

## QUATRE-VINGTIEME SESSION

### Jugement No 1482

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par Mme B. J. R. le 1er avril 1994 et régularisée le 7 août, la réponse de l'ONUDI du 19 décembre 1994, la réplique de la requérante du 7 avril 1995 et la duplique de l'Organisation du 21 juillet 1995;

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. La requérante, ressortissante des Etats-Unis née en 1942, est entrée au service de l'ONUDI en novembre 1985 en qualité de spécialiste de l'information industrielle au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans, au grade P.3. En 1989, l'ONUDI l'a promue au grade P.4. Elle a vu son contrat prolongé trois fois, la dernière prolongation devant la conduire jusqu'au 14 novembre 1994.

Par mémorandum du 4 octobre 1993, le directeur de la Division des services du personnel l'a informée que la crise financière dans laquelle se trouvait l'Organisation l'obligeait à réduire ses effectifs, qu'il faudrait donc "probablement mettre fin sous peu" à son engagement et que l'administration souhaitait discuter avec elle des "modalités de son départ".

Dans un mémorandum du 6 octobre 1993 adressé au directeur du personnel, la requérante a expliqué sa situation personnelle et professionnelle et lui a demandé de réexaminer son cas.

N'ayant pas obtenu de réponse, elle a demandé au Directeur général, dans un mémorandum daté du 8 novembre 1993, de lui apporter une "aide" ou de lui accorder un entretien. Dans un autre mémorandum du même jour, elle a expliqué au directeur du personnel ce que pourrait signifier la perte de son emploi pour sa famille et a déclaré : "au cas où l'ONUDI insisterait pour aboutir à une cessation de service par accord mutuel, il ne fait aucun doute que mes enfants et moi-même ne pourrions survivre ... que si l'on nous accorde un meilleur arrangement financier".

Dans sa réponse du 10 novembre 1993, le directeur a pris bonne note de son "intérêt pour une cessation de service par accord mutuel" et a énoncé les conditions d'un règlement financier, qu'il a décrit comme étant ce que l'ONUDI pouvait offrir "de mieux" : la requérante, a-t-il écrit, serait placée en congé spécial à plein traitement du 1er décembre 1993 au 30 septembre 1994, puis en congé spécial sans traitement du 1er octobre 1994 au 30 novembre 1997. Elle percevrait l'indemnité de licenciement, la prime de rapatriement, les indemnités pour frais d'études pour ses deux enfants en 1993 et 1994, les quatre cinquièmes de ses frais de voyage et de déménagement lors du rapatriement, et les cotisations d'assurance.

Le 12 novembre, la requérante a écrit au bas de la lettre du directeur datée du 10 novembre : "J'accepte l'offre ci-dessus. Compte tenu de ma situation financière, je souhaiterais qu'un paiement à 100 pour cent soit approuvé à titre exceptionnel." Par un mémorandum également daté du 12 novembre, elle a fait savoir au directeur qu'elle acceptait son offre, mais qu'elle souhaitait que le Directeur général lui accorde un mois supplémentaire de traitement à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

Dans une lettre datée du 26 novembre, le directeur a informé la requérante que, ayant pris note du fait qu'elle avait "demandé une cessation de service par accord mutuel", le Directeur général avait décidé de mettre fin à son engagement conformément à l'article 10.3 c) du Statut du personnel, qui permet au Directeur général d'user de son pouvoir d'appréciation pour mettre fin à des engagements de durée déterminée. Le directeur lui indiquait également les droits que cet accord lui ouvrait.

Le 3 décembre, elle a signé au bas de la lettre du 26 novembre une déclaration confirmant qu'elle acceptait les conditions de cessation de service prévues à l'article 10.3 c) du Statut du personnel et qu'elle s'engageait à "ne pas contester cette cessation de service par accord mutuel".

B. La requérante attaque le rejet implicite de la réclamation contenue dans son mémorandum du 8 novembre 1993 adressé au Directeur général. Selon elle, la "cessation de service par accord mutuel" est illégale parce que l'Organisation l'a "forcée" à l'accepter sous peine d'être licenciée avec seulement un mois de préavis et de perdre ses prestations financières. En obtenant ainsi son accord par la contrainte, l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude à son égard. Elle s'est rendue coupable de mauvaise foi, de détournement de pouvoir ainsi que d'attitude arbitraire, et l'a privée de son droit de recours. Elle ne lui a pas expliqué pourquoi c'était elle plutôt que d'autres qui devait quitter son service. L'Organisation était en fait mue par des raisons d'ordre "personnel", ou bien souhaitait "favoriser la carrière de [ses] collègues masculins".

