

QUATRE-VINGT-NEUVIÈME SESSION

Affaire Cody

Jugement n° 1961

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. John Richard Cody le 23 mars 1999 et régularisée le 10 mai, la réponse de l'ONUDI du 9 septembre, la réplique du requérant du 27 octobre 1999 et la duplique de l'Organisation en date du 2 février 2000;

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

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

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

A. Le requérant, ressortissant des Etats-Unis né en 1942, a été employé par l'ONUDI en qualité d'économiste à partir du 31 juillet 1973. Au moment de sa cessation de service, il était au bénéfice d'un contrat permanent, au grade P.4.

En 1995, l'ONUDI a lancé un programme de réduction des effectifs en deux phases. Un organisme mixte dénommé Groupe consultatif sur la planification des ressources humaines a été créé en août 1995 dans le but de recommander au Directeur général quels étaient les fonctionnaires à maintenir au sein du personnel et ceux dont il convenait de résilier l'engagement. La première phase, annoncée par le Directeur général le 20 novembre 1995, consistait en un programme de cessation volontaire de service; le dernier délai pour demander à bénéficier de ce programme était le 8 janvier 1996. La seconde phase, annoncée par le Directeur général le 16 janvier 1996, se traduisait par une série de mesures non volontaires. Dans un mémorandum daté du 23 février 1996, le directeur exécutif de la Division des programmes nationaux et de la mobilisation des fonds a fait savoir au requérant que son poste allait être supprimé et que le Groupe consultatif ferait une recommandation quant à son maintien au sein du personnel ou à la résiliation de son engagement.

Le 8 mars, le requérant a écrit au président du Groupe consultatif pour exposer les raisons de le maintenir au sein du personnel. Il mentionnait entre autres le fait qu'après vingt-trois ans de service dans l'Organisation, il n'était qu'à deux ans de la date à laquelle il pouvait bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein et qu'une cessation de service à l'âge qu'il avait, sans possibilité de prendre une telle retraite, lui occasionnerait des difficultés financières considérables. Le 20 mai, le président lui a fait savoir que le Groupe consultatif avait étudié son cas mais n'avait pas été en mesure d'identifier un poste susceptible de lui convenir; il allait donc recommander au Directeur général de résilier son engagement à dater du 21 juin 1996. Le requérant a répondu au Groupe consultatif le 31 mai, en signalant différentes possibilités d'emploi susceptibles de permettre son maintien au sein du personnel. Le 19 juin, le directeur des Services du personnel a informé le requérant que son engagement permanent serait résilié le 28 juin 1996, en application de l'article 10.3 a) du Statut du personnel et qu'il recevrait, notamment, trois mois de salaire en guise de préavis.

Le 24 juin, le requérant a demandé à être placé en congé spécial sans traitement du 28 juin 1996 au 31 juillet 1998, date à laquelle il aurait cotisé pendant vingt-cinq ans à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le 2 juillet 1996, le chef de la Section de l'administration du personnel et de la sécurité sociale a fait savoir au requérant que sa demande avait été acceptée.

Le 14 août, le requérant a demandé au Directeur général de revenir sur la décision de mettre fin à son engagement

et de prendre en considération sa candidature pour deux postes. Au nom du Directeur général, le directeur des Services du personnel lui a répondu le 8 octobre 1996 que la décision de résiliation de son contrat était maintenue.

Le 9 décembre 1996, le requérant a fait appel de la décision du 8 octobre 1996 devant la Commission paritaire de recours. Le 8 décembre 1998, la Commission a recommandé que le Directeur général revienne sur la décision de résilier l'engagement du requérant et réintègre l'intéressé; au cas où cette réintégration ne serait pas possible, elle recommandait qu'«un accord mutuellement acceptable débouchant sur une autre solution soit négocié avec le [requérant]». Le Directeur général a accepté cette recommandation le 7 janvier 1999, mais l'intéressé et l'ONUDI n'ayant pu, depuis lors, s'accorder sur une solution, le requérant a saisi le Tribunal.

B. Le requérant avance deux arguments. Premièrement, son poste n'a pas vraiment été supprimé; toutes ses fonctions ont été assignées à un autre fonctionnaire. Il affirme que, «contrairement à de nombreuses autres personnes», il n'a pas été informé, avant l'arrivée à expiration du délai pour adhérer au programme de cessation volontaire de service, que son poste faisait partie de ceux susceptibles d'être supprimés. De plus, il serait toujours employé par l'Organisation s'il n'avait pas été transféré en 1994, sans notification préalable, à un nouveau poste pour lequel il lui manquait un certain nombre de qualifications. Deuxièmement, il prétend que le Groupe consultatif a méconnu les droits que lui confère l'article 110.02 a) du Règlement du personnel en ne déployant pas suffisamment d'efforts pour identifier un poste susceptible de lui convenir. On ne l'a convoqué à des entretiens que pour deux postes seulement -- dont un pour lequel il n'avait manifestement pas les compétences linguistiques requises --, alors qu'il avait suggéré de nombreux postes disponibles pour lesquels il était qualifié.

