

## QUATRE-VINGT-TREIZIÈME SESSION

**Jugement n° 2142**

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formées par M<sup>me</sup> P. B., M<sup>me</sup> A. P. et M<sup>me</sup> V. R. le 23 mars 2001 et régularisées le 9 juillet, la réponse de l'OMS du 17 octobre 2001, la réplique des requérantes du 21 janvier 2002 et la duplique de l'Organisation du 10 avril 2002;

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. A l'époque des faits, les requérantes étaient toutes trois titulaires d'engagements à titre de fonctionnaires de carrière et travaillaient dans l'une des unités d'appui administratif au siège de l'OMS. Deux des requérantes ont pris une retraite anticipée.

Le 8 septembre 1999, le bureau du directeur exécutif chargé de l'administration a publié la note de service 99/31 dans laquelle était annoncée la décision de la Directrice générale de mettre en place, conformément à l'article 1015 du Règlement du personnel, une procédure de départ volontaire par accord mutuel. Y étaient expliqués les objectifs, les lignes directrices générales et la procédure à suivre; les membres du personnel intéressés étaient invités à «manifester [leur] intérêt» le 27 septembre au plus tard. On y lisait également que :

«Bien que le personnel soit invité à manifester son intérêt, la résiliation d'engagement par accord mutuel n'est en aucun cas un droit et l'Organisation peut refuser certaines demandes. Les demandes initiales seront évaluées et les décisions prises dans l'intérêt bien compris de l'OMS compte tenu des objectifs susmentionnés. La décision de se porter volontaire ou non n'aura aucune répercussion sur les membres du personnel demeurant dans l'Organisation.»

Les requérantes ont manifesté leur intérêt pour cette offre.

Le 19 octobre, la note de service 99/41 a été distribuée au personnel pour l'informer de l'état d'avancement de la procédure et présenter d'autres éléments qui seraient pris en compte. Un nouveau calendrier était fixé pour le reste de la procédure. Il était indiqué que l'information officielle des membres du personnel concernés et la signature des accords individuels auraient lieu pendant la première quinzaine de décembre. Cette note énonçait également les critères qui seraient retenus pour l'examen des demandes.

Le 9 décembre, la Directrice générale a annoncé à l'ensemble du personnel qu'elle avait accepté 224 résiliations d'engagement et en avait refusé 71 au motif qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de laisser partir les personnes concernées. Le 13 décembre 1999, le directeur du Département des ressources humaines a informé chacune des requérantes que la Directrice générale avait décidé de différer l'examen de leurs demandes «en attendant le résultat des études en cours sur la structure et la dotation en effectifs des unités d'appui administratif», et qu'il serait repris entre février et mai 2000.

Le 17 avril 2000, le directeur du Département des ressources humaines a adressé à chacune des requérantes une lettre indiquant que la Directrice générale avait décidé qu'il était «dans l'intérêt de l'Organisation» de les maintenir

au service de cette dernière et qu'elle n'acceptait donc pas pour l'instant leur départ de l'OMS. Les requérantes ont fait appel de cette décision auprès du Comité d'appel du siège le 15 juin. Dans son rapport daté du 20 décembre 2000, le Comité estimait qu'il n'y avait pas eu violation des règles de l'Organisation et ne considérait pas que les décisions prises au sujet des résiliations d'engagement par accord mutuel avaient été arbitraires ou partiales. Il recommandait donc le rejet de l'appel. Le 16 février 2001, la Directrice générale a informé les requérantes que leur appel avait été rejeté. Telle est la décision attaquée.

B. Les requérantes soutiennent que l'OMS n'a pas mené la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel de manière objective. Elles font valoir, en outre, que c'est avec un retard excessif que l'administration a répondu à leurs demandes de résiliation d'engagement par accord mutuel.

En ne concédant pas aux requérantes le droit à un départ volontaire, l'administration a abusé de son pouvoir d'appréciation et de son autorité. De plus, dans l'évaluation de leurs demandes, l'OMS a fait preuve d'arbitraire et d'inconsistance. Les requérantes donnent comme exemple l'application de la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel au personnel de l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) sans recourir aux fonds de cette organisation. L'OMS n'était certes pas tenue d'accorder une résiliation d'engagement par accord mutuel à tous les employés qui le demandaient mais, du fait même qu'elles relevaient de son pouvoir d'appréciation, les décisions en la matière auraient dû être prises de manière objective, équitable et transparente. A l'appui de leurs arguments, les requérantes citent la jurisprudence du Tribunal.