La requérante demande : 1) une indemnité pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait gagné à l'ONUDI jusqu'à l'âge où elle aurait pris sa retraite obligatoire, à savoir soixante ans, plus les cotisations de l'Organisation à la Caisse des pensions et à la Caisse maladie ainsi que les indemnités pour les frais d'études de ses enfants; 2) sa réintégration, dans la mesure du possible; 3) 50 000 dollars des Etats-Unis à titre d'indemnité pour tort moral si sa demande de dommages-intérêts pour tort matériel est admise, 300 000 dollars si elle ne l'est pas, et 500 000 dollars si le Tribunal estime qu'elle a été victime "de préjugés de race et/ou de sexe et/ou de nationalité"; 4) environ 100 000 dollars en réparation du préjudice moral subi par sa fille; 5) environ 50 000 dollars en réparation du préjudice moral subi par son fils; 6) le versement à son dossier personnel d'une lettre de recommandation "acceptable", toute évaluation du travail accompli depuis 1991 destinée à ce dossier devant être portée au préalable à sa connaissance; et 7) une instruction du Tribunal ordonnant à l'ONUDI, au cas où elle trouverait un autre emploi pendant son congé spécial, de "ne pas [lui] refuser l'autorisation" de l'occuper sans expliquer pourquoi les intérêts de l'Organisation s'en trouveraient compromis. Elle demande l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI soutient que la requête est irrecevable. Au 8 novembre 1993, date du mémorandum dans lequel la requérante dit avoir présenté sa réclamation, l'Organisation n'avait pris aucune "décision administrative définitive" à son endroit. Par ailleurs, tout ce que la requérante demandait dans ce mémorandum était d'être entendue par le Directeur général et d'obtenir son "aide" dans le cadre de la demande de réexamen qu'elle avait formulée dans son mémorandum du 6 octobre adressé au directeur du personnel. Elle n'a donc pas épuisé les voies internes de recours, puisque la décision susceptible de recours était contenue dans la lettre que le directeur lui avait adressée le 26 novembre 1993.

De toute façon, si la requérante n'a pas contesté la décision de mettre fin à son engagement, c'est parce qu'elle l'avait acceptée et s'était engagée à ne pas la remettre en question. Elle n'a été soumise à aucune contrainte et l'accord conclu la lie autant que l'Organisation.

Sur le fond, l'ONUDI soutient que, en mettant fin à l'engagement de la requérante, elle a pris une mesure régulière dans un souci de bonne gestion et dans le contexte d'une réduction des effectifs. La requérante connaissait parfaitement les raisons de cette décision avant d'accepter les conditions généreuses qui lui étaient offertes. De toute façon, elle ne pouvait légitimement espérer que son engagement soit renouvelé jusqu'à l'âge de la retraite.

La réduction des effectifs n'a donné lieu à aucune discrimination; en effet, plus de cinquante autres fonctionnaires ont quitté l'Organisation, dont des hommes. Par ailleurs, l'ONUDI a fait tout son possible pour tenir compte de la situation personnelle de la requérante.

S'agissant de la lettre de recommandation "acceptable" qu'elle sollicite, il lui suffit de demander, comme prévu à la disposition 110.12 du Règlement du personnel, un certificat indiquant la nature de ses fonctions et la qualité de son travail. Elle peut de même obtenir un rapport sur son travail de janvier 1991 à décembre 1994 en le demandant conformément à l'article 4.5 du Statut du personnel et à la disposition 104.08 du Règlement.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que sa requête est recevable et développe ses moyens précédents. Elle prétend avoir été l'objet d'une discrimination dans la mesure où il n'était pas inévitable, selon les directives de l'administration, que la réduction des effectifs l'affectât.

Elle ajoute de nouvelles demandes à celles présentées dans la requête. Au titre des dommages-intérêts pour préjudice matériel, elle réclame en outre une compensation pour les cotisations qu'elle aurait elle-même versées à

la Caisse des pensions et à la Caisse maladie jusqu'à l'âge de la retraite. En cas de réintégration, qu'elle sollicite sous la forme d'un engagement de durée déterminée jusqu'à l'âge de la retraite, elle demande au Tribunal d'ordonner qu'un fonctionnaire dont elle cite le nom ne soit pas son supérieur hiérarchique, et que l'ONUDI "s'abstienne de communiquer des informations négatives à [son] sujet à d'autres organisations du système des Nations Unies et l'aide dans les efforts qu'[elle pourra] entreprendre à l'avenir" pour trouver du travail au sein de ce système. Elle demande au moins 10 000 dollars à titre de dépens.

E. Dans sa duplique, la défenderesse développe ses objections à la recevabilité et maintient que l'accord conclu pour mettre fin à l'engagement de la requérante était légal et avait force obligatoire. Elle fait observer qu'elle a déjà assuré la requérante de son appui dans sa recherche d'un emploi hors de l'Organisation.