S'appuyant sur les conclusions et les recommandations du rapport de la Commission paritaire de recours, le requérant demande l'annulation des décisions des 19 juin 1996 et 7 janvier 1999 et sa réintégration, ainsi que le paiement rétroactif de ses salaires et allocations. Pour le cas où la réintégration ne serait pas possible, il demande que l'Organisation paye ses arriérés de salaire et allocations depuis la date à laquelle a pris fin son engagement jusqu'au 31 juillet 1998, date à laquelle il aurait atteint vingt-cinq ans de service, et notamment qu'elle lui rembourse les cotisations qu'il a versées à la Caisse des pensions et les frais d'études de ses enfants; la prise en compte, par la Caisse des pensions, des droits correspondant à un enfant à charge né pendant la période en question; et la restauration de sa participation au régime d'assurance vieillesse Van Breda. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, et des dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation conteste l'allégation selon laquelle le requérant n'aurait pas reçu suffisamment d'informations sur le programme de cessation volontaire de service. Les bulletins du Directeur général consacrés aussi bien à la cessation volontaire de service qu'aux mesures non volontaires indiquaient les procédures à suivre pour chacun de ces programmes. Il était spécifié que les postes à supprimer ne seraient pas identifiés avant la fin du mois de janvier 1996, soit après l'échéance du programme de cessation volontaire de service. De plus, dans son bulletin du 20 novembre 1995, le Directeur général avait explicitement déclaré que «les membres du personnel âgés de cinquante-quatre ans ou plus [étaient] tout particulièrement encouragés à envisager la possibilité d'un départ à la retraite anticipé». Le requérant aurait pu demander à bénéficier du programme de cessation volontaire de service; il ne l'a pas fait. L'Organisation nie également avoir méconnu les droits que conférait au requérant l'article 110.02 a) du Règlement du personnel. Sa candidature a été prise en compte pour des postes disponibles à l'ONUDI, mais il n'a pas été jugé apte à occuper ces postes.

Se basant sur ce qui précède, l'Organisation soutient que le requérant n'a droit ni à des dommages-intérêts pour tort moral ni aux dépens. Elle fait remarquer, par ailleurs, que, si un accord mutuel n'a pu être conclu, la faute en incombe au requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère son argument selon lequel l'Organisation et le Groupe consultatif n'ont pas déployé suffisamment d'efforts pour trouver un poste susceptible de lui convenir. Il rappelle que l'un des deux seuls postes identifiés requérait des connaissances linguistiques qu'il ne possédait manifestement pas. Il y avait eu en outre un malentendu quant à son expérience et à ses compétences.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI rejette de nouveau l'accusation selon laquelle elle n'aurait pas pris de mesures suffisantes avant de résilier l'engagement du requérant. Les recommandations faites à la suite des entretiens avec ce dernier indiquaient qu'il n'était pas le candidat le mieux qualifié pour occuper les postes en question; n'ayant pas d'autre alternative, l'Organisation ne pouvait que mettre fin à son engagement.

CONSIDÈRE :

1. Le 19 juin 1996, dans le cadre d'une réduction générale de ses effectifs due à des contraintes budgétaires, l'ONUDI a décidé de mettre fin à l'engagement permanent du requérant avec effet au 28 juin 1996. Le recours interne de ce dernier a été examiné par la Commission paritaire de recours qui a recommandé, le 8 décembre 1998, que la décision soit revue et que le requérant soit réintégré. La Commission a cependant ajouté qu'au cas où cette réintégration ne serait pas possible il serait souhaitable de conclure avec l'intéressé un accord mutuellement acceptable. Dans une décision du 7 janvier 1999, le Directeur général a maintenu sa décision initiale de mettre fin à l'engagement du requérant et a donné pour instruction que des efforts soient faits afin de trouver un accord mutuellement acceptable. Les efforts déployés dans ce sens n'ayant pas abouti, le requérant attaque la décision du 7 janvier 1999.

2. Le requérant demande que l'Organisation revienne sur la décision en question et qu'elle le réintègre en lui payant l'intégralité de ses salaires et allocations jusqu'au 31 juillet 1998 au moins, date à laquelle il aurait été en droit de prendre une retraite anticipée à taux plein; il demande également des dommages-intérêts pour tort moral, et des dépens.

3. Le requérant prétend que la décision de mettre fin à son engagement était contraire aux articles 10.3 a) du Statut du personnel et 110.02 a) du Règlement, dont les textes pertinents sont les suivants :

«Article 10.3 a)

Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions.»

«Article 110.02 a)

Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée des services des intéressés...»

