

**QUARANTE-DEUXIEME SESSION ORDINAIRE**

**Affaires BENARD et COFFINO**

**Jugement No 380**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre la Commission intérimaire de l'Organisation internationale du commerce/Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (ICITO-GATT), formées l'une par la dame Bénard, Germaine, et l'autre par le sieur Coffino, Gaetano, toutes deux en date du 13 mars 1978, vu la lettre du 19 juillet 1978 du conseil des requérants signifiant le retrait de plusieurs conclusions de la requête initiale, vu la réponse de l'Organisation aux deux requêtes, datée du 14 septembre 1978, la réplique conjointe des requérants et leurs observations sur le jugement No 236 du Tribunal administratif des Nations Unies dans l'affaire Belchamber contre le Secrétaire général des Nations Unies, en date du 28 décembre 1978, et la duplique de l'Organisation, ainsi que ses observations sur ledit jugement Belchamber, en date du 30 mars 1979;

Vu les demandes d'intervention déposées par les personnes énumérées ci-après :

M. Aboukrat,

M. Albanell,

M. Anklesaria,

M.L. Arias Alonso,

R. Armuzzi,

S. Aspinall,

R. Banderet,

O. Bangoura,

M. Banihachemi,

P. Barranco,

F. Beaudouin,

F. Bermudez,

C. Bienner,

J.P. Boirot,

A.M. Bonnefond,

A. Bonnet,

S. Bouchet,

I. Bracco,

L. Broadley,

R. Buttoudin,  
J. Cespedes,  
D. Chudnovsky,  
J.C. Clavier,  
J. Coelho,  
G. Colicchio,  
C. Collart,  
D. Colongo,  
D. Conti,  
A.M. Costello,  
E. Cove,  
D. Dejean,  
B. Delavy,  
J. Deschenaux,  
F. Donet,  
F. Doppler,  
A. Dubouchet,  
S. Dudas,  
G. Durand,  
Ch. Elie,  
M. Ellis-Jones,  
R. Emery,  
A.M. Favre,  
J.M. Fortin,  
M. Frechin,  
A. Frongia,  
Ch. Gabrielli,  
C. Garcia,  
G. Gardin,  
L. George,

A. Georget,  
C. Gerlier,  
M.I. Ginés,  
R. Gomez,  
J. GrosJean,  
R. Haimbl,  
I. Hansen,  
K. Hayes,  
N.J. Herbst,  
V. Hernandez,  
Ch. Hodgson,  
P. Höhener,  
J. Hudry,  
M. Jansch,  
A. Jost,  
Ch. Kabariti,  
P. Klimacek,  
G. Klunge,  
M.F. Labrunie,  
J. Lacroix,  
J.P. Lapalme,  
E. Lattes,  
Y. Le Cornec,  
Ch. Leonhardt,  
J. Magalhaes,  
M. Malavallon,  
L. Marqués-Flores,  
M. Mas,  
J. Mason,  
Ch. Mathé,  
J. Matthews,

M. McCormack,  
A. McLoughlin,  
V. Meach,  
P. Melin,  
K. Messmer,  
D. Messulam,  
A. Meylahn,  
A. Michaud,  
J. Molière,  
M.P. Morici,  
E. Mullin,  
M.J. Murat,  
M. Nabet,  
C. Neuwerth,  
V.P. Nguyen,  
L. Pattey,  
V. Pereira da Cruz,  
M. Pibouleau,  
A. Pillonel,  
C. Pineda,  
F. Pinget,  
Ph. Pique,  
V. Prost,  
D. Reversy,  
L. Rinaldi,  
V. Rizzo,  
G. Rocchi,  
B. Rosset,  
P. Rossillon,  
M.d.C. Rüchti,

J.A. Santiago Tagle,

A. Sauge,

M. Savoie,

E.L. Sester,

V. Simpson,

J. Teare,

R. Thely,

E. Thickett,

A. Tissot,

M.L. Tissot,

K. Tosetti,

M. Trabacchi,

S. Triquet,

R. Verdasco,

J. Verger,

J. Vilaplana,

J.J. Waldvogel,

J. Went,

J. Williams,

D. Winterson,

D. Wisping,

I. Woodruff,

A. Woodward,

R. Yekedo;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les dispositions du chapitre VIII, articles 8.1 et 8.2, et l'annexe I, paragraphe 7, du Statut du personnel et les dispositions 103.2, 108.1 et 108.2, du Règlement du personnel des Nations Unies, applicables au personnel de l'ICITO-GATT;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale sollicitée par les requérants n'ayant pas été admise par le Tribunal;

La jonction des deux requêtes ayant été ordonnée par le Tribunal;

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

A. La dame Bénard et le sieur Coffino appartiennent à la catégorie des services généraux et, à ce titre, contestent

par leurs requêtes le nouveau barème des traitements applicables à leur catégorie que le Directeur général a promulgué le 20 janvier 1978 par le mémorandum administratif No 484. Ce nouveau barème avait été élaboré dans les circonstances suivantes.

B. Depuis le début des années cinquante, les salaires de la catégorie des services généraux de l'Office des Nations Unies à Genève et des institutions spécialisées des Nations Unies sises en cette ville sont fixés uniformément pour l'ensemble de ces organisations par référence aux taux de traitements les plus favorables pratiqués dans les secteurs privé et public de Genève. Pour déterminer ces taux, des enquêtes ont été effectuées de temps à autre, sans périodicité fixe, et selon des méthodes arrêtées après consultation des associations du personnel des différentes organisations intéressées. A partir de 1966, ce fut un institut indépendant des organisations qui fut chargé de rassembler et d'analyser les données des enquêtes. L'enquête menée en 1975 aboutit à des résultats qui auraient entraîné des augmentations sensibles des salaires. Un différend surgit entre les administrations et les associations du personnel, les premières refusant de suivre intégralement les résultats de l'enquête, les secondes insistant pour qu'ils soient appliqués. Ce différend entraîna une grève du personnel des Nations Unies du 25 février au 3 mars 1976, et le 23 avril 1976 un règlement intervint du fait de la conclusion d'un accord entre un négociateur unique désigné par le Secrétaire général des Nations Unies et par les chefs des institutions spécialisées de Genève, d'une part, et les représentants du personnel des organisations (Nations Unies, Organisation internationale du Travail, Organisation mondiale de la santé, Commission intérimaire de l'Organisation internationale du commerce/accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, Organisation météorologique mondiale, Union internationale des télécommunications et Organisation mondiale de la propriété intellectuelle), d'autre part. Cet accord était un compromis prévoyant des augmentations moins élevées et fixées selon des pourcentages différents pour les différents grades. L'accord fut complété le 1er septembre 1976 par un autre, signé par les mêmes parties, au sujet des ajustements intérimaires en fonction du coût de la vie.

