différend et soutient que les moyens des requérants sont dénués de fondement.

1) L'"indexation négative", c'est-à-dire le "gel" des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux ayant les grades les plus élevés, n'enfreint pas le principe "à travail égal, salaire égal". D'après la révision 29, amendement 1, les grades étaient toujours régulièrement structurés selon une échelle ascendante : par exemple, le traitement était plus élevé à l'échelon le plus bas du grade ND.X qu'à l'échelon le plus bas de ND.8 et plus élevé à l'échelon 10 de ND.7 qu'au même échelon de ND.6. L'égalité de salaire était assurée pour l'exécution de tâches qui étaient classées dans le même grade, quel qu'ait été le grade. L'indexation avait pour effet inévitable que certains fonctionnaires de grades élevés s'en tiraient mieux que d'autres : une augmentation intérimaire s'appliquait pleinement aux grades dans lesquels les traitements n'étaient pas "gelés" et ne s'appliquait qu'en partie, ou même pas du tout, aux grades dans lesquels ils l'étaient. Mais il n'y avait aucune violation du principe de l'égalité de traitement aux termes du paragraphe II.1.40.1 du Manuel. Au siège, à Genève, il y a beaucoup de fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui gagnent plus que leurs collègues de la catégorie des services organiques.

2) La méthodologie se borne à fournir des conseils et des directives; elle autorise une certaine souplesse qui permet de tenir compte des conditions locales. Cela ressort clairement de l'utilisation de termes comme "désirable", "devrait" et "normalement". Ainsi l'Organisation était libre, par exemple, d'adopter entre grades des différentiels supérieurs à la fourchette de 15 à 35 pour cent. C'est à juste titre qu'elle a accru le nombre des échelons à l'intérieur des grades parce que l'enquête générale de 1986 avait déjà révélé que les employeurs locaux en établissaient plus de quinze et que cet accroissement améliorerait le sort des fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui plafonnaient au sommet de leur grade sans pouvoir obtenir d'augmentation.

Mesurés non en pourcentages mais en chiffres réels, les différentiels entre les échelons figurant dans les échelles de traitement pour 1988 sont demeurés uniformes dans tous les grades. La méthodologie demande simplement que les montants soient uniformes; il est par conséquent impossible que les pourcentages le soient aussi.

L'enquête de 1986 a montré que, bien que dans les grades ND.1 à 4 les traitements fussent comparables aux meilleures conditions locales, dans les grades ND.5 et au-dessus, ils leur étaient supérieurs. Comme il n'était pas question de les relever, les échelles pour 1985 ont continué d'être appliquées sans changement à ces grades plus élevés et, par conséquent, les différentiels entre les échelons se sont maintenus.

C'est une erreur d'alléguer qu'une "augmentation générale" doit être accordée à la suite de chaque ajustement intérimaire. Certes, la méthodologie déclare que les augmentations de traitement censées refléter les tendances des salaires locaux "devraient normalement être exprimées en un seul pourcentage" n'affectant pas les différentiels entre les grades et entre les échelons, et le Manuel du CCQA dispose également que ces augmentations "devraient normalement prendre la forme d'un seul pourcentage général" qui ne modifierait pas ces différentiels. Mais le Manuel ajoute qu'une certaine souplesse dans la façon d'agir est admissible si elle répond mieux à l'objectif fondamental, qui est de refléter les meilleures conditions locales. Le terme "normalement" autorise aussi une certaine souplesse.

3) Il n'appartient pas à l'OMS de défendre les décisions portant sur des points de procédure prises par un organe indépendant comme le Comité d'appel du siège. Mais il était raisonnable de la part du Comité de joindre tous les appels internes puisqu'ils soulevaient les mêmes points de fait et de droit, et, par conséquent, de garder la même composition lors de l'examen de tous les appels, en dépit de préférences exprimées pour des membres suppléants.

4) L'indexation négative est une pratique visant à faire concorder les traitements avec les meilleurs salaires locaux. Son application dans ce cas n'a entraîné aucune perte financière pour les requérants. Dans le système des Nations Unies, il existe des précédents à son application aux deux catégories de fonctionnaires, celle des services généraux et celle des services organiques. C'est à juste titre que les textes de l'OMS ne contiennent pas de disposition expresse sur l'indexation puisque c'est une pratique à laquelle l'Organisation n'a recours que lorsqu'une bonne gestion financière et de saines relations professionnelles l'exigent. La pratique n'est pas moins légale pour n'être pas inscrite dans une disposition formelle. Il importe peu que la méthodologie et le Manuel du CCQA ne la prévoient pas puisque ces textes n'ont de toute façon pas force obligatoire.