Elles ont bien été informées que leur départ ne serait pas «dans l'intérêt de l'Organisation», mais l'OMS n'a pas été en mesure de définir de manière satisfaisante ce qu'elle entendait par là. Elles soutiennent qu'un tel critère est à la fois vague et trop inclusif. En outre, l'Organisation ne leur a pas fourni de raisons valables justifiant l'accord donné au départ volontaire de certains membres du personnel et le refus opposé à d'autres. Elles font également valoir que le principe de l'égalité de traitement a été enfreint dans la mesure où il n'a pas été objectivement démontré qu'il existait des différences raisonnables entre les membres du personnel qui se sont vu accorder le droit à un départ volontaire et ceux à qui on l'a refusé. Selon elles, le fait qu'il y avait eu inégalité de traitement avait été «confirmé et clairement corroboré» par le Comité d'appel.

Enfin, le rejet «injustifié et entaché de nullité» de leurs demandes par l'administration leur aurait causé un tort moral. Elles soutiennent qu'elles remplissaient les conditions requises pour obtenir une résiliation d'engagement par accord mutuel. Elles s'attendaient donc à en bénéficier et avaient commencé à faire des projets d'avenir. Le fait de se voir refuser cette résiliation, sans raison valable et en violation des principes du droit de la fonction publique internationale, a causé à chaque requérante un préjudice psychologique et émotionnel.

Les requérantes demandent au Tribunal d'ordonner la production de plusieurs documents. Elles demandent également à pouvoir bénéficier d'une résiliation d'engagement par accord mutuel conformément à la note de service 99/31 et que leur soient versés le traitement, les prestations et tous les autres émoluments auxquels elles auraient pu prétendre si leur départ avait été autorisé le 1<sup>er</sup> janvier 2000, majorés d'intérêts au taux de 10 pour cent l'an à compter de cette date. Elles réclament des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 dollars des Etats-Unis par personne, ainsi que les dépens. Elles demandent également toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et appropriée.

C. L'OMS répond que les décisions de ne pas accorder aux requérantes une résiliation d'engagement par accord mutuel n'ont été ni arbitraires ni contraires au principe de l'égalité de traitement.

Elle explique en détail toute la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel. Il était clairement expliqué dans la note de service 99/31 que cette résiliation n'était pas un droit et que l'Organisation pouvait refuser certaines demandes. Les candidatures sélectionnées l'ont été dans l'intérêt bien compris de l'OMS et en vertu des objectifs visés par cette procédure. Le Comité d'orientation chargé de la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel, après consultation du directeur exécutif de chaque groupe organique concerné et des autres responsables compétents, a fait des recommandations à la Directrice générale sur la base de l'intérêt manifesté par les membres du personnel et en tenant compte des critères à respecter. La Directrice générale a soigneusement étudié lesdites recommandations avant de prendre ses décisions, y compris celle de différer ses décisions définitives concernant le personnel travaillant dans les unités d'appui administratif. Après un complément d'examen et de consultation, elle n'a décidé d'accepter la résiliation d'engagement par accord mutuel que de deux des onze membres du personnel des unités d'appui administratif, et chacun d'entre eux a été personnellement informé, le 17 avril 2000, de la décision le concernant. Pour ce qui est des requérantes, elle a conclu, suivant en cela la recommandation du Comité

d'orientation, qu'une résiliation d'engagement par accord mutuel n'était pas dans l'intérêt de l'OMS.

Le Comité d'appel n'a relevé d'erreur dans aucune des décisions individuelles contestées et selon lui aucune des règles de l'Organisation n'a été violée; c'est en faisant siennes ces conclusions que la Directrice générale a rejeté l'appel. L'OMS fait observer que les décisions en cause relèvent du pouvoir d'appréciation de la Directrice générale et ne peuvent donc donner lieu qu'à un examen limité de la part du Tribunal. La défenderesse fait valoir que, dans le cas des requérantes, ce pouvoir d'appréciation a été correctement exercé et que les décisions en cause n'étaient entachées d'aucun vice; les requérantes n'ont apporté aucune preuve du contraire.