C. Cependant, le 18 décembre 1974, l'Assemblée générale des Nations Unies avait approuvé le statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). L'article premier de ce statut indique que la commission est créée "pour assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies" et que la commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et qui acceptent le statut de la commission. Chargée par l'Assemblée générale des Nations Unies de procéder à une nouvelle enquête (résolution XXI/193 B du 22 décembre 1976), la commission établit un groupe de travail, qui consulta les représentants des organisations et du personnel à Genève et choisit une méthode de rassemblement des données différente de celles des précédentes enquêtes, en dépit des objections orales et écrites catégoriques des représentants du personnel. De plus, ces derniers estimèrent ultérieurement que l'application de la méthode retenue, et critiquée par eux, avait été faussée par certaines insuffisances. Pour ces raisons, ils ne purent accepter les recommandations de la commission et ils refusèrent d'examiner conjointement avec les administrations les modalités d'application des recommandations, en donnant pour motif de ce refus qu'ils ne pouvaient accepter les conclusions de la CFPI comme base de discussion. Les entretiens n'eurent donc pas lieu et le Secrétaire général des Nations Unies annonça le 22 novembre 1977 que les recommandations seraient mises en oeuvre et, le 20 janvier 1978, le Directeur général de l'organisation défenderesse adopta les mêmes modalités, à savoir : les salaires, y compris les avantages accessoires, étaient réduits de 17 pour cent, mais cette réduction était compensée par une "indemnité personnelle de transition" de même montant. Toutefois, le nouveau barème entraînait une perte pour le personnel en ce sens que les ajustements au coût de la vie étaient désormais bloqués jusqu'à ce que la marge de 17 pour cent ait été résorbée, cependant que les augmentations annuelles et celles en cas de promotion, de même que la rétribution des heures supplémentaires, étaient payées selon le nouveau barème.

D. A la suite de la publication du mémorandum administratif No 484 introduisant le nouveau barème, les requérants écrivirent au Directeur général pour lui demander de reconsidérer cette décision. Le 17 février 1978, le Directeur général répondit que la chose était impossible et qu'il autorisait les requérants à saisir directement de l'affaire le Tribunal de céans.

E. Dans leurs conclusions, telles que modifiées le 19 juillet 1978, les requérants invitent le Tribunal [traduction de l'anglais] :

a) à constater que l'accord du 23 avril 1976, ou bien crée un engagement manifeste d'entamer des négociations préalables, ou bien reconnaît que cet engagement existait déjà;

b) à constater en outre que le Directeur général de l'ICITO-GATT a rompu l'accord en révisant unilatéralement, sans négociations préalables avec les représentants du personnel, le barème des traitements de la catégorie des services généraux qu'il avait arrêté en exécution de l'accord,

et par conséquent,

a) à annuler la décision du Directeur général de l'ICITO-GATT, en date du 20 janvier 1978, ayant introduit à compter du 1er janvier 1978 un nouveau barème de traitements pour la catégorie des services généraux de l'ICITO-GATT;

b) à rétablir, avec effet rétroactif au 1er janvier 1978, le statu quo ante sur la base des accords de 1976 relatifs aux échelles de traitements et aux ajustements intérimaires;

c) à mettre à la charge de l'organisation défenderesse les frais exposés par les requérants pour la préparation de la requête dont ils ont saisi le Tribunal, y compris les honoraires d'avocat, sur la base de justificatifs que les requérants soumettront à cet effet.

F. A l'appui de ces conclusions, les requérants déclarent que le nouveau barème des salaires entraîne une perte de rémunération et d'avantages accessoires. Le salaire n'est pas un élément réglementaire de la relation d'emploi, mais un élément contractuel qui ne peut donc être modifié unilatéralement par l'Organisation. L'échelle des salaires de 1976 n'avait pas été mise en vigueur unilatéralement, car elle résultait des négociations collectives et des accords d'avril et de septembre 1976, lesquels liaient les deux parties. Ces accords faisaient suite à plusieurs accords antérieurs, notamment ceux de 1968-69 sur la méthodologie des enquêtes. Ni les accords de 1968-69 ni ceux de 1976 ne contiennent de clause explicite quant à la résiliation éventuelle. Cela signifie que les deux parties estimaient qu'ils demeureraient en vigueur d'une enquête à la suivante. Ces accords avaient été signés par des parties dûment mandatées : le Directeur général, par la disposition 103.2 du Règlement du personnel des Nations Unies applicable mutatis mutandis à l'ICITO-GATT et les représentants du personnel, par la disposition 8.1 du Statut du personnel des Nations Unies applicable aux fonctionnaires de l'ICITO-GATT. Les requérants soutiennent que le Directeur général ne peut pas s'arbitrer derrière la décision, prise unilatéralement par le Secrétaire général des Nations Unies, d'appliquer les recommandations de la CFPI pour justifier la rupture arbitraire par lui de la relation contractuelle qui existait entre lui et les représentants des requérants.

G. Dans sa réponse, l'organisation défenderesse insiste sur les liens très étroits qui l'unissent à l'Organisation des Nations Unies, principalement dans le domaine de l'organisation administrative. Il en résulte que le GATT continue d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies, toute dérogation à l'application des dispositions de ces instruments devant être spécialement approuvée par les Parties contractantes de l'Accord général. Il s'ensuit que l'adoption par les Nations Unies de la nouvelle échelle de salaires applicable aux services généraux devait entraîner ipso facto l'adoption de cette même échelle par la direction de l'ICITO-GATT. La défenderesse estime que, vu sa compétence d'attribution, le Tribunal de céans ne peut connaître que de décisions individuelles affectant les droits ou la situation de carrière d'un fonctionnaire ou ceux de ses ayants droit. Elle rappelle l'affaire Varlocosta Patrono du 11 octobre 1966 (No 92), dans laquelle le Tribunal spécifie que, lorsqu'il sera saisi de conclusions tendant à l'annulation d'une disposition de caractère général, il se bornera à examiner la légalité de la disposition et, s'il la tient pour non valable, à annuler la décision qui l'applique ou les décisions consécutives. En conséquence, les requérants auraient dû diriger leur requête non pas contre la décision de portée générale du 20 janvier 1978, mais contre la décision individuelle leur appliquant la nouvelle échelle de traitements. Ils ne pourraient plus, maintenant, corriger cette erreur, puisqu'un recours contre la décision individuelle serait forclus. De même, elle constate le défaut de compétence du Tribunal de céans pour trancher un litige portant sur un contrat collectif de travail. L'avis de droit donné le 16 mai 1978 à titre personnel par trois juges membres du Tribunal de céans, à la demande conjointe de l'Organisation internationale du Travail et du Syndicat du personnel du Bureau international du Travail, constitue des considérations de lege ferenda et inapplicables à l'espèce. Le Tribunal administratif serait en outre dépourvu de compétence pour trancher un litige qui opposerait l'Association du personnel de l'ICITO-GATT à la direction de celui-ci. Il ne serait pas compétent non plus pour examiner le recours de requérants qui invoqueraient l'inexécution par la direction de l'ICITO-GATT de dispositions de l'accord du 23 avril 1976 conclu avec les représentants du personnel.