5) Il est absurde de suggérer que les résultats d'une mini-enquête destinée à mettre à jour les échelles des traitements puissent être entachés de partialité à l'égard des requérants. Le jugement No 1160 a rejeté semblables allégations concernant les enquêtes de 1986 et de 1987.

L'OMS soutient que la mini-enquête a dûment suivi la procédure exposée dans la méthodologie et le Manuel, ainsi que ses propres règles et pratiques. Elle est conforme aux précédents établis dans les mini-enquêtes antérieures. Les représentants du personnel ont eu toute latitude d'y participer de bout en bout, bien que, pour des raisons qui leur sont propres, ils aient décidé de ne pas assister à certaines réunions du Comité local. De plus, les requérants n'ont pas subi de préjudice financier du fait de l'application des échelles de traitement qui en ont résulté.

D. Dans leur réplique, les requérants soutiennent qu'une grande partie de la réponse de l'OMS à leurs requêtes est sans pertinence, évasive ou repose sur des affirmations gratuites, et ils développent les moyens exposés précédemment.

Ils renouvellent leurs objections à la composition du Comité d'appel du siège. Ils remarquent que, dans une lettre du 1er octobre 1991 adressée à M. Bansal, le Directeur général déclarait que "en stricte conformité avec la disposition 1230.4.3, un membre du personnel qui fait appel au Comité a le droit d'en récuser la composition. Toutefois, comme les appels ont le même objet et se fondent sur les mêmes moyens ... je comprends la décision du comité de

les joindre aux fins de formuler une seule recommandation". Dans sa réponse, l'OMS change de tactique et déclare ne pas avoir à défendre l'action du Comité. En fait, les requérants ont été invités à exercer leur droit de récuser sa composition, et ignorer toute récusation constitue un sérieux vice de procédure.

Les requérants affirment que cette violation du principe "à travail égal, salaire égal" apparaît clairement des chiffres indiqués dans leur mémoire original. Il n'importe pas, selon eux, que la violation soit due à un "gel" ou à quelque autre action de l'Organisation. Le traitement du personnel de la catégorie des services généraux au siège à Genève est également sans pertinence : ce qui importe, c'est d'adapter les échelles de traitement aux tendances des meilleures conditions locales à New Delhi.

Par décision du 10 décembre 1991, le directeur régional est convenu, sur recommandation du Comité d'appel régional, de redéterminer le traitement de M. J.S. Narula, un fonctionnaire de grade ND.6 du SEARO, en lui accordant deux augmentations d'échelon, de façon qu'il ne subisse pas de préjudice financier en raison de sa promotion. Cela montre que le directeur régional peut faire usage de son autorité pour prendre des mesures correctives afin de sauvegarder le principe "à travail égal, salaire égal". Conformément aux échelles pour 1988, les requérants ont reçu, du seul fait de leur promotion, des traitements moins élevés que des fonctionnaires de grade inférieur ayant moins d'ancienneté. Ne pas prendre des mesures correctives similaires dans leur cas est discriminatoire.

Les requérants font valoir que, le jugement No 1160 ayant annulé les décisions d'appliquer les résultats de l'enquête de 1987 sur les salaires tels qu'exprimés dans la révision 28, il en découle implicitement que les résultats de l'enquête de 1988 sont également sans valeur : la révision 29, amendement 1, ne saurait être valable maintenant que le Directeur général doit prendre une nouvelle décision concernant les échelles sur lesquelles elle était fondée. Le moyen de l'OMS selon lequel l'enquête de 1988 était conforme à la méthodologie et au Manuel du CCQA a donc perdu sa pertinence. Puisque le Tribunal a estimé que l'enquête de 1987 et, implicitement, celle de 1986 n'ont pas été conduites régulièrement, celle de 1988 doit avoir été viciée aussi puisqu'elle suivait les mêmes méthodes et procédure.

Les requérants expliquent pourquoi, à leurs yeux, les moyens de l'OMS en défense de l'indexation négative sont dénués de fondement et développent leurs objections telles qu'elles ont été résumées dans le jugement No 1160, sous B et D. Ils maintiennent leurs moyens tirés de la partialité et du non-respect du Règlement du personnel.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient que la réplique ne fait que répéter des questions déjà largement débattues et ne soulève aucun point de fait ou de droit nouveau qui appellerait de sa part un développement de sa réponse. Elle relève toutefois que les requérants déforment les faits en inférant du jugement 1160 que l'enquête de 1986 sur les salaires n'a pas été menée conformément à la méthodologie et au Manuel. Tout ce que le Tribunal a déclaré - au considérant 12 -, c'est qu'il "retiendra l'hypothèse selon laquelle l'enquête de 1987 n'a pas été réalisée dans les règles". Il n'a pas du tout statué sur le fond de l'enquête de 1986 parce qu'il a retenu les objections de l'Organisation sur la recevabilité des requêtes antérieures à ce titre.