Selon l'OMS, la jurisprudence citée par les requérantes n'est pas pertinente en l'occurrence car, sous tous leurs aspects importants, les litiges tranchés différaient du cas d'espèce. La défenderesse met aussi en relief des distinctions de fait et de droit entre la situation des requérantes et celle d'autres membres du personnel; elle rejette, pour défaut de pertinence, l'argument concernant le personnel de la PAHO. Elle explique que toute la procédure était conçue de manière à être «cohérente» et que le principe de l'égalité de traitement n'a pas été enfreint. Elle maintient qu'il n'y a eu de discrimination ni entre les individus ni entre les groupes.

L'Organisation conteste le fait que les requérantes aient subi un tort moral. Ces dernières avaient été parfaitement informées dès le début que l'OMS pouvait refuser les demandes de résiliation d'engagement par accord mutuel, de sorte qu'il aurait été «déraisonnable» de leur part de faire des projets avant qu'une décision ne soit prise. En outre, selon l'OMS, la demande de dommages-intérêts pour tort moral est irrecevable : comme, dans leur appel, elles ont seulement réclamé un dollar au titre des dommages-intérêts pour tort moral, les requérantes ne peuvent à présent élargir leurs conclusions. Pour ce qui est de leur demande de production de documents, l'Organisation fait observer que ces documents sont confidentiels mais qu'elle les mettra à la disposition du Tribunal si ce dernier en fait la demande.

D. Dans leur réplique, les requérantes maintiennent leurs moyens et leurs conclusions. Selon elles, elles ont «clairement et succinctement démontré que l'administration a arbitrairement et délibérément violé le principe de l'égalité de traitement». Par ailleurs, l'Organisation n'a toujours pas fourni de «raisons de fond» expliquant pourquoi elle avait refusé de leur accorder la résiliation d'engagement par accord mutuel qu'elles avaient demandée. Elle s'est contentée de vagues références à «l'intérêt de l'Organisation». Selon la jurisprudence, une décision prise en vertu du pouvoir d'appréciation doit l'être en toute objectivité. Or, en l'espèce, cette objectivité a fait défaut. Elles soutiennent également que les décisions prises manquent de cohérence.

Selon les requérantes, les critères indiqués dans la note de service 99/41 ne sont pas suffisamment précis pour qu'une décision appropriée puisse être prise. Ces critères ne sont pas clairs, ils prêtent à confusion, n'ont pas été appliqués de manière consistante, ne servent pas les objectifs de la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel et ne définissent pas l'expression «dans l'intérêt bien compris de l'OMS». Les requérantes soutiennent que de nombreux candidats ont obtenu une telle résiliation sans pour autant répondre aux critères énoncés.

Elles contestent l'affirmation de l'Organisation selon laquelle elles ont modifié leurs conclusions par rapport à celles soumises dans le cadre de l'appel. Dans ce dernier, elles avaient déjà demandé des dommages-intérêts pour tort moral; seul le montant a changé dans la demande de réparation soumise au Tribunal.

E. Dans sa duplique, l'Organisation s'applique à réfuter les allégations des requérantes et fait observer qu'elles n'apportent aucune preuve. Non seulement la note de service 99/41 énonçait les critères qui devaient être satisfaits en matière de maintien ou de suppression de postes pour qu'il soit consenti au départ volontaire de ceux qui en avaient fait la demande, mais elle indiquait aussi qu'un tel départ ne serait pas autorisé s'il était dans l'intérêt de l'OMS «de continuer à utiliser les compétences et l'expérience de la personne considérée»; les compétences et l'expérience des requérantes étaient telles que l'Organisation a jugé important de ne pas se priver de leurs services. Les décisions n'avaient rien d'arbitraire ni d'inconsistant; la Directrice générale a correctement exercé son pouvoir d'appréciation à la lumière des objectifs et des critères établis pour la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel.

L'Organisation rappelle la jurisprudence du Tribunal selon laquelle un fonctionnaire ne peut invoquer l'enrichissement sans cause d'un autre fonctionnaire, car l'égalité devant la loi n'est pas l'égalité dans l'illégalité. En tout état de cause, la situation des requérantes est différente de celle des membres du personnel qui auraient, selon elles, obtenu la résiliation volontaire de leur contrat sans répondre aux critères définis pour se prévaloir de la

procédure en question.