H. L'Organisation souligne que l'Association du personnel de l'ICITO-GATT a expressément et publiquement refusé de négocier avec la direction sur la base du nouveau barème recommandé par la CFPI. Ce refus figure dans la publication du bulletin Staff News du 3 octobre 1977 de l'Association du personnel, où on lit qu'elle "a rejeté à

une écrasante majorité toute idée de négocier avec l'administration sur la base du nouveau barème recommandé et a déclaré qu'elle ne reconnaissait que le barème convenu en 1976 entre les chefs de secrétariat et les représentants du personnel". Pour ce qui est du fond, la défenderesse se réfère au mémoire soumis au Tribunal administratif des Nations Unies par le conseil juridique des Nations Unies dans l'affaire Belchamber (No 225). Elle souligne que les recours sont identiques et qu'en tant que de besoin l'ICITO-GATT fait siens les arguments et moyens exposés dans ledit mémoire.

I. L'organisation défenderesse conclut en conséquence à l'incompétence du Tribunal et au manque de fondement des conclusions des requérants. Elle demande en outre que les requérants soient condamnés aux frais de la cause et honoraires d'avocat de la défenderesse.

J. Les requérants répliquent que l'Organisation dénature les faits lorsqu'elle dit que les nouveaux barèmes étant appliqués aux Nations Unies, ils s'appliquaient aussi ipso facto à l'ICITO-GATT. L'ICITO-GATT est une organisation ayant sa propre personnalité morale, extérieure aux Nations Unies, et qui se trouve sur le même pied que les autres institutions spécialisées. S'il en était autrement et si l'on suivait la thèse de la défenderesse, cela équivaldrait à vider de toute substance les contrats d'engagement signés par le Directeur général de l'ICITO-GATT, puisqu'une décision du Secrétaire général des Nations Unies pourrait modifier les droits des membres du personnel du GATT sans que ceux-ci puissent faire recours au Tribunal administratif des Nations Unies. Les requérants contestent que seule une décision individuelle puisse être attaquée devant le Tribunal. En effet, l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal spécifie qu'une requête peut être introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date de la publication d'une décision "affectant toute une catégorie de fonctionnaires". De toute manière, selon la jurisprudence du Tribunal (voir jugement No 323, Connolly-Battisti (No 5) contre FAO, paragraphe 23), "Quelle que soit la fréquence de la répétition d'une infraction analogue, ce n'est ni la même infraction ni la même décision et le fait donne chaque fois lieu à formuler une réclamation. Si un fonctionnaire, ignorant ses droits, accepte sans protester, de nombreux mois durant, un salaire inférieur à ce qu'il devrait être, il peut, aussitôt qu'il prend connaissance de ses droits, présenter une réclamation..." L'application d'un nouveau barème de salaires, quelle que soit la forme de la notification au personnel intéressé, doit être considérée comme équivalant à une décision individuelle concernant chacune de ces personnes. L'avis envoyé à chaque agent intéressé pour lui indiquer la modification de son salaire ne constitue pas la décision. Celle-ci réside dans le mémorandum administratif qui porte la formule "un exemplaire par membre du personnel". Il serait absurde qu'il en fût autrement puisque cela signifierait qu'un membre du personnel n'aurait aucune voie de recours contre une décision du Directeur général qui ne lui serait pas formellement notifiée comme s'appliquant à son cas particulier, mais qui serait prise erga omnes. Enfin, cette exception d'irrecevabilité aurait dû être soulevée par le Directeur général du GATT lorsqu'il a reçu la lettre du personnel l'invitant à reconsidérer sa décision. Au sujet de l'avis donné par les membres du Tribunal de céans le 16 mai 1978, les requérants contestent qu'il se soit agi seulement de considérations de lege ferenda et soulignent le caractère quasi arbitral de l'avis. Ils ajoutent que si l'organisation défenderesse était consciente, au moment où elle a signé l'accord du 23 avril 1976, de ce que le Tribunal serait incompétent pour connaître d'un recours porté par les représentants du personnel signataires de l'accord, sa bonne foi peut être mise en doute. En ce qui concerne le prétendu refus de négocier des représentants du personnel du GATT, les requérants estiment que la défenderesse se contredit puisque, par ailleurs, elle a déclaré que le GATT suivait automatiquement les Nations Unies et que cela rendrait superflue toute négociation. Elle interprète à tort comme un refus de négocier le texte du Staff News du 3 octobre 1977 : il s'agissait seulement d'un refus d'entamer des négociations dont la portée semblait à l'époque devoir être limitée aux voies et moyens d'application de la nouvelle échelle de salaires fondée sur la recommandation de la CFPI d'ailleurs, il n'y a eu aucune offre formelle de la part des organisations signataires de l'accord de 1976 d'entamer des négociations sur une base interorganisations avec les représentants du personnel. Les quelques contacts qui ont eu lieu se sont situés entre des représentants du Secrétaire général des Nations Unies et des représentants du personnel des Nations Unies et ces contacts étaient une res inter alios acta pour les autres signataires de l'accord de 1976. Enfin, les requérants remarquent que rien dans le Statut du Tribunal administratif ne prévoit que les dépens puissent être mis à la charge du requérant en cas de rejet de sa requête.

K. Dans leurs observations sur le jugement Belchamber, rendu le 20 octobre 1978 par le Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), les requérants constatent que le TANU rejoint l'avis de droit donné par les membres du Tribunal de céans lorsqu'il déclare que l'accord d'avril 1976 ne portait pas atteinte aux pouvoirs des organes exécutifs des organisations intéressées. Le TANU reconnaît lui aussi qu'il existait une obligation implicite pour le Secrétaire général des Nations Unies d'engager des consultations avec les représentants du personnel avant de réviser l'échelle des salaires. Toutefois, les requérants estiment que ce jugement contredit l'avis de droit en ceci qu'il considère que la tentative d'ouvrir de telles consultations faite en vain par le Secrétaire général, selon les

constatations du TANU, a libéré le Secrétaire général de cette obligation, tandis que l'avis de droit aurait fait du déroulement effectif de telles consultations une condition sine qua non de la légalité de l'action ultérieure. Les requérants font le parallèle entre les négociations collectives régies par le droit du travail et les consultations paritaires des organisations : la seule obligation de l'employeur est de mener des négociations collectives de bonne foi; si celles-ci aboutissent à une impasse, il peut agir librement ensuite. Les requérants considèrent que le TANU a estimé à tort que "l'attitude négative" des représentants du personnel à l'égard des travaux et des recommandations de la CFPI avait libéré le Secrétaire général de l'obligation de les consulter. C'est le Secrétaire général qui avait voulu réviser les résultats de l'accord de 1976 et c'est donc à lui qu'il incombait d'insister pour mener les consultations de bonne foi, et c'est lui qui a fait montre d'une attitude négative.