L'Organisation observe que le Tribunal a reconnu le bien-fondé de l'indexation négative dans le jugement No 830 (affaires Kossovsky et Shafner-Cherney), bien que les instruments pertinents ne contiennent aucune disposition expresse à ce sujet. Le CCQA a fait de même dans un document publié en 1989 (ACC/1989/6, paragraphe 62 b)) et que l'Organisation cite.

Enfin, l'Organisation déclare qu'en exécution du jugement No 1160, le Directeur général a adressé aux requérants des lettres datées du 30 avril 1992, dans lesquelles il déclarait :

"Comme vous le savez, la mini-enquête de 1987 n'a fait que mettre à jour les résultats de l'enquête générale de 1986 sur les salaires. Toutefois, pour mettre un terme à cette ancienne réclamation, mais sans préjudice des principes juridiques en question dans les décisions concernant ces enquêtes, je suis disposé à vous offrir une somme forfaitaire calculée d'après les résultats globaux de l'ajustement intérimaire de 1987 et applicable à tous. Il va de soi que le complément de compensation financière qui vous a été accordé par le mémorandum du directeur du programme de soutien du 24 mai 1989 en serait déduit. Je suis également disposé à appliquer cette décision à la mini-enquête de 1988."

Le Directeur général a ajouté que, si les requérants acceptaient cette offre, ils devraient retirer leurs requêtes.

L'Organisation fait valoir que l'offre est équitable et raisonnable et invite le Tribunal à l'approuver et, en conséquence, à rejeter les requêtes comme étant sans fondement.

CONSIDERE :

1. Une enquête générale a été conduite en 1985-86 sur les traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux du Bureau régional de l'Asie du Sud-Est de l'OMS, à New Delhi. Les nouvelles échelles ont été approuvées à compter du 1er janvier 1986 et notifiées au personnel des services généraux par mémorandum du 8 octobre 1986, dénommé "révision 27". Les traitements n'ont pas changé pour les grades ND.1 à ND.3 et ND.5 à ND.8. Ils ont été relevés pour le grade ND.4, et le nombre des échelons dans ce grade est passé de 15 à 19. Pour les grades ND.5 à ND.8 et ND.X, il devait y avoir une "indexation négative", sorte de gel des augmentations futures allant de 2 à 16 pour cent. Une allocation pour conjoint a été introduite, et l'allocation pour enfants augmentée. Ces échelles ont été contestées, mais sans succès, comme le Tribunal l'a statué dans le jugement No 1160 (affaire Banota et consorts) du 29 janvier 1992.

2. Un ajustement intérimaire a été effectué en 1987 à la suite d'une "mini-enquête" du Comité d'enquête sur les traitements locaux. Les recommandations du Comité ont été approuvées avec effet au 1er janvier 1987 et notifiées aux fonctionnaires des services généraux à New Delhi par mémorandum du 27 novembre 1987, dénommé "révision 28". Les traitements ont été relevés de 10,6 pour cent pour les grades ND.1 à ND.4, de 8,9 pour cent pour ND.5, de 5,1 pour cent pour ND.6, de 3 pour cent pour ND.7 et ND.8. Une augmentation forfaitaire a été accordée pour l'échelon 1 du grade ND.X. L'indexation a été supprimée pour ND.5 et ND.6.

3. Les échelles pour 1987 ont été attaquées elles aussi et, dans le jugement No 1160, le Tribunal a fait droit à la demande d'annulation. Le Comité d'appel du siège avait considéré que l'administration avait négligé de se conformer à la méthodologie approuvée par la CFPI, qui est exposée dans le Manuel du CCQA et dont l'OMS elle-même avait prescrit l'application au SEARO. Le Directeur général a déclaré qu'il n'était pas persuadé que l'inobservation de cette méthodologie ait affecté la validité des enquêtes. Le Comité d'appel du siège a déclaré, sans autre explication, qu'il n'était plus possible de déterminer avec certitude si le résultat des enquêtes reflétait les meilleures pratiques locales. En l'absence de toute argumentation, le Tribunal a refusé d'admettre qu'il était administrativement impossible d'effectuer une nouvelle enquête pour 1987; la décision attaquée a été annulée, et l'affaire renvoyée au Directeur général pour nouvelle décision.