Quant au défaut de motivation qui lui est reproché, l'OMS fait valoir que les raisons du rejet de leur demande sont exposées dans la lettre par laquelle elles en ont été informées. Si elles avaient eu un quelconque doute à l'époque, elles auraient pu demander une «explication officielle». De toute façon, les écritures communiquées par l'administration au Comité d'appel leur fournissaient des informations complémentaires sur les motifs du refus qui leur était opposé.

### CONSIDÈRE :

1. A l'époque des faits, les trois requérantes étaient membres du personnel de l'OMS depuis près de trente ans et travaillaient dans l'une des unités d'appui administratif. Ces unités avaient été créées au siège de l'OMS dans le cadre d'une restructuration menée en 1998.

2. En 1999, la Directrice générale a décidé de mettre en place une procédure de départ volontaire par accord mutuel, conformément à l'article 1015 du Règlement du personnel qui se lit comme suit :

#### «RESILIATION D'ENGAGEMENT PAR ACCORD MUTUEL

Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel titulaire d'un engagement d'un an ou plus, si une telle décision est conforme à l'intérêt de l'Organisation et aux normes énoncées dans le Statut du Personnel, à condition que le membre du personnel intéressé ne s'y oppose pas.»

3. Cette procédure a été annoncée à l'ensemble des membres du personnel dans la note de service 99/31 du 8 septembre 1999. Les passages suivants de cette note concernent plus particulièrement le cas d'espèce :

#### « OBJECTIFS

Afin de répondre à la demande de l'Assemblée mondiale de la Santé, le Directeur général cherche à appliquer pour le prochain exercice des mesures d'efficacité budgétaire de l'ordre de 50 millions de dollars des Etats-Unis d'Amérique. Pour y parvenir, le Directeur général a décidé de mettre en place une procédure de départ volontaire par accord mutuel conformément à l'article 1015 du Règlement du Personnel. Cette procédure aura également pour but de mieux faire concorder le personnel, ses compétences et aptitudes avec les nouvelles structures organiques et les objectifs des programmes et de faciliter un meilleur aménagement de l'Organisation (réduction des équipes et unités, association de programmes, etc.). Elle permettra également d'accroître la mobilité des membres du personnel qui restent au service de l'Organisation. Cette procédure s'applique à tous les membres du personnel de l'Organisation (Siège et Régions).

Bien que le personnel soit invité à exprimer son intérêt, la résiliation d'engagement par accord mutuel n'est en aucun cas un droit et l'Organisation peut refuser certaines demandes. Les demandes initiales seront évaluées et les décisions prises dans l'intérêt bien compris de l'OMS compte tenu des objectifs susmentionnés. La décision de se porter volontaire ou non n'aura aucune répercussion sur les membres du personnel demeurant dans l'Organisation.

#### LIGNES DIRECTRICES GENERALES

...

6. Tout membre du personnel qui accepte la résiliation par accord mutuel ne peut offrir ses services à l'Organisation pendant trois ans; le recours à ce type de personnel est laissé à la discrétion du Directeur général.

7. Cette procédure ne constitue pas un précédent.

#### PROCESSUS

... Le délai de réception des demandes initiales émanant du personnel des Régions, du terrain et du Siège est le 27 septembre 1999.

Les demandes initiales ainsi que les recommandations de toutes les équipes d'appui seront transmises à un Comité d'orientation au Siège comprenant le Directeur de HRS, un responsable de MSU, le coordonnateur de l'équipe d'appui du Siège, un Directeur de l'Administration et des Finances d'une Région et un représentant du personnel, qui sera chargé d'examiner les recommandations tout en tenant compte de l'intérêt de l'Organisation, ainsi que de la cohérence et de l'équité dans l'ensemble de l'Organisation.»

Les membres du personnel étaient priés de prendre un engagement ferme au plus tard le 15 octobre 1999 et il était prévu qu'un accord définitif devait être signé au plus tard le 15 novembre 1999. Divers documents destinés à une meilleure information du personnel étaient joints à la note de service.