L. Dans ses observations sur le jugement Belchamber, l'Organisation fait trois constatations : premièrement, que dans l'accord de septembre 1976 le dernier paragraphe spécifiait qu'il était adopté sans préjudice de l'examen par la CFPI de la question des salaires des services généraux avec la pleine participation des représentants du personnel. Deuxièmement, que le TANU a conclu que, par leur "attitude négative", ces derniers ont rendu totalement inopérants l'article 12.3 et l'article 28 du Statut de la CFPI relatifs à la consultation des représentants du personnel. Et troisièmement, que cette juridiction a relevé que les représentants du personnel avaient obstinément refusé toute consultation avec l'Organisation des Nations Unies au sujet des recommandations de la CFPI.

M. Dans sa duplique, l'Organisation déclare que peu importe la nature juridique des rapports entre les Nations Unies et l'ICITO-GATT puisque, sur le fond, elle reprend à son compte exactement la même argumentation que celle des Nations Unies devant le Tribunal administratif des Nations Unies. L'Organisation soutient que les termes "décision affectant toute une catégorie de fonctionnaires" figurant à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal désignent une décision s'appliquant directement à toute une catégorie de fonctionnaires se trouvant dans la même situation juridique. Mais le mémorandum administratif No 484 du 20 janvier 1978 n'a pas été appliqué directement à chaque fonctionnaire intéressé, chacun ayant été informé subséquentement par un avis de mouvement du personnel. N'ayant pas attaqué cet avis dans le délai utile, les requérants se trouvent forclos. Au surplus, l'Organisation fait valoir que les requérants ont mal lu le passage du jugement Connolly-Battisti (No 5) qu'ils citent. Les mots clés de ce passage sont "ignorant ses droits". Selon cette jurisprudence, en cas de répétition de la décision, l'intéressé peut agir dès qu'il prend conscience du grief qu'elle lui porte. Or, dans l'espèce, les requérants étaient conscients du prétendu grief dès l'application de la nouvelle échelle des traitements. Le Directeur général n'avait pas à signaler, d'autre part, dans sa réponse à la lettre des requérants l'invitant à reconsidérer sa décision, que ceux-ci ne pouvaient pas attaquer cette décision d'ordre général. En effet, la défenderesse ne soulève cette objection que devant le Tribunal administratif, en se fondant sur le statut de celui-ci. Au sujet de l'avis de droit donné par les juges du Tribunal de céans le 16 mai 1978, cet avis concerne exclusivement la direction et les fonctionnaires du BIT, les autres organisations n'ayant pas pris part à l'échange de vues ayant précédé l'avis.

CONSIDERE :

Sur la compétence :

1. Les requêtes sont dirigées contre la décision du Directeur général contenue dans un mémorandum administratif en date du 19 janvier 1978, notifiant l'introduction d'un nouveau barème des traitements pour le personnel de la catégorie des services généraux. Dans les deux premiers alinéas de leurs conclusions, les requérants demandent au Tribunal de faire certaines déclarations relativement à un accord du 23 avril 1976 (ci-après "accord d'avril"), passé entre le représentant des chefs de secrétariat des organisations internationales ayant un bureau à Genève (ci-après "les organisations de Genève"), d'une part, et les représentants du personnel des organisations de Genève, d'autre part. Dans le troisième alinéa des conclusions, ils demandent l'annulation de la décision du 20 janvier 1978 et, dans les quatrième et cinquième alinéas, ils prient le Tribunal de prendre certaines décisions subsidiaires. Le Tribunal a compétence tant pour annuler une décision du Directeur général contraire aux stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires de l'Organisation ou aux dispositions du statut du personnel que pour arrêter les décisions subsidiaires appropriées. Lorsque le Tribunal examine s'il y a lieu d'annuler une telle décision, il peut ou non estimer devoir dégager des conclusions quant au sens et à l'effet d'un accord tel que celui d'avril et examiner si oui ou non l'accord a été violé; en ce cas, il peut formuler des conclusions sur ces points dans les considérations qui le conduisent à sa décision. Cependant, ces conclusions ne feront pas partie de la décision et le Tribunal n'accédera pas aux demandes qui l'invitent à faire des déclarations expresses. Les deux premières conclusions sont donc rejetées.

2. Quant au troisième alinéa, il pourrait évidemment être pris en considération, compte tenu de la compétence du

Tribunal telle qu'elle est définie à l'article II, paragraphe 5, de son statut, si les requérants avaient spécifié quelles étaient les stipulations ou les dispositions qui n'auraient pas été respectées et à quels égards elles n'auraient pas été observées. Or aucune allégation précise de ce genre n'est avancée dans les requêtes. L'étude du dossier a conduit le Tribunal à conclure que, pour l'essentiel, les requérants se plaignent que la décision attaquée passerait outre à certaines limitations d'ordre contractuel, mentionnées ci-après au paragraphe 13.

3. Comme les requêtes, regardées de cette façon, allèguent des manquements au contrat ou au Statut et Règlement du personnel, elles doivent être considérées à ce stade comme relevant de la compétence du Tribunal. L'Organisation le conteste au motif que si la requête est jugée fondée, le Tribunal n'est pas compétent pour accorder les réparations demandées. Toutefois, étant donné qu'il n'est pas contesté que le Tribunal serait habilité, si les faits le justifiaient, à accorder satisfaction aux requérants sous quelque autre forme appropriée, cette objection préliminaire n'est pas admise.

Sur la recevabilité :

4. L'Organisation objecte aussi que les requêtes sont irrecevables du fait que les requérants, en raison des mesures transitoires appliquées en vertu de la décision entreprise, continueront de recevoir le traitement mensuel qui était le leur avant l'entrée en vigueur de la décision et qu'ils n'ont donc aucun intérêt personnel à en obtenir l'annulation. Toutefois, les requérants soutiennent qu'ils ont subi, ou qu'ils risquent de subir, un préjudice matériel à d'autres égards, qu'ils ont spécifié. La question ne se posera d'ailleurs que si le bien-fondé des requêtes quant au fond est admis et il n'est donc pas opportun de l'examiner avant d'avoir statué sur le fond.