4. En 1988, le Comité d'enquête sur les traitements locaux a mené une autre mini-enquête, bien que les représentants du personnel aient refusé d'y participer. Ce sont les échelles appliquées à la suite de cette enquête qui font l'objet des présentes requêtes.

Rien ne prouve que l'enquête visant à déterminer les meilleures conditions locales n'a pas été menée régulièrement ou que l'augmentation de 9,2 pour cent en moyenne pondérée a été mal calculée. Les requérants ne l'allèguent d'ailleurs pas : ils attaquent la manière dont les résultats de l'enquête ont été appliqués aux échelles de traitement.

5. Le fait est que le siège a appliqué l'augmentation de 9,2 pour cent aux échelles de 1987 pour les grades ND.1 à ND.6. En raison des effets résiduels de l'indexation négative imposée en 1986, l'application aux grades supérieurs aurait abouti à une augmentation de 0,9 pour cent pour le grade ND.7 et à aucune augmentation du tout pour ND.8 et ND.X. Par conséquent, le siège a décidé d'accorder une augmentation réelle de 3 pour cent au moins aux grades ND.7, ND.8 et ND.X. Cette décision laissait encore les trois grades supérieurs soumis à des effets résiduels de l'indexation négative. Tous les traitements ont été relevés à compter du 1er avril 1988 et versés, avec les arriérés, en décembre 1988. Les nouvelles échelles sont dénommées "révision 29".

6. Selon l'Organisation, cependant, le Comité d'enquête sur les traitements locaux a "insisté" sur une répartition différente par grade, afin d'éliminer tous effets résiduels dus à l'indexation négative pour ND.7, ND.8 et ND.X. Après avoir opposé une certaine résistance initiale, le siège a accepté cette demande, de nouveau avec effet au 1er avril 1988, et les nouvelles échelles ont été dénommées "révision 29, amendement 1". L'augmentation pour ND.1 à ND.6 a été ramenée à 8,9 pour cent. Les grades supérieurs ont obtenu une augmentation de 14 à 16 pour cent et, une fois soustraite l'indexation négative, le grade ND.7 a reçu une augmentation effective de 5,35 pour cent, et le grade ND.8 de 4,6 pour cent. Le grade ND.X a reçu une augmentation ajustée en conséquence. Le nombre des échelons a également été porté de dix-sept à dix-huit pour ND.5 et ND.6, et de dix-sept et de seize, respectivement, à dix-huit pour ND.7 et ND.8. La décision de maintenir les échelles dans la révision 29, amendement 1, que le Directeur général a prise le 12 juillet 1991, constitue la décision attaquée.

7. Cinq comités d'appel régionaux ont été saisis d'appels internes contre ces échelles présentés par 32 fonctionnaires et ils ont rédigé un rapport conjoint le 18 janvier 1990. Le rapport expose certaines directives contenues dans la méthodologie de la CFPI et reproduites dans la partie II.D.5.3 du Manuel du CCQA, à savoir :

a) le nombre des échelons dans chaque grade devrait normalement être de 9 à 12 (paragraphe 59 de la méthodologie);

b) le nombre des échelons devrait normalement demeurer sans changement d'une enquête générale à une autre (paragraphe 62);

c) le différentiel entre les échelons devrait se situer entre 3 et 5 pour cent de l'échelon 1 (paragraphe 62);

d) le différentiel entre les grades devrait se situer entre 15 et 35 pour cent (paragraphe 60).

Les comités ont considéré que la révision 29, amendement 1, ne tenait pas compte de ces directives. Le nombre d'échelons dans les grades ND.5 à ND.8 a été augmenté en méconnaissance de la méthodologie et du Manuel, et il n'aurait pas dû l'être. La parité entre les grades a été perturbée. Une augmentation uniforme moyenne n'a pas été accordée à tous les fonctionnaires des services généraux. Les augmentations accordées par la révision 29 en décembre 1988 ont été abandonnées à compter du 1er avril 1988, de sorte qu'il y a eu une diminution pour les grades ND.1 à ND.6 et des augmentations pour ND.7, ND.8 et ND.X, sans qu'aucune explication de ces modifications des pourcentages n'ait été donnée. Il y a eu plusieurs exemples de fonctionnaires qui ont reçu des traitements inférieurs à ceux de fonctionnaires de grade moins élevé et ayant moins d'ancienneté, et ce en violation du paragraphe II.1.40.1 du Manuel de l'OMS qui consacre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le problème des fonctionnaires parvenus au sommet de leur grade devrait, selon le Comité, être traité autrement que par une augmentation du nombre des échelons, puisque c'est là une nouvelle inobservation de la méthodologie et du Manuel. Enfin, si le nombre des échelons dans le grade ND.8 était accru, l'échelon 1 de ND.X devrait être fixé par référence au dernier échelon de ND.8.

En conséquence, les comités régionaux ont recommandé d'accorder une augmentation uniforme de 9,2 pour cent à tous les grades, sans indexation négative; de restructurer les échelles de traitement de façon que le nombre des échelons existant avant l'enquête de 1988 demeure inchangé; de maintenir les différentiels entre les échelons et entre les grades prescrits tant par la méthodologie que par le Manuel; de recalculer l'échelon 1 du grade ND.X en prenant pour référence le dernier échelon de ND.8; de revoir les traitements et d'accorder des échelons supplémentaires aux fonctionnaires de grade ND.7, de sorte que la différence de traitement avec les fonctionnaires ayant un grade inférieur et moins d'ancienneté soit au moins équivalente à une augmentation d'échelon.

8. L'affaire a été ensuite renvoyée au Comité d'appel du siège. Dans son rapport du 29 avril 1991, ce comité a fait remarquer que la stricte observation des dispositions n'était pas possible, étant donné que la situation existant avant l'introduction des nouvelles échelles avait été inhabituelle. Des anomalies avaient déjà découlé des révisions antérieures, et la nouvelle en a ajouté d'autres. Le Comité a recommandé de modifier les échelles de traitement à compter d'avril 1988 jusqu'en mai 1989, de façon que les fonctionnaires des services généraux reçoivent une augmentation de 9,2 pour cent, sous réserve seulement de l'indexation négative en vigueur, et la différence entre leur salaire et ce qu'ils auraient reçu si ces modifications avaient été en vigueur pendant toute la période susmentionnée. Il a recommandé de payer des dépens et de se garder à l'avenir d'utiliser les résultats des mini-enquêtes pour fonder les changements structurels à apporter aux échelles; ces changements doivent résulter d'une enquête générale.

9. Dans des lettres du 12 juillet 1991 adressées aux requérants, qui constituent les décisions définitives attaquées, le Directeur général a déclaré comprendre les raisons qui ont poussé à recommander l'augmentation de 9,2 pour cent, dont l'effet aurait été préjudiciable à la plupart des fonctionnaires des services généraux; c'est pourquoi il n'a pas suivi cette recommandation. Il a toutefois accepté de prendre en charge les dépens.

10. Tous les requérants ont le grade ND.7. Ils présentent une déclaration commune des faits et arguments qu'ils fondent sur l'affaire de M. Bansal; les trois autres soumettent une brève déclaration exposant comment chacun d'eux a été affecté par les échelles de 1988. En bref, leurs cinq moyens principaux sont exposés ci-après.

1) Ils allèguent la violation du paragraphe II.1.40.1 du Manuel de l'OMS qui contient le principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. 2) Ils prétendent que les dispositions de la méthodologie et du Manuel, en

particulier celles qui traitent du nombre d'échelons et des différentiels entre les échelons et entre les grades, n'ont pas été observées. Ils soutiennent qu'une augmentation générale aurait dû être accordée à tous les grades à la suite de la mini-enquête. 3) M. Bansal soutient que, contrairement à la disposition 1230.4 du Règlement du personnel, la composition du Comité d'appel du siège n'était pas celle qu'il avait demandé. La question de savoir si les trois autres requérants avançaient également des prétentions similaires n'est pas claire. 4) Les requérants considèrent que le gel des salaires était illégal. 5) Ils prétendent être victimes de partialité.

Les réparations qu'ils demandent figurent sous B ci-dessus.

11. Le pouvoir de contrôle du Tribunal dans cette affaire est restreint. Il ne cherchera pas à déterminer si les échelles de traitement établies par l'Organisation sont appropriées pour les différents grades et échelons, ni si des augmentations de salaire devaient être accordées.

Trois remarques s'imposent d'emblée. Premièrement, la seule question que le Tribunal peut considérer est de savoir si la confirmation des augmentations par le Directeur général est entachée d'un vice quelconque. Deuxièmement, il n'examinera que les aspects des échelles de 1988 qui ont affecté directement les présents requérants : il est essentiel à la justice qu'une partie à un litige ne soit autorisée à ne défendre que son propre cas, et non à avancer des arguments qui ont trait à l'affaire d'autres personnes. Troisièmement, une enquête générale a été menée, ses conclusions ont été mises en application dans les nouvelles échelles à compter de juin 1989, et ces échelles ont leur propre validité. Il n'appartient pas au Tribunal d'entreprendre un examen de la structure d'échelles de traitement qui sont dépassées depuis longtemps; de plus, il ne dispose pas des compétences techniques pour ce faire. Aussi le Tribunal se bornera-t-il à statuer sur les requêtes dont il est saisi présentement.

12. Le premier moyen des requérants est la violation du paragraphe II.1.40.1 et du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le corollaire de ce principe, qui est pertinent dans l'affaire des requérants, est que, plus un travail a de valeur, plus le salaire doit être élevé.

Les requérants ne sont pas tous dans la même situation.

M. Bansal est entré au service de l'Organisation le 12 novembre 1971 au grade ND.4. Il a été promu à ND.5 en juin 1978 et à ND.6 (désormais ND.7) en juin 1983. Il se compare à M. Toteja, qui a été engagé le 25 novembre 1971 et qui a été promu à ND.6 en juillet 1980; à M. Gupta, qui est entré en service en décembre 1971 et qui a été promu à ND.5 (désormais ND.6) en février 1983; à M. Lakshminarayanan, qui a été engagé le 22 novembre 1971 et qui a été promu à ND.5 (désormais ND.6) en mai 1979. Il soutient que tous ces fonctionnaires, qui ont un grade inférieur au sien et moins d'ancienneté, gagnaient plus que lui, compte non tenu de l'augmentation d'un échelon qui lui a été accordée pour services méritoires.

M. Chowdary est entré au service de l'Organisation le 18 décembre 1968 et a été promu à ND.6 en mai 1979 et à ND.7 en octobre 1983. M. Harpalani a été engagé le 15 octobre 1968 et a été promu à ND.6 en mai 1979 et à ND.7 en mars 1985. M. Marwah est entré en service le 28 juillet 1969 et a été promu à ND.6 en août 1979 et à ND.7 en octobre 1983. Tous trois ont atteint le grade 7, échelon 9, le 1er mars 1989.

Ils se comparent à M. Dhawan, entré au service de l'Organisation le 9 juillet 1969 et promu à ND.6 en juillet 1979. Il a atteint le grade ND.6, échelon 15, en février 1989 et a reçu alors un traitement supérieur au leur. Il a été promu au grade 7, échelon 10 - soit un échelon de plus que celui des requérants - en mars 1989, recevant ainsi un traitement encore plus élevé.

M. Bansal recevait donc un traitement moins élevé qu'un fonctionnaire ayant un grade inférieur au sien et moins d'ancienneté. M. Chowdary et M. Harpalani, eux aussi, recevaient déjà en février 1989 un traitement moins élevé que celui d'un fonctionnaire de grade inférieur ayant moins d'ancienneté et, à la suite de sa promotion en mars 1989, ils ont été dépassés en échelon par quelqu'un qui avait été promu des années après eux. L'autre fonctionnaire avait toutefois un peu plus d'ancienneté que M. Marwah.

13. L'Organisation reconnaît qu'il y a là une anomalie et tente de se justifier en expliquant qu'elle est la conséquence inévitable du gel partiel des salaires appliqué aux grades ND.7 et au-dessus alors que, dans le même temps, l'augmentation découlant de la mini-enquête était appliquée pleinement aux grades inférieurs non touchés par le gel. Elle fait remarquer également que certains fonctionnaires des services généraux en poste au siège, à Genève, gagnent plus que d'autres appartenant à la catégorie des services organiques. Cette comparaison ne tient

pas : il s'agit de deux catégories distinctes dont les traitements sont calculés par des méthodes différentes. En l'occurrence, il s'agit de fonctionnaires qui gagnent moins que d'autres qui ont un grade inférieur et moins d'ancienneté.

L'Organisation est entièrement responsable de cette situation très particulière et n'a pris aucune mesure pour la redresser. Le paragraphe II.1.40.1 du Manuel de l'OMS est toujours valable à l'intérieur d'une seule catégorie de fonctionnaires : les questions relatives à l'avancement d'échelon ou au traitement doivent dépendre de la qualité des services des fonctionnaires, et non d'une modification irrégulière des dispositions applicables par l'Organisation.

Les échelles de traitement pour une catégorie particulière qui ne tiennent pas compte de cette situation violent le paragraphe II.1.40.1 du Manuel de l'OMS. Certes, les comités d'appel régionaux ont recommandé de réviser les traitements en accordant un échelon supplémentaire, de sorte que la différence de traitement par rapport aux fonctionnaires de grade inférieur et ayant moins d'ancienneté soit au moins équivalente à un échelon d'augmentation annuel. Mais cette solution pourrait conduire à d'autres anomalies aussi regrettables que celles qu'on avait l'intention de supprimer. En conséquence, l'Organisation versera à M. Bansal, à M. Chowdary et à M. Harpalani des dommages et intérêts équivalant dans chaque cas au montant d'une augmentation d'échelon pendant une année, conformément aux échelles établies dans la révision 29, amendement 1. Cette réparation ne sera toutefois pas accordée à M. Marwah, étant donné qu'il n'a pas plus d'ancienneté que le fonctionnaire auquel il se compare.