4. La mise en œuvre de la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel a donné lieu à la note de service 99/41 du 19 octobre 1999 dans laquelle il était indiqué que la procédure se déroulait pour le mieux, mais qu'elle prendrait plus de temps que prévu. Les délais étaient donc prolongés, les accords définitifs devant dorénavant être signés avant le 15 décembre 1999. Les informations importantes suivantes figuraient dans cette note de service :

#### «CRITERES RETENUS POUR L'EXAMEN DES DEMANDES DE RESILIATION D'ENGAGEMENT PAR ACCORD MUTUEL

A. Le critère primordial est que le départ du membre du personnel doit être dans l'intérêt de l'OMS. A cette fin, les éléments suivants seront pris en considération:

1. Le poste concerné, une fois vacant, pourrait être supprimé.
2. Par le biais de restructurations, un autre poste devenu vacant pourrait être supprimé.
3. En cas de départ d'un membre du personnel titulaire d'un poste financé par des fonds extrabudgétaires, ce poste pourrait être repris, sans changement de classe, par un autre membre du personnel titulaire d'un poste du budget ordinaire, lequel pourrait être supprimé une fois devenu vacant.
4. La résiliation de l'engagement répond à l'intérêt de l'OMS, qu'elle entraîne ou non des économies.

B. Un membre du personnel ne sera pas autorisé à bénéficier de la procédure de résiliation d'engagement s'il est dans l'intérêt de l'OMS de continuer à utiliser les compétences et l'expérience de la personne considérée.»

Les équipes d'appui à la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel restaient à la disposition des membres du personnel intéressés par cette procédure pour toute information complémentaire et des fiches personnalisées ont été établies présentant des calculs détaillés des droits à la retraite et d'autres prestations.

5. Les demandes des membres du personnel ayant manifesté leur intérêt ont été communiquées au Directeur exécutif de chaque groupe organique concerné. Les directeurs exécutifs ont alors indiqué si, selon eux, il serait dans l'intérêt bien compris de l'Organisation, compte tenu des objectifs visés, d'offrir à tel ou tel membre du personnel la possibilité de résilier son contrat par accord mutuel. Avant de formuler leurs conclusions, les directeurs exécutifs ont consulté les autres responsables concernés.

6. Les recommandations des directeurs exécutifs ont ensuite été communiquées aux équipes d'appui et au Comité d'orientation chargé de la procédure, pour complément d'examen et recommandations. Le mandat de ce comité, tel que défini dans la note de service 99/31, était «d'examiner les recommandations tout en tenant compte de l'intérêt de l'Organisation, ainsi que de la cohérence et de l'équité dans l'ensemble de l'Organisation».

7. Le 24 novembre 1999, le Comité d'orientation a soumis ses recommandations à la Directrice générale. Il a classé les demandes en fonction des critères énoncés dans la note de service 99/41 sous A1, A2, A3, A4 et B. Il a également donné des renseignements détaillés sur les candidatures, ainsi que sur les coûts et les économies qui résulteraient d'une acceptation des recommandations.

8. La Directrice générale a ensuite demandé au directeur du Département des ressources humaines de revoir une fois de plus les candidatures relevant du point A4, à savoir celles pour lesquelles la résiliation d'engagement servait l'intérêt général de l'OMS, qu'elles aboutissent ou non à des économies. Il s'agissait, entre autres, de demander aux directeurs exécutifs d'indiquer comment le départ des membres du personnel concernés servirait les objectifs de la

procédure en cours, en permettant notamment à l'OMS de faire des économies et en assurant une meilleure adéquation des compétences des intéressés avec les nouvelles structures administratives et les objectifs des programmes. La Directrice générale a donc encore reçu une nouvelle série de recommandations.

9. Par courrier électronique du 9 décembre 1999, elle a annoncé qu'elle avait accepté 224 résiliations d'engagement et en avait refusé 71 au motif qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'Organisation de laisser partir ces membres du personnel. Toutefois, pour presque tous les membres du personnel des unités d'appui administratif, elle a reporté sa décision à l'année suivante en vue d'un complément d'étude et d'autres recommandations.

10. Pendant cette période, le Bureau de la vérification intérieure des comptes et de la surveillance a procédé également à une étude de la structure et de la dotation en personnel des unités d'appui administratif afin de comparer les résultats de ce nouveau système avec ceux du précédent. Un rapport sur cette question devait être soumis au Conseil exécutif à sa session de janvier 2000. Les requérantes ont donc reçu une lettre datée du 13 décembre 1999, les informant que la Directrice générale avait décidé d'attendre, pour examiner leurs demandes, les résultats des études entreprises sur la structure et les ressources des unités d'appui administratif. Il était prévu que ces candidatures seraient réexaminées entre février et mai 2000.