Sur le fond :

5. Le 20 janvier 1978, le Directeur général, agissant en vertu de l'annexe I, paragraphe 7, du Statut du personnel, qui l'habilite à arrêter le barème des traitements du personnel de la catégorie des services généraux en prenant normalement pour base les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur au lieu où se trouve le bureau de l'Organisation, a pris la décision attaquée en l'espèce. Le même jour, le Secrétaire général des Nations Unies, se fondant sur une disposition exactement semblable, a arrêté une décision qui, à ceci près qu'elle était applicable aux fonctionnaires de ladite organisation, était conçue dans les mêmes termes que la décision entreprise. Sa décision a été contestée par un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, puis confirmée par le Tribunal administratif de cette organisation dans son jugement No 236 rendu dans l'affaire No 225 Belchamber. Si les faits et les conclusions des requérants, en l'espèce, ne sont pas exactement les mêmes que dans l'affaire Belchamber, la question fondamentale est identique, et l'organisation défenderesse s'appuie sur les arguments qui ont été admis dans l'affaire en question. Certes, l'Organisation ne soutient pas l'applicabilité à l'espèce de la décision Belchamber, mais elle fait valoir les liens étroits qui la lient à l'Organisation des Nations Unies, les requérants, pour leur part, contestent qu'il y ait entre elles des relations spéciales. Pour le Tribunal de céans, ce qui est significatif, c'est que l'organisation défenderesse, au lieu d'élaborer un règlement du personnel qui lui soit propre, a prévu, par une décision des Parties contractantes en date du 3 décembre 1970, l'application du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Aussi le Tribunal de céans hésiterait-il à s'écarter de toute interprétation que le Tribunal des Nations Unies peut avoir donnée d'une disposition de ces textes réglementaires. Cependant, la question fondamentale en jeu ne peut pas être tranchée comme un simple problème d'interprétation.

6. Les limitations mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus ne peuvent être comprises qu'à la lumière d'un historique de la question. Il n'est pas contesté que les fonctionnaires de la catégorie des services généraux (créée en 1951) des organisations de Genève ont droit, en vertu de leur contrat d'emploi, à un traitement que le chef de secrétariat fixe en application de son pouvoir discrétionnaire, de manière que le barème soit conforme aux meilleures pratiques en usage à Genève en matière de rémunération. L'idée est fort simple, mais son application s'est révélée très difficile. Il va de soi que le chef de secrétariat a fait appel à des experts pour déterminer quelles sont les meilleures pratiques locales et pour établir, sur leur base, un barème des traitements approprié pour son organisation. Les experts ont procédé à des enquêtes et mis au point des méthodologies, sans toujours réussir à s'entendre à propos soit de la bonne méthode, soit des chiffres qui devaient en découler; en conséquence, il a pu en résulter des écarts allant jusqu'à 30 pour cent.

7. Dans ces conditions, il serait naturel, pour un chef de secrétariat, de prendre contact avec l'association du personnel pour savoir ce qu'elle pense et, au besoin, de négocier avec elle afin d'aboutir à un montant convenu. C'est une démarche qu'un chef de secrétariat avisé pourrait adopter même si le Règlement du personnel ne prescrit pas de tels contacts. Or en fait, le chapitre VIII du Statut du personnel de l'organisation défenderesse dispose la

création d'un conseil du personnel élu par le personnel en vue d'assurer une liaison permanente entre le personnel et le Directeur général; la disposition 108.1 du Règlement du personnel prévoit que le Comité du personnel est consulté sur les questions de politique du personnel, notamment en matière de traitements. Le chapitre VIII prévoit aussi l'institution d'un comité consultatif mixte qui, aux termes de la disposition 108.2, se compose d'un président, choisi par le Directeur général sur une liste de candidats établie par le Conseil du personnel, de quatre membres représentant le Conseil du personnel et d'un nombre égal de représentants du Directeur général. Pour plus de commodité, l'ensemble de ces dispositions (à moins qu'il ne soit nécessaire de mentionner un article ou une disposition déterminés) sera désigné ci-après par l'expression "chapitre VIII".

8. Une difficulté se présentait toutefois. Il y avait sept organisations de Genève et il était manifestement souhaitable d'éviter l'adoption de sept échelles des salaires différentes et contradictoires. Chacune de ces organisations avait son association du personnel et des dispositions en matière de consultation, qui étaient loin d'être rédigées dans les mêmes termes. Il est extrêmement improbable que sept organismes différents débattant séparément à propos de chiffres, avec comme seule lumière pour les guider une formule assez large pour permettre un écart de 30 pour cent, finissent toutes par aboutir au même montant exactement. En outre, il y avait, en sus des traitements, d'autres sujets sur lesquels des divergences de pratiques entre les organisations étaient inopportunes. Aussi les organisations ont-elles établi entre elles, aux fins de promouvoir la coordination, un réseau d'accords dit "système commun". Si cette notion n'a pas encore été définie avec une précision juridique absolue, elle n'en est pas moins concrétisée dans une politique à laquelle les organisations attachent la plus grande importance et qui n'a pas soulevé, en tant qu'idée générale, d'objections de la part des associations du personnel; quant à la mesure dans laquelle celles-ci en acceptent les conséquences, telles que la création de la CFPI (Commission de la fonction publique internationale), c'est une autre affaire.

9. En 1956 au plus tard, les deux parties avaient manifestement accepté le système commun pour ce qui est des traitements des services généraux à Genève. Mais aucune disposition n'avait été insérée dans les textes réglementaires de chaque organisation aux fins d'assurer des décisions uniformes. Pour ce qui est de ces textes, il n'y avait pas de système commun, et il n'en existe d'ailleurs pas encore. Les chefs de secrétariat pouvaient évidemment convenir entre eux d'adopter des décisions uniformes; du point de vue pratique, tout ce qu'il leur fallait savoir, c'était si le personnel allait s'élever contre elles. Dans ce dessein, semble-t-il, elles ont créé en 1956 un Comité mixte inter-institutions composé de représentants des administrations et du personnel des organisations de Genève. Le dossier ne donne aucun détail sur la composition de cet organisme. Dans le mémoire de l'Organisation des Nations Unies dans l'affaire Belchamber, il est dit qu'il était "analogue" au Comité consultatif mixte prévu au chapitre VIII. Toutefois, s'il y avait quatre membres de part et d'autre, on ne dit pas de qui il s'agissait, ni comment les intéressés avaient été désignés, ni qui avait occupé la présidence.

10. Ce comité, issu semble-t-il du système commun, a fonctionné d'une manière satisfaisante quelle qu'ait été sa composition; on est parvenu à un accord sur l'échelle des salaires, auquel le Directeur général a donné effet à compter du 1er janvier 1957, par une décision promulguée en vertu de la disposition réglementaire appropriée. Entre cette date et 1976, un certain nombre d'accords ont été mis au point de la même façon par des organismes mixtes représentant les administrations et le personnel de toutes les organisations de Genève, sur lesquels le dossier ne fournit aucun détail; on peut présumer qu'ils ont été constitués de cas en cas et que tant les chefs de secrétariat que le personnel ont été satisfaits de leur composition. Les discussions ont souvent été ardues, il a fallu surmonter des difficultés de méthodologie et les négociations ne se sont pas toujours déroulées sans à-coups, mais, sauf une fois, elles ont été couronnées de succès. Dans le cas qui fait exception, elles n'ont pas été concluantes et les chefs de secrétariat ont fixé un chiffre moyen qui a été accepté. Durant la période considérée, les négociations ont permis de prévenir une grève en 1967 et d'en terminer une autre en 1976.