14. Le deuxième moyen des requérants est la non-observation de la méthodologie et du Manuel du CCQA. La méthodologie sert de guide pour assurer la conformité des échelles de traitement avec les meilleures conditions d'emploi prévalant sur place. Elle est destinée à assurer de la souplesse, bien que celle-ci ait évidemment des limites, et, comme cela a été dit au considérant 11 ci-dessus, le Tribunal n'entreprendra pas un examen des échelles de traitement qui irait au-delà des présentes requêtes.

15. En fait, aucune violation de la méthodologie alléguée par les requérants ne leur a causé de tort. L'accroissement de 15 à 18 du nombre des échelons dans leur grade ne les a pas affectés pendant la période d'application des échelles puisqu'ils étaient tous à l'échelon 9 et qu'il n'y avait de toute manière aucune objection à accroître ce nombre à la suite de la prochaine enquête générale, en 1989. Les différentiels entre les échelons dans leur grade sont demeurés les mêmes de bout en bout et n'ont pas été réduits. De plus, tous les changements dans le différentiel entre les grades ont été apportés par les augmentations de salaire qui ont été bien supérieures à l'augmentation de 9,2 pour cent en moyenne pondérée et ont donc été à leur avantage.

En conclusion, point n'est besoin d'examiner de nouveau la manière dont la méthodologie a été appliquée. Quoique l'on puisse penser de l'opportunité d'apporter des changements structurels à la suite d'une mini-enquête, il n'est pas nécessaire d'ordonner que des changements soient apportés à la structure des échelles de traitement telles qu'elles ont été appliquées aux requérants.

16. Les requérants soutiennent qu'il aurait dû y avoir une augmentation sous la forme d'un "seul pourcentage général", parce que les échelles de 1988 étaient le résultat d'une mini-enquête. Ils citent le paragraphe 72 c) de la méthodologie, qui dispose que :

"L'évolution des traitements extérieurs devrait normalement être exprimée en un seul pourcentage qui n'affecterait pas les différences entre les grades et entre les échelons", et le paragraphe V.I.A.6 du Manuel du CCQA, qui dispose que :

"Les augmentations de salaire fondées sur une mini-enquête devraient normalement prendre la forme d'un seul pourcentage général ... qui n'affecterait pas les différentiels entre les grades et les échelons".

L'argument est erroné. Comme le Manuel le déclare lui-même au paragraphe V.2, ce qui s'applique dans des circonstances "normales" ne s'applique pas nécessairement dans les circonstances d'une enquête particulière si cela va à l'encontre de l'objectif fondamental, qui est de continuer à refléter les meilleures conditions locales.

17. Les requérants désirent recevoir une augmentation de 9,2 pour cent sans indexation négative.

Cela est exclu, parce que la décision de 1986 imposant l'indexation négative était encore en vigueur, et que ses effets résiduels continuaient à se faire sentir en 1988. S'il y avait eu une augmentation générale de 9,2 pour cent tenant compte de l'indexation négative - comme elle aurait dû le faire -, les requérants auraient obtenu une

augmentation de 0,9 pour cent seulement. Etant donné qu'avec les échelles établies aux termes de la révision 29, amendement 1, ils ont eu droit à une augmentation de 14 pour cent et qu'ils en ont obtenu une de 5,35 pour cent, ils n'ont pas d'objection valable à faire valoir quant à la façon dont l'augmentation en pourcentage leur a été appliquée.

18. Le troisième moyen ne concerne que M. Bansal. Bien que les trois autres requérants aient adopté son mémoire comme étant le leur, il est le seul à présenter des documents démontrant qu'il a cherché à faire usage de ses droits concernant la composition du Comité d'appel du siège, conformément à la disposition 1230.4 du Règlement du personnel.

L'article XI du Statut du personnel dispose que le Directeur général :

"constituera un organe administratif, auquel participeront les membres du personnel, qui le conseillera sur tout recours qu'un membre du personnel formerait contre [une] décision administrative".

La disposition 1230.4 prévoit que le Comité d'appel du siège comprend cinq membres qui ont un droit égal de vote et elle dispose notamment que :

"Le membre du personnel qui fait appel devant le comité a le droit de récuser au plus deux membres, qu'il s'agisse de membres nommés par le Directeur général ou de membres pris sur la liste élue par le personnel. ... En cas de récusation de membres nommés par le Directeur général, ils sont remplacés par leurs suppléants ou par des remplaçants que nomme le Directeur général."