#### CONSIDERE :

1. La requérante est entrée au service de l'ONUDI le 15 novembre 1985, à son siège à Vienne, en qualité de spécialiste de l'information industrielle de grade P.3. Elle a reçu un engagement de durée déterminée de deux ans, renouvelé ensuite à trois reprises, la dernière pour une période de trois ans commençant le 15 novembre 1991. Elle a été promue au grade P.4 en 1989. Dans sa requête, elle fait valoir ce qui suit : par mémorandum daté du 4 octobre 1993, l'Organisation lui a communiqué une décision de "mettre fin prématurément à [son] engagement"; dans un mémorandum du 8 novembre 1993 au Directeur général, elle a demandé le réexamen de cette décision conformément à la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel; le Directeur général n'ayant pas répondu dans les soixante jours, elle en a déduit qu'il rejetait sa demande; elle a alors saisi directement le Tribunal dans les quatrevingt-dix jours en application de la disposition 112.02 b) ii) du Règlement du personnel et de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal.

2. L'article 10.3 du Statut du personnel comprend les dispositions suivantes :

"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.

b) Le Directeur général peut aussi mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'administration de l'Organisation et si elle n'est pas contestée par le fonctionnaire intéressé.

c) Dans le cas d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination pour une durée déterminée qui a été confirmée après achèvement d'une période initiale de stage, le Directeur général peut mettre fin à l'engagement de durée déterminée avant sa date d'expiration pour l'une quelconque des raisons énoncées aux alinéas a) et b) ci-dessus ou pour toute autre raison spécifiée dans la lettre de nomination."

L'article 10.6 a) stipule :

"Lorsque le Directeur général met fin à un engagement, le fonctionnaire intéressé doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par le Statut et le Règlement du personnel..."

La disposition 112.02 a) du Règlement du personnel se lit comme suit :

"Tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui ... souhaite former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être expédiée dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire ou ancien fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision."

Le fonctionnaire qui n'a pas reçu de réponse dans les soixante jours peut saisir la Commission paritaire de recours ou le Tribunal de céans.

3. Au cours du deuxième semestre 1993, l'ONUDI a pris d'importantes mesures de réduction du personnel, dont une description figure dans le jugement 1448 (affaire Perez-Venero), aux considérants 2, 3, 4 et 6. Lors d'une série d'entretiens qui ont eu lieu entre le 12 octobre et le 12 novembre 1993, des administrateurs du personnel de l'ONUDI ont discuté avec la requérante de la question de la résiliation de son engagement dans le cadre de la

réduction des effectifs, ainsi que des modalités de cette résiliation. La requérante a ensuite signé, dans les circonstances décrites ci-après, quatre documents faisant référence à la résiliation de son engagement "par accord mutuel".

4. Le premier de ces documents est une lettre du directeur de la Division des services du personnel, datée du 10 novembre 1993, qui dressait la liste des paiements que recevrait la requérante lors de sa cessation de service par accord mutuel, en expliquant que ces modalités devaient encore être approuvées par le Directeur général et qu'elle devrait faire une demande écrite pour en bénéficier. Le 12 novembre 1993, la requérante a marqué son accord avec les termes de cette lettre, en écrivant de sa main en bas de page qu'elle acceptait l'offre qui lui était présentée et en demandant un paiement immédiat compte tenu de sa situation financière.

5. Deuxièmement, elle a signé le même jour, le 12 novembre, un mémorandum qui avait été rédigé au cabinet du Directeur général, dans lequel elle a officiellement demandé une cessation de service par accord mutuel et a confirmé qu'elle acceptait les modalités proposées dans la lettre du directeur datée du 10 novembre.

6. Par lettre du 26 novembre, le directeur lui a répondu :

"... le Directeur général, ayant pris note du fait que, dans votre mémorandum du 12 novembre 1993 au directeur de la Division des services du personnel, vous avez demandé une résiliation par accord mutuel de votre engagement de durée déterminée, a décidé de mettre fin audit engagement conformément à l'article 10.3 c) du Statut du personnel. Cette lettre constitue le préavis officiel de résiliation, laquelle prendra effet le 30 novembre 1997 à l'heure de fermeture des bureaux."

La lettre exposait ensuite les modalités de la résiliation. En bas de page figurait également la clause suivante, que la requérante était invitée à signer, ce qu'elle a fait le 3 décembre 1993 :

"Je confirme mon acceptation de la résiliation de mon engagement de durée déterminée conformément à l'article 10.3 c) du Statut du personnel (dont copie est jointe) et dans les conditions indiquées plus haut et m'engage, de ce fait, à ne pas contester cette cessation de service par accord mutuel."

C'est là le troisième document qu'elle a signé.

7. Enfin, le 3 décembre 1993, elle a signé un quatrième et dernier document, à savoir un formulaire de "notification administrative de décharge", dans lequel sa cessation de service sur la base de l'article 10.3 c) du Statut du personnel était décrite comme étant "intervenue par accord mutuel".