11. Le 22 mars 2000, le Comité d'orientation chargé de la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel a revu les demandes soumises par le personnel des unités d'appui administratif avec les directeurs exécutifs concernés, qui ont également été invités à revoir leurs recommandations. Le lendemain, le Comité d'orientation a soumis à la Directrice générale ses nouvelles recommandations sur ces candidatures. Une fois de plus, d'autres recommandations ont été demandées concernant les membres du personnel auxquels s'appliquait le critère A4. La Directrice générale a finalement autorisé deux des onze membres du personnel des unités d'appui administratif qui en avaient manifesté l'intérêt à résilier leur engagement par accord mutuel. La décision définitive de la Directrice générale a été communiquée, en avril 2000, à chacun des membres du personnel concerné.

12. Les trois requérantes avaient toutes, dès le départ, manifesté leur intérêt pour être admises à résilier leur engagement par accord mutuel et leurs demandes ont été examinées selon les modalités décrites ci-dessus. Chacune d'entre elles a reçu du directeur du Département des ressources humaines une lettre, datée du 17 avril 2000, l'informant qu'«après une étude approfondie, la Directrice générale a[vait] décidé qu'il [était] dans l'intérêt de l'Organisation de continuer à utiliser [ses] compétences et n'accept[ait] donc pas pour le moment [son] départ de l'OMS».

13. Les requérantes ont fait appel de ces décisions auprès du Comité d'appel du siège qui, à leur demande, a examiné un grand nombre de documents relatifs à leur propre candidature ainsi qu'à celle d'autres membres du personnel, notamment ceux appartenant aux unités d'appui administratif.

14. Le Comité d'appel a estimé que l'Organisation avait respecté l'esprit de l'article 1015 du Règlement du personnel en évaluant individuellement chaque manifestation d'intérêt, et a conclu comme suit :

«Le Comité a estimé qu'il n'y avait eu d'erreur de commise dans aucune des décisions individuelles contestées et a conclu qu'aucune des règles de l'Organisation n'avait été violée. En outre, aucune des décisions prises individuellement ne pouvait être qualifiée d'arbitraire ni de partielle. Selon l'article 1015 du Règlement du personnel, les comparaisons entre les membres du personnel n'avaient aucune valeur ... et les questions générales d'équité soulevées par les appelants n'avaient aucune pertinence en l'espèce.

Le Comité a conclu que les différences de traitement qu'il avait relevées provenaient du fait que le contexte variait selon les groupes organiques. Le Comité a d'autre part conclu que l'application simultanée de l'article 1015 à un grand nombre de membres du personnel, sur la base des données fournies par les [directeurs exécutifs] dans leur groupe organique respectif, rendait inévitable une différence de traitement. Toutefois, il n'y avait pas là motif à annuler des décisions adoptées puisque l'article 1015 du Règlement du personnel appelait une application strictement individuelle.»

Le Comité a également déclaré que les responsables concernés à tous les niveaux s'étaient vraiment employés avec beaucoup de sérieux à appliquer équitablement les critères établis. Les différences enregistrées étaient en grande partie dues à l'importance accordée aux recommandations des directeurs exécutifs de chaque groupe organique.

15. Dans une lettre datée du 16 février 2001, la Directrice générale a pris note des conclusions du Comité selon

lesquelles aucune des règles de l'Organisation n'avait été violée et les demandes des requérantes avaient été soigneusement examinées. Elle a fait sienne la recommandation du Comité et rejeté l'appel des requérantes. Telle est la décision attaquée.

16. Les requérantes reconnaissent qu'elles n'ont pas de droit absolu à une résiliation d'engagement par accord mutuel et que la décision de la Directrice générale relève entièrement de son pouvoir d'appréciation, mais elles soutiennent néanmoins que la décision est viciée parce qu'elle est arbitraire, entachée de partialité et discriminatoire, et que la procédure établie n'a pas été respectée. Elles réaffirment également qu'aucune raison valable n'a été avancée et qu'il y a eu un retard excessif. Selon elles, un certain nombre de membres du personnel qui se sont vu accorder le droit de résilier leur engagement par accord mutuel n'auraient pas dû bénéficier de cette possibilité. Toutefois, elles n'apportent aucune preuve de cette affirmation. En substance, elles avaient présenté les mêmes moyens devant le Comité d'appel qui a examiné plusieurs des cas particuliers qu'elles avaient cités sans déceler la moindre erreur de procédure. Elles demandent que le Tribunal entreprenne lui-même une étude complète de tous les documents relatifs au processus de sélection ou qu'elles soient autorisées, elles-mêmes ou leur représentant, à examiner lesdits documents.