19. La secrétaire du Comité d'appel du siège a communiqué à M. Bansal, par lettre du 12 juin 1990, le nom des personnes proposées pour former le comité chargé d'examiner son appel, ainsi que celui des membres qui seraient appelés comme suppléants s'il exerçait son droit de récuser deux membres au plus. Par lettre du 9 juillet 1990, M. Bansal a demandé deux changements dans la liste proposée, concernant l'un le président et l'autre un membre suppléant nommé par le Directeur général. Le 17 octobre, la secrétaire du Comité d'appel du siège a écrit à M. Bansal en mentionnant le grand nombre de cas portant sur la même question, en déclarant qu'il était le seul recourant à demander un changement dans la composition du Comité, en signalant que cela entraînerait la constitution d'un comité distinct pour connaître de son appel et en lui demandant de renoncer à sa demande. Il n'y a jamais renoncé. Le Directeur général lui a écrit le 12 juillet 1991 en joignant une copie du rapport du Comité; le requérant a répondu le 2 août 1991 en déclarant que la composition du Comité était différente de celle qu'il avait demandée. Le Directeur général lui a répondu le 1er octobre 1991 qu'il n'avait pas prouvé que la jonction de son cas avec les autres lui avait porté préjudice, ou que l'on avait omis de tenir compte de l'un quelconque de ses moyens, et il a confirmé la décision contenue dans la lettre du 12 juillet 1991.

20. Il y a donc eu une grave irrégularité dans la procédure interne d'appel. Le droit de récuser la composition du Comité sans avoir à justifier sa décision donne au fonctionnaire une garantie importante en lui octroyant un droit de veto limité sur qui connaîtra de son appel et fera des recommandations sur son cas. Comme M. Bansal ne s'est pas déclaré disposé à renoncer à ce droit, le Comité n'avait pas d'autre choix que de le respecter. Ce n'est pas une réponse que de dire qu'il n'appartient pas à l'Organisation de défendre le Comité parce que celui-ci est un organe complètement indépendant. La question est de savoir si le Directeur général était en droit de traiter le rapport du Comité comme étant en conformité avec les dispositions applicables; le rapport lui-même révèle que les droits de certains recourants, dont M. Bansal, n'ont pas été respectés.

Le Directeur général a le devoir d'observer les dispositions applicables. Il avait connaissance de l'irrégularité et aurait dû rejeter le rapport dans la mesure où il concernait ceux qui avaient fait valoir des objections, au motif qu'il n'était pas conforme auxdites dispositions : il n'était pas autorisé à procéder comme si aucune irrégularité n'avait été commise. Comme le moyen de M. Bansal sous ce chef est fondé, il a droit à réparation. Le Tribunal ne considère toutefois pas qu'il y a lieu d'annuler la décision du Directeur général; il ordonne en revanche, aux termes de l'article VIII de son Statut, le versement à M. Bansal d'une somme de 250 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts pour le tort subi.

21. L'Organisation a fait une offre pour régler le différend sur les échelles de traitement de 1987. Le Tribunal n'examinera pas cette question, qui est sans rapport avec les présentes requêtes.

22. Comme les requêtes sont admises en partie, les requérants ont droit à l'octroi de dépens.

23. Les demandes d'intervention, qui sont recevables aux termes de l'article 17 du Règlement du Tribunal, sont admises : les intervenants ont les mêmes droits que les requérants pour autant qu'ils se trouvent en pareille situation en droit et en fait.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation accordera à M. Bansal, à M. Chowdary et à M. Harpalani une augmentation équivalant à un échelon du grade ND.7 pendant une année, telle qu'elle est prévue aux termes des échelles établies dans la révision 29, amendement 1.
2. Elle versera à M. Bansal et aux autres requérants qui ont exercé leur droit aux termes de la disposition 1230.4 du Règlement un montant de 250 dollars des Etats-Unis chacun à titre de dommages-intérêts conformément à l'article VIII du Statut du Tribunal.
3. Elle paiera 250 dollars des Etats-Unis à M. Bansal et 50 dollars chacun à M. Chowdary et à M. Harpalani à titre de dépens.
4. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.
5. Les intervenants auront les mêmes droits que les requérants pour autant qu'ils se trouvent dans la même situation en droit et en fait.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Tun Mohamed Suffian, Vice-Président, et Mme Mella Carroll, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 1992.

(Signé)

Jacques Ducoux
Mohamed Suffian
Mella Carroll
A.B. Gardner