11. Le procès-verbal d'une "séance plénière" qui, d'après le titre du document, groupait les représentants des chefs de secrétariat et du personnel des organisations de Genève montre quelles étaient les méthodes de travail utilisées par ce genre d'organisme mixte. Tenue le 22 avril 1976, elle a été l'une de celles qui ont conduit à l'accord d'avril. Les chefs de secrétariat avaient désigné comme "négociateur unique" un sous-secrétaire général des Nations Unies, qui a présidé la réunion; les associations du personnel avaient deux représentants chacune et un "porte-parole", que le président a commencé par remercier, en ouvrant la séance, de ses "efforts pour trouver une solution acceptable à toutes les parties". Le président a informé les représentants du personnel que leurs dernières propositions avaient été examinées minutieusement et soumis à leur examen un deuxième projet. Celui-ci prévoyait d'apporter au barème des traitements existant des augmentations en pourcentage variant selon le grade, et modifiait les indemnités pour charges de famille. A propos du texte du projet du personnel, le négociateur unique a souligné que l'établissement des échelles de salaires ne pouvait pas reposer sur un accord entre les chefs de secrétariat et le

personnel, car cette détermination relevait exclusivement de leur autorité. Il a toutefois "répété qu'il avait pour mandat de négocier au nom de toutes les organisations en vue de trouver une solution aux problèmes en suspens"; sa signature en tant que négociateur montrerait que les représentants du personnel et lui-même étaient parvenus à une conclusion commune. Il leur a demandé une nouvelle fois de faire un réel effort, qui rapproche d'une solution raisonnable. La séance a été suspendue pour permettre l'examen du deuxième projet des administrations et les représentants du personnel ont présenté ultérieurement un troisième projet. Ils ont déclaré qu'ils n'insistaient plus pour que les chefs de secrétariat signent le texte convenu. A part cette question de forme relative à la signature, le fond du débat est typique d'une négociation sur les salaires.

12. La décision attaquée a été mise au point de manière différente. Elle a fait suite à l'intervention de la CFPI, en tant qu'organisme chargé de s'occuper des enquêtes et de formuler des recommandations pour la détermination des barèmes de traitements. Les statuts du personnel des organisations de Genève n'ont toutefois pas été adaptés de façon à tenir compte des activités de la commission. Les organisations qui l'ont créée paraissent avoir voulu que ses recommandations priment celles qui avaient résulté des anciennes enquêtes et qu'elles ne fassent pas l'objet de négociations, ou en tout cas pas de négociations du genre de celles qui avaient été menées jusqu'en 1976. Cependant, les associations du personnel n'ont pas partagé cette façon de voir les choses.

13. Cet historique explique les termes employés par les requérants dans l'exposé de leurs deux principaux moyens, tels qu'ils figurent sous D b) et c) :

b) Les accords de 1968-69 et celui d'avril ont "limité sur une base contractuelle le pouvoir qu'ont les chefs de secrétariat de fixer à leur gré les rémunérations de la catégorie des services généraux conformément aux règles du système commun".

c) Par conséquent, "les droits contractuels des requérants en vertu du Règlement du personnel s'étendent, en sus du montant effectif de la rémunération, à la méthodologie convenue pour l'exécution des enquêtes, à la procédure convenue pour le traitement des données fournies par celles-ci et au droit de négocier avec l'employeur le montant du traitement sur la base des résultats de ces enquêtes".

Pour prouver le bien-fondé de ces affirmations, les requérants doivent faire deux choses. Tout d'abord, il leur faut établir que les accords qu'ils mentionnent dans le premier moyen couvrent bien les sujets énoncés dans le second. S'ils y parviennent, ils doivent ensuite établir qu'ils sont fondés à demander l'exécution de ces accords en tant qu'élément du contrat d'emploi, qui seul relève de la compétence du Tribunal.

14. A propos du premier point, les requérants invoquent les faits et le raisonnement de l'avis donné à titre personnel, le 16 mai 1978, par les membres du Tribunal de céans sur les questions posées conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 205<sup>e</sup> session (février-mars 1978). Dans cet avis, les membres, qui n'étaient pas tenus de rester dans les limites de la compétence du Tribunal, ont conclu que l'accord d'avril avait soit établi, soit reconnu qu'il était clairement entendu que les chefs de secrétariat n'exerceraient pas leur pouvoir de déterminer les barèmes des traitements sans négociations préalables avec les associations du personnel. Le Tribunal ne voit aucune raison de s'écarter de cette conclusion. Ainsi donc, pour ce qui est de la promesse de négocier, les requérants ont justifié le bien-fondé de leur premier point.

15. Il n'en va pas de même quand ils affirment que l'accord d'avril obligerait les chefs de secrétariat à utiliser la méthodologie de 1968-69 dans toutes les enquêtes ultérieures tant qu'ils n'auraient pas dénoncé l'accord. Cette question n'a pas été examinée dans l'avis. Elle n'est pas couverte par la rédaction de l'accord d'avril dont les termes, selon le Tribunal, ne permettent pas d'inférer que tel serait le cas. Une considération joue un grand rôle en ce qui concerne la promesse de négocier, à savoir qu'en 1976, les organisations elles-mêmes avaient recouru à la négociation pour sortir des difficultés dans lesquelles l'enquête de 1975 les avait placées; cette considération ne vaut pas pour un prétendu accord sur la méthodologie.

16. Il s'agit donc de savoir si, à propos de la promesse de négocier, les requérants peuvent franchir le second pas et établir que ladite promesse est devenue partie intégrante de leur contrat individuel avec l'organisation défenderesse. L'obligation, pour l'employeur, de négocier avant d'apporter au contrat individuel d'emploi des modifications telles qu'une augmentation ou une diminution de salaire figure couramment dans la convention collective. En droit, rien n'empêche de faire de cette obligation une condition du contrat individuel d'emploi. Mais il y aurait là quelque chose de suffisamment inhabituel pour qu'il faille qu'une clause à cet effet soit expressément inscrite dans le contrat, ou du moins que l'obligation implicite soit manifeste. Il est impossible de déduire de la simple mention de

cette condition dans la convention collective que l'obligation est ipso facto reprise dans les contrats individuels de tous les salariés visés par la convention collective.