4. Les principaux arguments du requérant sont que le poste qu'il occupait au moment de la résiliation de son engagement n'a en fait jamais été supprimé et que l'Organisation n'a pas vraiment déployé d'efforts pour lui trouver une nouvelle affectation en respectant la priorité à laquelle lui donnait droit son contrat permanent en vertu de l'article 110.02 a) susmentionné. Il fait également valoir que l'administration a agi de manière injuste à son égard en mettant fin à son engagement après vingt-trois ans de service, alors qu'il ne lui restait que deux ans avant de pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein. Il prétend aussi que l'on aurait dû l'avertir que son poste risquait de figurer parmi ceux qui seraient supprimés avant que la décision effective ne soit prise, ce qui lui aurait permis d'adhérer au programme de cessation volontaire de service.

5. L'argument du requérant, favorablement accueilli par la Commission paritaire de recours, consistant à dire que son poste n'a pas vraiment été supprimé, est fondé sur l'assertion selon laquelle la plupart de ses anciennes fonctions, sinon toutes, ont été assignées à un autre fonctionnaire. Cet argument confond la suppression d'un poste avec la disparition des fonctions qui lui étaient attachées. Dans son jugement 139 (affaire Chouinard), le Tribunal a clairement conclu qu'il ne considérait pas l'assignation des fonctions d'un poste supprimé à d'autres membres du personnel comme impliquant qu'il y ait eu abus de pouvoir, à condition qu'il y ait des preuves que les effectifs ont été réellement réduits. C'est le cas dans la présente affaire et les pièces versées au dossier montrent clairement que le nombre des fonctionnaires employés par l'ONUDI a été substantiellement réduit au moment où le poste du requérant a été supprimé.

6. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel il n'a pas bénéficié de la priorité à laquelle il avait droit dans les démarches entreprises pour lui trouver une nouvelle affectation, il ressort du dossier que le requérant a été pris en considération pour plusieurs postes disponibles à l'ONUDI mais que l'on a estimé qu'il ne convenait pour aucun d'entre eux. Le requérant n'est pas d'accord avec les opinions exprimées par différentes personnes avec lesquelles il a eu des entretiens au sujet de ces postes, mais il s'agit essentiellement de questions de jugement personnel dans lesquelles, en l'absence de preuve de fraude ou de motivation illicite, le Tribunal n'entend pas interférer.

7. L'affirmation du requérant selon laquelle il aurait dû être prévenu de la suppression éventuelle de son poste suffisamment tôt pour lui permettre de profiter du programme de cessation volontaire de service est elle aussi sans fondement. Le dernier délai pour demander à bénéficier de ce programme était le 8 janvier 1996 et il est clair que cette date avait précisément été fixée de manière à permettre à l'employeur, confronté à des coupes budgétaires drastiques, de savoir combien de membres de son personnel étaient prêts à partir volontairement avant qu'il ne soit contraint de mettre unilatéralement fin à des engagements et qu'il ne commence à identifier les postes à supprimer. En fait, il aurait été impossible de dire au requérant, avant cette date, que son poste risquait d'être supprimé.

8. Le requérant ne saurait se prévaloir de décisions du Tribunal -- par exemple les jugements 1772 (affaire Tueni) et 1782 (affaire Zaunbauer) -- dans lesquelles d'autres anciens fonctionnaires de l'Organisation avaient réussi à établir que les droits que leur confère l'article 110.02 a) du Règlement du personnel n'avaient pas été respectés. En effet, chaque cas diffère selon les faits de l'espèce, tels qu'établis sur la base des éléments de preuve produits. Le fait qu'une organisation n'a pas rempli ses devoirs à l'égard de certains de ses fonctionnaires ne prouve en rien qu'elle a commis les mêmes manquements à l'égard d'autres. Le requérant n'apporte pas la preuve qu'il n'a pas été pleinement et équitablement pris en considération pour tous les postes disponibles avant la résiliation de son engagement.

9. Le cas du requérant éveille indubitablement la sympathie et l'Organisation n'y est pas restée insensible. Le requérant a longuement et fidèlement servi l'ONUDI et son engagement a été résilié deux ans seulement avant qu'il ne puisse avoir droit à une retraite anticipée à taux plein. Après la décision du 7 janvier 1999, faisant l'objet de la présente requête, et conformément au contenu de cette décision, l'Organisation a présenté une offre à l'intéressé, dans des termes qui lui auraient permis de prendre une retraite anticipée à taux plein et de bénéficier d'autres avantages jusqu'au 31 juillet 1998, avec le remboursement des cotisations qu'il avait déjà payées lui-même à la Caisse de pensions pendant sa période de congé spécial sans traitement, de juin 1996 à juillet 1998. Bien que la date limite indiquée dans cette offre soit à présent dépassée, le Tribunal espère, sans toutefois lui en faire l'obligation, que l'Organisation considérera cette offre comme toujours valable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 mai 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2000.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet