

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre le Conseil oléicole international (COI), formées par M^{me} R. M. C. S., M^{me} M. F., M^{me} M. G. B. et M. J. L. T. M. le 12 juin 2006 et régularisées le 18 septembre, les réponses du COI du 21 novembre 2006, la réplique des requérants du 26 février 2007 et la duplique du Conseil du 23 mars 2007;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 18 novembre 2005, le COI a adopté une décision (n° DEC 5/93-IV/2005) portant amendement du Statut du personnel, en vertu de laquelle l'âge de départ à la retraite des membres permanents de son Secrétariat exécutif — qui, en novembre 2001, avait été élevé de soixante à soixante cinq ans — était abaissé à soixante ans à compter du 1^{er} janvier 2007. Le 17 ou le 18 janvier 2006, chaque requérant a saisi la Division administrative et financière d'un recours destiné au Comité paritaire, pour contester cette décision et demander que lui soit appliqué l'âge de la retraite en vigueur au 18 novembre 2005. A défaut, chacun réclamait le paiement du traitement et des indemnités qu'il aurait perçus jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante cinq ans et une réparation au titre des diverses pertes financières que la modification de l'âge de départ à la retraite allait lui causer. Deux des requérants, M^{me} F. et M. T. M., sollicitaient en outre une réparation pour tort moral. Le 9 mai 2006, la Division administrative et financière a transmis les recours au Comité paritaire pour examen.

Dans un mémorandum au Directeur exécutif en date du 30 mai, le Comité paritaire a rappelé qu'il avait déjà relevé l'existence d'une divergence entre le paragraphe 2 de l'article 64 du Statut du personnel et l'alinéa i) du point 5 de la Procédure du Comité paritaire* en ce qui concerne le délai de réponse du Directeur exécutif aux recours. Dans ce mémorandum, la présidente, agissant au nom du Comité, demandait au Directeur exécutif l'autorisation de convoquer le Comité et les intéressés le plus rapidement possible, tout en le priant de résoudre la question de la divergence des textes concernant ledit délai de réponse. Le 1^{er} juin, la présidente du Comité paritaire a adressé une convocation pour le 7 juin à trois des requérants et pour le 8 juin à la dernière requérante, afin qu'ils présentent oralement leur cas devant le Comité. Par des mémorandums du 5 juin, les requérants ont fait savoir qu'ils ne se rendraient pas à la convocation, le délai imparti au Directeur exécutif pour communiquer sa réponse à leurs recours ayant, selon eux, expiré. Le 12 juin 2006, les requérants ont saisi le Tribunal de céans, attaquant le rejet implicite de leurs recours.

Le 14 juin, le Directeur exécutif a envoyé au Comité paritaire une note dans laquelle il lui faisait part de sa décision d'amender l'alinéa i) du point 5 de la Procédure du Comité*. Dans ses rapports du 6 juillet, le Comité paritaire a recommandé au Directeur exécutif de confirmer la décision contestée. Par lettres du 15 septembre 2006, le Directeur exécutif a informé les requérants de sa décision de rejeter leurs recours.

B. Les requérants affirment en premier lieu que l'obligation de consultation a été violée à un double titre car, contrairement à ce que prévoient les articles 49 et 50 du Statut du personnel, ni le Comité du personnel ni le Comité paritaire n'ont été consultés avant l'adoption de la décision d'abaisser l'âge de la retraite à soixante ans. Ils font observer que le Comité paritaire a lui-même constaté que, d'après les procès verbaux du Comité du personnel, celui-ci n'a pas été consulté.

Ils soutiennent en deuxième lieu, en se fondant sur les critères fixés par la jurisprudence du Tribunal et notamment dans le jugement 832, qu'il y a eu violation de leurs droits acquis. S'agissant tout d'abord de la nature des conditions d'emploi modifiées, ils notent que l'abaissement de l'âge de la retraite a un caractère statutaire. En ce qui concerne ensuite les causes de la décision d'abaisser l'âge de la retraite, ils font valoir qu'elles sont d'ordre

budgétaire puisque le but était, à l'évidence, de faire l'économie des sommes représentées par le traitement et les indemnités qui auraient dû leur être payés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de soixante cinq ans. Pour ce qui a trait, enfin, aux conséquences de la mesure litigieuse, ils font observer que le régime de protection contre le risque vieillesse au COI consiste en un simple régime de prévoyance (dénommé «Fonds de prévoyance») et que le revenu de remplacement de leur revenu d'activité (consistant en un capital qui leur sera versé à l'âge de soixante ans) est assez faible en comparaison des régimes de protection du risque vieillesse de nombreuses autres organisations internationales. Dès lors, l'abaissement de l'âge de la retraite a un impact considérable sur leur situation économique.

En troisième lieu, les requérants prétendent qu'il y a eu violation du principe de confiance légitime en raison notamment de la précarité et de l'instabilité du régime de protection contre le risque vieillesse.

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler la décision contestée et d'ordonner au COI de leur appliquer l'âge de la retraite en vigueur à la date d'adoption de ladite décision. A défaut, ils demandent que leur soient payés le traitement et les indemnités qu'ils auraient perçus jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de soixante cinq ans, les primes d'assurance et/ou les cotisations à des «régimes sociaux» qu'ils devront acquitter jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de soixante cinq ans pour pouvoir bénéficier d'un régime de protection sociale équivalent à celui offert par le COI, et les sommes déboursées en raison de la nécessité d'entamer leur capital auprès du Fonds de prévoyance avant l'âge de soixante cinq ans. Ils demandent aussi au Tribunal de leur accorder une indemnité pour le tort moral subi, ainsi que les dépens.

C. Dans ses réponses, le COI demande la jonction des requêtes. Il soutient que celles-ci sont irrecevables, les requérants s'étant selon lui «refusé[s] à épuiser les moyens de recours mis à [leur] disposition par le Statut du personnel conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal» en se fondant sur les dispositions de la première phrase du troisième alinéa du paragraphe 2 de l'article 64 du Statut du personnel, telles qu'ils les ont interprétées, et sur celles de l'alinéa i) du point 5 (dans sa rédaction en vigueur à l'époque) de la Procédure du Comité paritaire. Se référant à l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal ainsi qu'à la jurisprudence de celui-ci en la matière, la défenderesse estime que c'est à tort que les requérants se sont fondés sur les dispositions susmentionnées — dont elle reconnaît le caractère quelque peu ambigu —, étant donné qu'aux termes du considérant 2 du jugement 786, «c'est uniquement au regard de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal qu'il y a lieu de se prononcer sur la recevabilité d'une requête dirigée contre un rejet implicite». D'après le COI, même si l'on considérait que la transmission des recours au Comité paritaire avait pris un retard indu et qu'au lieu de «rester muet[s]» les requérants avaient fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement attendre d'eux pour faire accélérer cette transmission, ces derniers n'auraient pu «légitimement estimer» que leurs recours avaient été rejetés lorsqu'ils ont déposé leurs requêtes. A ce moment-là, en effet, au moins deux décisions touchant leurs recours — à savoir la transmission de ceux-ci au Comité paritaire par la Division administrative et financière et la convocation aux audiences des 7 et 8 juin 2006 — avaient été prises et excluaient toute possibilité de se prévaloir d'éventuelles décisions implicites de rejet.

D. Dans leur réplique, les requérants contestent qu'il y ait une divergence entre la première phrase du troisième alinéa du paragraphe 2 de l'article 64 du Statut du personnel et l'alinéa i) du point 5 de la Procédure du Comité paritaire. Selon eux, la phrase en question ne peut avoir qu'une seule interprétation : le Directeur exécutif dispose d'un délai de deux mois pour répondre au membre du personnel qui a fait recours. Ils considèrent qu'ils ont épuisé les voies de recours interne puisque le Statut du personnel fixe un délai au Directeur exécutif pour répondre au membre du personnel qui a déposé un recours et dispose qu'«[à] l'expiration de ce délai, le défaut de réponse [...] vaut décision implicite de rejet». Ils déclarent qu'ils ne peuvent accepter l'application que la défenderesse propose de faire de la jurisprudence qu'elle cite à l'appui de sa position.

E. Dans sa duplique, le COI soutient qu'en ce qui concerne le non-épuisement des voies de recours interne, il n'a fait que constater une évidence : au moment du dépôt des requêtes, la procédure devant le Comité paritaire était en cours; les moyens de recours prévus par le Statut du personnel avaient donc été mis effectivement à la disposition des requérants, mais ils ont refusé de les épuiser. Selon la défenderesse, l'interprétation que les requérants font des dispositions de la première phrase du troisième alinéa du paragraphe 2 de l'article 64 du Statut du personnel compromettrait sérieusement l'efficacité des procédures internes — surtout dans les cas les plus difficiles — en limitant toute la procédure (de l'introduction du recours jusqu'à la communication de la décision définitive) à un délai de deux mois.

CONSIDÈRE :

1. Par une décision en date du 18 novembre 2005, le COI a ramené l'âge de départ à la retraite des membres permanents de son Secrétariat exécutif de soixante cinq à soixante ans, à compter du 1^{er} janvier 2007, en modifiant à cet effet l'article 61 du Statut du personnel. Cette décision revenait ainsi sur celle, adoptée par le COI le 8 novembre 2001, qui avait porté l'âge de départ à la retraite à soixante cinq ans, alors que celui ci était fixé à soixante ans depuis 1961. Elle était assortie d'une disposition transitoire, insérée dans le Statut du personnel sous la forme d'un article 69. bis, précisant que les membres permanents du Secrétariat exécutif qui auraient déjà atteint l'âge de soixante ans le 1^{er} janvier 2007 prendraient leur retraite à cette date.

2. Par des recours adressés à la Division administrative et financière le 17 ou le 18 janvier 2006, les requérants ont contesté la légalité de la décision du Conseil du 18 novembre 2005 précitée et demandé que leur soit appliqué l'âge de la retraite de soixante cinq ans en vigueur à la date d'adoption de cette décision ou, à défaut, que leur soit octroyée une indemnité correspondant aux émoluments qu'ils auraient perçus s'ils étaient restés en fonction jusqu'à cet âge, ainsi qu'une réparation au titre de divers autres préjudices accessoires.

Ces recours, qui visaient à saisir pour avis le Comité paritaire, n'ont cependant été transmis au président de cette instance que le 9 mai 2006. Estimant, faute d'avoir obtenu une réponse à leurs recours dans un délai de deux mois, que ceux ci avaient fait l'objet d'une décision implicite de rejet, ils ont déféré cette décision au Tribunal de céans par quatre requêtes enregistrées le 12 juin 2006.

Après que le Comité paritaire eut rendu un rapport sur chacun des recours le 6 juillet, le Directeur exécutif a rejeté ceux ci par des décisions explicites en date du 15 septembre 2006 que les requérants ont également attaquées devant le Tribunal par quatre nouvelles requêtes enregistrées le 27 novembre 2006.

Par le présent jugement, le Tribunal entend se prononcer sur le sort qu'il convient de réserver, dans le contexte juridique ainsi créé, aux requêtes initialement présentées à l'encontre des décisions implicites de rejet du Directeur exécutif.

3. La jonction de ces quatre requêtes est demandée par la défenderesse et acceptée par les requérants. Ces requêtes soulèvent, en fait et en droit, des questions identiques et tendent au même résultat. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

4. La recevabilité des requêtes est contestée par l'organisation au motif que l'absence de réponse du Directeur exécutif dans un délai de deux mois n'aurait pas fait naître, contrairement à ce que soutiennent les requérants, de décisions implicites de rejet de leurs recours.

Pour déterminer si les intéressés s'étaient ou non vu opposer de telles décisions implicites, les parties au litige s'opposent sur l'interprétation qu'il convient de donner aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 64 du Statut du personnel. A l'époque des faits, ce paragraphe se lisait comme suit :

«[...]»

Le recours auprès du Comité paritaire doit être introduit dans un délai de deux mois à compter du jour de la notification de la décision au destinataire.

Dans un délai de deux mois, le Directeur exécutif, après avoir reçu un avis motivé du Comité paritaire à la majorité, doit répondre au membre concerné. A l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la demande vaut décision implicite de rejet.»

Ces dispositions sont effectivement obscures car elles ne permettent pas de déterminer avec certitude si, selon la volonté de leur auteur, le délai de deux mois imparti au Directeur exécutif pour se prononcer sur le recours avant que naisse une décision implicite de rejet court à compter de l'introduction de ce recours ou de la réception de l'avis du Comité paritaire.

Mais il convient de rappeler que la recevabilité des requêtes présentées devant le Tribunal doit en tout état de cause s'apprécier, en premier lieu, au regard des règles fixées par l'article VII de son Statut. Or, aux termes du paragraphe 3 dudit article, un requérant est recevable à saisir le Tribunal «[a]u cas où l'administration, saisie d'une

réclamation, n'a pris aucune décision touchant ladite réclamation dans un délai de soixante jours à dater du jour de la notification qui lui en a été faite».

Certes, selon la jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle se dégage notamment de ses jugements 532, 533, 762 et 786, ces dispositions doivent être interprétées à la lumière de celles du paragraphe 1 du même article VII, qui subordonnent la recevabilité d'une requête à l'épuisement des voies de recours interne prévues par le Statut du personnel de chaque organisation. Il en résulte notamment que, lorsqu'une organisation prend, dans le délai de soixante jours qui lui est ainsi imparti, une quelconque décision «touchant ladite réclamation» au sens de l'article VII, paragraphe 3, et, en particulier, transmet la demande avant l'expiration de ce délai à l'organe consultatif de recours compétent, cette démarche fait obstacle à la naissance d'une décision implicite de rejet susceptible d'être déferée devant le Tribunal.

Mais, en l'espèce, il ressort de l'exposé des faits ci-dessus rappelés que les recours formés par les requérants le 17 ou le 18 janvier 2006, qui n'ont été effectivement transmis au Comité paritaire que le 9 mai suivant, soit bien après l'expiration du délai de soixante jours courant à compter de leur notification à l'administration, n'ont fait l'objet, dans ledit délai, d'aucune décision qui aurait été de nature à interrompre celui-ci. Dès lors, une décision implicite de rejet était bien intervenue, à l'égard de chacun des requérants, à l'expiration de ce délai et, dans la mesure où aucune décision explicite n'avait ensuite été rendue avant le 12 juin 2006, date à laquelle les intéressés ont saisi le Tribunal, leurs quatre requêtes initiales étaient bien recevables.

5. Cependant, l'intervention, postérieurement à l'introduction des requêtes ainsi dirigées contre ces décisions implicites, des quatre décisions de rejet explicites prises par le Directeur exécutif le 15 septembre 2006, lesquelles sont d'ailleurs abondamment motivées, a conduit à modifier les données du litige. En effet, les requérants ayant pris soin d'attaquer devant le Tribunal ces nouvelles décisions, qui se sont substituées aux décisions implicites initialement contestées, il y a lieu de considérer, dans les circonstances de l'espèce, que leurs conclusions sont désormais dirigées contre ces décisions explicites. Leurs quatre premières requêtes doivent ainsi être regardées comme devenues sans objet et il n'y a dès lors plus lieu de statuer à leur sujet.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet

* Au moment des faits, ces deux textes se lisaient comme suit :

– Paragraphe 2 de l'article 64 :

«A l'exception du cas prévu à l'article 55, le membre du Secrétariat exécutif concerné doit d'abord recourir auprès

du Comité paritaire.

Le recours auprès du Comité paritaire doit être introduit dans un délai de deux mois à compter du jour de la notification de la décision au destinataire.

Dans un délai de deux mois, le Directeur exécutif, après avoir reçu un avis motivé du Comité paritaire à la majorité, doit répondre au membre concerné. A l'expiration de ce délai, le défaut de réponse à la demande vaut décision implicite de rejet.»

– Alinéa i) du point 5 de la Procédure du Comité paritaire :

«Le Directeur exécutif se prononce sur le cas dans les deux mois suivant la présentation du recours et notifie sa décision au président du Comité paritaire et à l'appelant. L'absence de réponse audit recours implique qu'il a été rejeté.»

* Dans sa nouvelle rédaction, cette disposition se lit comme suit : «Le Directeur exécutif répond à l'intéressé dans un délai de deux mois à compter du jour de la réception de l'avis motivé du Comité paritaire et notifie sa décision au président du Comité paritaire et au membre concerné. Le défaut de réponse à ce recours dans les délais indiqués vaut décision implicite de rejet.»