17. En l'espèce, aucune clause expresse de ce genre ne figure dans le contrat d'emploi des requérants. Comme il s'agirait d'un terme d'application générale et non pas individuelle, il aurait exigé l'amendement du Statut du personnel. Celui-ci doit s'opérer dans les formes prescrites et nul ne prétend que tel aurait été le cas.

18. En ce qui concerne l'existence d'une obligation implicite manifeste, le Tribunal estime que les contrats d'emploi des requérants ne permettent pas de la dégager. Le Tribunal tient à mettre particulièrement en évidence, à ce propos, les trois points suivants : premièrement, l'obligation de négocier naîtrait d'une convention collective conclue entre les chefs de secrétariat et les associations du personnel de sept organisations distinctes. Que signifierait son insertion dans les contrats individuels d'emploi? Que le GATT devait négocier avec son association du personnel au mépris du système commun ? Ou qu'elle devait négocier conjointement avec les six autres organisations ?; qu'advierait-il alors si un ou plusieurs des chefs de secrétariat refusaient la négociation ? Deuxièmement, le chapitre VIII du Statut du personnel cité au paragraphe 7 ci-dessus dispose expressément que le Directeur général est tenu de consulter le personnel. Il est difficile d'en inférer qu'il doit en outre non seulement consulter, mais encore négocier, et plus difficile encore d'en déduire qu'il est tenu de s'entendre avec d'autres chefs de secrétariat pour négocier avec un groupe d'associations du personnel. Troisièmement, il convient de relever qu'il n'est pas nécessaire qu'une convention collective, telle que l'accord d'avril, soit incorporée au contrat d'emploi pour qu'elle porte ses effets. La sanction qu'entraîne une violation de ses dispositions est précisément le conflit du travail qu'elle avait pour objet d'éviter.

19. Le Tribunal doit toutefois examiner sous un autre angle l'argumentation avancée par l'Organisation des Nations Unies, que la défenderesse reprend à son compte. Ces organisations, pour des raisons étrangères à l'espèce, qu'elles jugent bonnes et suffisantes, entendent faire totalement abstraction de la notion de négociation collective, expression qui désigne communément la suite des opérations décrites ci-dessus dans les paragraphes 6 à 11. Elles soutiennent que la négociation collective n'est pas applicable aux agents de la fonction publique. Les requérants le contestent, mais, comme ce litige ne porte pas sur un des points en cause, le Tribunal n'en poursuivra pas l'examen. Ce qui l'intéresse, ce sont les conséquences du refus de l'Organisation d'admettre qu'elle a participé à une négociation collective. Ce refus conduit naturellement à une explication de ce que la défenderesse et les autres organisations avaient cru faire entre 1956 et 1976. L'Organisation explique qu'elle a procédé à des consultations au sens du chapitre VIII, probablement soit avec le Comité du personnel, soit avec un comité consultatif mixte, elle ne le précise pas. On doit pouvoir en déduire, semble-t-il, que les six autres organisations avaient également entrepris parallèlement six séries de consultations avec les divers organismes prévus dans leur statut du personnel. Cette explication doit forcément convenir aux requérants puisque (encore qu'ils n'acceptent pas le refus qui a conduit à sa formulation) elle leur offre un moyen, qui leur aurait échappé sans cela, de faire entrer en ligne de compte le contrat d'emploi. Car il est incontestable, en effet, et nul ne conteste, que l'obligation qui incombe à l'Organisation en vertu du chapitre VIII, quelle qu'elle soit, fait partie du contrat des requérants.

20. Si l'on aborde l'affaire dans cette optique, il convient de se demander si l'Organisation a enfreint ou non les dispositions du chapitre VIII. Les faits ne sont pas contestés et les deux parties affirment que consultation et négociation ne sont que deux mots qui désignent la même réalité. Pourtant, l'Organisation fait valoir que le Directeur général a offert de consulter/négocier avant de prendre la décision entreprise, tandis que les requérants soutiennent qu'il n'était pas désireux du tout de consulter/négocier. Il serait difficile, pour le Tribunal, de résoudre cette opposition s'il partageait l'opinion des parties, à savoir qu'il n'y a pas de différence entre consultation et négociation. Or s'il y a souvent des chevauchements dans la pratique, il n'en demeure pas moins que ces notions se distinguent clairement l'une de l'autre.

21. La distinction réside dans la situation. Si l'aboutissement des discussions (pour user d'un terme large et neutre) est une décision unilatérale, il convient de parler de "consultation". S'il s'agit d'une décision bilatérale, c'est-à-dire d'un accord, c'est "négociation" qui s'impose. Les décisions se prennent après consultation; les accords se font après négociation. La négociation repose au départ sur l'égalité de pouvoir (égalité juridique s'entend, la puissance économique pouvant être inégale); la consultation suppose que le pouvoir juridique appartient à la personne chargée de prendre les décisions et qu'il n'est limité que par son devoir de consulter ses interlocuteurs. Lorsqu'il y a simplement obligation de consulter, la personne qui décide doit écouter, ou tout au plus procéder à un échange de vues. La consultation a pour objet de lui permettre de prendre la meilleure décision, et l'on admet par hypothèse qu'elle ne pourra le faire que si elle a l'avantage de connaître l'opinion de celui qu'elle consulte. La négociation, en revanche, a pour but la recherche d'un compromis. Ce but n'aurait aucun sens si l'une ou l'autre partie abordait la

négociation bien décidée à ne faire aucune concession, quelles que soient les circonstances, de même que la consultation serait vaine si la personne habilitée à décider était d'emblée résolue à ne pas se laisser influencer par ce qui pourrait lui être dit. Dans l'une et l'autre hypothèse, il y aurait absence de bonne foi.

22. Il y a cependant un moyen terme entre les deux situations considérées dans le paragraphe précédent. C'est le cas lorsque ce que l'on qualifie de "consultation" n'a pas uniquement pour objectif de permettre à la personne qui prend les décisions de connaître l'opinion de l'autre partie, mais aussi de lui donner l'occasion d'obtenir l'assentiment de son interlocuteur à la décision proposée, fût-ce au prix de certaines concessions. Lorsque la discussion passe à la seconde phase, elle devient négociation parce qu'elle suppose alors l'égalité de pouvoir. La personne qui arrête les décisions peut être contractuellement en droit d'exiger l'obéissance, mais non pas une collaboration apportée de bon gré, ni peut-être même la moindre collaboration de son interlocuteur. S'il y a grève et que la personne en question ne veuille pas prendre de sanctions à l'égard des grévistes, force sera de régler le différend par la négociation, dans laquelle le personnel sera placé dès le départ sur un pied d'égalité. Telle a été la situation en 1976. L'employeur ordinaire, qui n'a pas de pouvoir contractuel pour la détermination des salaires, se trouve toujours dans cette situation et doit toujours négocier s'il entend parvenir à d'un accord. Les organisations, pour leur part, qui ont en réserve leur pouvoir de décision unilatérale, ne s'y trouvent que si elles s'y placent volontairement en préférant une solution convenue à une solution imposée.

23. Le Tribunal est persuadé, d'après le cours que les discussions entre les chefs de secrétariat et les associations du personnel ont pris jusqu'en 1976, qu'il y a eu alors négociation au plein sens du terme. Il ne s'agit pas simplement de consultations mixtes conçues pour permettre à chacune des parties de déterminer et de comprendre la position de l'autre. Elles ont pénétré plus profondément dans le domaine du compromis. Il n'aurait jamais été possible de parvenir sans compromis aux chiffres détaillés inscrits dans les accords conclus entre 1951 et 1976. Il ressort du dossier que les chefs de secrétariat n'ont pas exercé unilatéralement leur pouvoir contractuel tant que les possibilités de compromis n'étaient pas épuisées. L'obligation de négocier de bonne foi n'est pas violée par le refus de faire une concession sur un point particulier; elle l'est si, d'emblée, il y a la ferme résolution de ne pas accepter le moindre compromis. L'heureux résultat des négociations d'avril 1976 est dû, ainsi que le Directeur général du Bureau international du Travail l'a dit à l'époque, à l'esprit de compromis qui a régné de part et d'autre. L'esprit de compromis participe de l'essence même de la négociation; il peut naître durant des consultations, mais dès qu'il se manifeste et fait sentir ses effets, la frontière entre la consultation et la négociation est franchie.

24. En se fondant sur l'affirmation de l'Organisation qui déclare avoir agi, dans tout ce qui est retracé aux paragraphes 6 à 11 ci-dessus et jusqu'en avril 1976, en vertu purement et simplement du chapitre VIII, les requérants font valoir que l'Organisation, par des actes accomplis de manière cohérente au fil de longues années, a donné à l'obligation de consulter une portée peut-être plus vaste qu'au sens littéral du terme, et certainement assez large pour que le Directeur général se sente tenu d'épuiser les possibilités de compromis avant de fixer unilatéralement les salaires. Les requérants soutiennent que cette obligation, ainsi qu'ils la définissent, a été violée.

25. Le Tribunal constate qu'il n'y a pas manquement si l'obligation de consulter au sens du chapitre VIII est interprétée de manière littérale, mais qu'il y a violation si l'on donne à cette disposition l'interprétation avancée par les requérants. L'interprétation littérale entraîne l'obligation, ainsi qu'il est dit au paragraphe 21 ci-dessus, d'écouter et de procéder à un échange de vues. L'emploi de l'adjectif "mixte" dans la disposition 108.2 du Règlement du personnel, pour qualifier l'organe administratif devant être créé en application de ce texte, ne transforme pas la consultation et ne fait pas d'un échange de vues une négociation. L'Organisation a offert au personnel d'amples possibilités de consultations, avant comme après les recommandations de la CFPI, et elle connaissait parfaitement l'opinion de l'Association du personnel; poursuivre les consultations sans négociation aurait été tout à fait inutile.

26. Si l'obligation prévue au chapitre VIII s'étend à la négociation, toutes les questions de traitements sont un sujet qui se prête à la négociation selon la disposition 108.1 a) du Règlement du personnel. Le Directeur général ne pourrait pas réserver une partie de ce domaine et le soustraire à la négociation. Rien ne prouve que l'association du personnel à laquelle les requérants appartiennent n'aurait pas été disposée à se joindre à des négociations ou à des discussions portant sur l'ensemble de ce domaine. Elle a refusé de négocier dans le cadre des recommandations de la CFPI. Si le Directeur général était prêt à la négociation (en tant qu'elle diffère de la consultation), ce qui est douteux, il n'était décidé à parler que de l'application des recommandations de la CFPI ou peut-être d'une éventuelle "erreur grossière" qu'elles auraient pu contenir.

27. Ainsi donc, si la question devait être tranchée dans ce cadre, il s'agirait de savoir si le devoir de consultation prévu au chapitre VIII se trouvait modifié, en 1977, par la pratique des dix années précédentes au moins, et élargi

au point de s'étendre à la négociation. Si la négociation diffère de la consultation, il est difficile de voir comment cette modification aurait pu être apportée par un autre moyen qu'un amendement décidé en conformité du Statut du personnel. Si l'on se fonde sur la pratique de l'Organisation, il faudrait examiner de très près comment on a fait usage de l'organe prévu au chapitre VIII, pour voir les conclusions que l'on pourrait en tirer légitimement.

28. Mais il n'y a aucune preuve, dans le dossier, que l'on aurait fait usage de l'organe prévu au chapitre VIII. Le dossier ne contient pas de procès-verbal d'une réunion tenue entre le chef de secrétariat et le comité du personnel (de l'Organisation des Nations Unies ou de l'organisation défenderesse) en application de la disposition 108.1, ni d'une réunion du Comité consultatif mixte mentionné à la disposition 108.2. Dans les moyens, il est dit que les organismes mixtes de travail et les réunions mixtes (dont il est question aux paragraphes 6 à 11) ont délibéré "dans le cadre juridique des articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel et de la disposition 108.2 du Règlement". De l'Organisation des Nations Unies, de l'organisation défenderesse ou de l'une et de l'autre ? Et qu'en est-il des autres organisations de Genève ? Le Tribunal ne trouve rien qui établisse que les organismes mixtes inter-institutions, qui avaient négocié avec succès l'accord d'avril et ceux qui l'avaient précédé, auraient agi ou auraient été réputés agir en tant qu'organes d'une organisation déterminée ou en vertu d'un règlement déterminé. Dans ces circonstances, le Tribunal ne saurait fonder son jugement sur l'hypothèse que les discussions entre chefs de secrétariat et représentants du personnel aient été purement et simplement une modalité d'application du chapitre VIII.

29. Par conséquent, le Tribunal se prononcera selon le raisonnement exposé aux paragraphes 16 à 18 ci-dessus. Il a été rappelé que les trois membres du Tribunal, agissant à titre personnel, ont fait valoir que l'accord d'avril avait soit créé une obligation, pour les chefs de secrétariat, de négocier en bloc avec les représentants des associations du personnel, soit reconnu l'existence d'une telle obligation. Cet avis n'entre pas dans la conclusion formelle à laquelle le Tribunal aboutit en l'espèce car la question échappe à sa compétence. En l'occurrence, le Tribunal conclut qu'il n'y aurait pas inobservation du contrat d'engagement des requérants ou d'une disposition réglementaire en cas de violation d'une telle obligation, si elle existe.

Par ces motifs,

DECIDE :

Les requêtes et les interventions sont rejetées.

Ainsi jugé 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, Allan Gardner, Greffier adjoint du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juin 1979.

(Signé)

M. Letourneur  
André Grisel  
Devlin  
A.B. Gardner