8. Dans sa requête, formée le 1er avril 1994, elle soutient que la résiliation de son engagement est injuste et entachée d'irrégularités à plusieurs titres : violation du Statut du personnel et de la procédure applicable; absence de motivation de la décision; détournement ou application erronée de la procédure de réduction des effectifs en vue de nommer une nouvelle recrue au poste qu'elle occupait ou d'y transférer un autre membre du personnel; obtention de son consentement au licenciement par tromperie, contrainte et rétention d'éléments pertinents; discrimination sur la base du sexe, de la race et de la nationalité; et violation des règles relatives au redéploiement des effectifs. Ses demandes sont celles énoncées aux paragraphes B et D ci-dessus.

9. La défenderesse soutient que la requête est irrecevable. Elle affirme tout d'abord qu'il n'y avait pas encore de décision définitive susceptible d'être attaquée lorsque la requérante a écrit son mémorandum du 8 novembre 1993, et que de toute façon celui-ci ne constituait pas une demande de réexamen d'une décision administrative au sens de la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel. Elle considère ensuite que la décision effective par laquelle le Directeur général a décidé de résilier son engagement lui a été communiquée le 26 novembre 1993, et que, puisqu'elle n'a pas demandé le réexamen administratif de cette décision au sens de la disposition 112.02 du Règlement du personnel, sa requête est irrecevable pour non-épuisement des moyens de recours internes mis à sa disposition. Enfin, la résiliation de son engagement a eu lieu "par accord mutuel" et en application de l'article 10.3 c) du Statut du personnel; elle n'a donc pas le droit de la contester.

10. Il ressort clairement de la correspondance que c'est bien une négociation sur le licenciement et ses modalités qui a eu lieu du 12 octobre au 12 novembre entre la requérante et l'ONUDI. Comme l'intéressée elle-même le reconnaît dans sa requête :

"La lettre reçue le 4 octobre 1993 m'informe de la possibilité que mon contrat soit résilié. Elle n'indique pas qu'il va

l'être. En d'autres termes, je n'ai jamais reçu de lettre du Directeur général m'informant expressément qu'il avait pris la décision de résilier mon contrat pour ... des raisons spécifiques..."

La "lettre", ou plutôt le mémorandum, du 4 octobre 1993 ne faisait pas état d'une décision du Directeur général de mettre fin à son engagement. Si bien que, le 8 novembre, lorsqu'elle a écrit son mémorandum au Directeur général, elle n'était pas encore en possession d'une "décision administrative" au sens de la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel concernant la résiliation de son engagement, la date à laquelle cette résiliation prendrait effet, ou ses modalités.

11. Par ailleurs, dans son mémorandum du 8 novembre 1993 au Directeur général, la requérante se plaignait seulement du fait qu'elle n'avait pas encore reçu de réponse au mémorandum qu'elle avait adressé le 6 octobre 1993 au directeur du personnel, et demandait que le Directeur général l'aide à en obtenir une; elle décrivait ses qualifications et son expérience professionnelle, et expliquait en annexe ce que pourraient être pour elle les conséquences d'une résiliation de son engagement; elle déclarait qu'elle souhaitait avoir un entretien avec le Directeur général. Elle ne lui demandait pas de réexaminer une quelconque décision, et son mémorandum ne pouvait de toute manière pas constituer un recours valable au sens de la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel.

12. Dans la mesure où la requête attaque une décision prise par l'Organisation avant le 26 novembre 1993, elle est irrecevable aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, car elle ne conteste pas une décision définitive.

13. A supposer même que son mémorandum du 8 novembre ait constitué une demande en bonne et due forme de réexamen d'une décision administrative, il n'en demeure pas moins que la décision explicite de résilier son engagement lui a été communiquée le 26 novembre 1993. Une telle décision ayant été prise, la requérante ne peut donc pas contester le rejet implicite de sa demande, par suite du silence de l'administration pendant soixante jours, en invoquant l'article VII, paragraphe 3, du Tribunal : voir sur ce point le jugement 532 (affaire Devisme), au considérant 5.

14. Etant donné qu'elle a renoncé à contester la décision du 26 novembre 1993, la résiliation de son engagement est intervenue par accord mutuel. A supposer même qu'elle ait eu des motifs de contester cette résiliation, il reste qu'elle n'a pas formé de recours auprès du Directeur général dans le délai de soixante jours prévu à la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel. Sa requête contre cette "cessation de service par accord mutuel" est donc de nouveau irrecevable parce qu'elle n'a pas épuisé les voies de recours internes.

15. La conclusion est que la requête est irrecevable dans sa totalité et que les conclusions de la requérante ne peuvent qu'être rejetées.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 1996.

(Signé)

William Douglas  
Mella Carroll  
Mark Fernando  
A.B. Gardner