17. Le Tribunal n'ordonnera rien de la sorte. Les documents relatifs à la procédure en question ont, dans la mesure où ils concernent d'autres membres du personnel, un caractère confidentiel, et le représentant des requérantes ne bénéficie pas d'une position privilégiée pour être autorisé à les consulter. Sans preuves à l'appui des allégations non fondées des requérantes — il convient de rappeler que le Comité d'appel n'en a trouvé aucune —, le Tribunal n'autorisera ni n'entreprendra lui-même ce genre de prospection en comptant simplement sur la possibilité de trouver quelque chose.

18. A l'appui de leurs arguments, les requérantes citent les jugements 2004, 792 et 767. Les décisions prises à l'occasion de ces jugements ne les aident en rien. Le jugement 2004 traitait d'un cas de sélection pour un poste qui faisait intervenir des considérations tout à fait différentes : lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste, ce sont les candidats les plus valables qui sont retenus, alors que, dans une procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel, c'est précisément l'inverse qui se produit dans l'intérêt du service. L'intérêt de l'Organisation, qui est primordial dans ces deux cas, exige que les meilleurs candidats soient recrutés et promus dans le premier, et maintenus au service de l'Organisation dans le second. Le reproche formulé par les requérantes, selon lequel l'expression «dans l'intérêt de l'Organisation» établit un critère trop vague pour servir de base à une sélection telle que celle effectuée en l'occurrence, est purement et simplement dénué de fondement. L'objectif déclaré de la procédure en question était de réaliser des économies, et il exigeait manifestement d'évaluer la qualité des prestations de chaque candidat dans le poste qu'il occupait ainsi que de déterminer l'importance et la valeur de ce poste pour l'Organisation. Comme le Comité d'appel l'a relevé à juste titre, il en découlait nécessairement une certaine subjectivité qui n'était cependant pas suffisante pour invalider la procédure de résiliation d'engagement par accord mutuel.

19. En outre, dans les jugements 767 et 2004, les requérants avaient produit des preuves qui justifiaient amplement que le Tribunal ordonne un complément d'examen. Dans chaque cas, ces preuves allaient bien au-delà du simple soupçon ou de la simple spéculation, à la différence de ce que les requérantes ont à proposer en l'occurrence.

Dans les jugements 767 et 792, l'Organisation appliquait la règle pertinente (semblable en portée et en objet à l'article 1015 du Règlement du personnel ci-dessus) depuis plusieurs années d'une manière inégale, inconsistante et sans suivre une politique ni appliquer des critères clairement définis. Cela est à l'opposé de la procédure détaillée et des critères rigoureux établis par l'OMS et effectivement suivis en l'espèce. Le Tribunal a estimé, dans le jugement 792, que la longue pratique trop généreuse consistant à accorder des primes de départ très avantageuses (*golden handshake*) à des employés dont les réclamations étaient moins fondées que celles du requérant (et dont certains avaient en fait déjà démissionné) enfreignait le principe d'équité :

«8. Pour répondre à la question que lui avait posée le Tribunal sur la politique suivie en la matière par l'OIT depuis 1981 jusqu'au 31 décembre 1985, le directeur du Département du personnel a indiqué que le nombre des fonctionnaires qui ont obtenu le bénéfice de l'article 11.16 du Statut du personnel a diminué à partir du dernier trimestre de l'année 1984 car la situation financière de l'Organisation permettait de se montrer plus sélectif. Le directeur souligne que "le type de contrainte financière qui avait amené l'Organisation dans les années précédentes à encourager même les fonctionnaires productifs qui désiraient prendre leur retraite à le faire pour que d'autres puissent garder leur emploi et qu'il y ait correspondance entre le niveau des effectifs et celui des ressources s'est relâché pendant une période". C'est dans cet esprit qu'est intervenue la circulaire du 20 mai 1985 qui a rappelé les

termes de l'article 11.16, notamment que seul le Directeur général peut prendre l'initiative d'octroyer les avantages prévus et cela dans le souci d'obtenir un meilleur rendement du Bureau. Cette circulaire n'a pas créé un droit nouveau, mais s'est bornée à constater une nouvelle pratique instituée quelques mois auparavant.

Ce raisonnement ne permet pas de conforter la thèse de l'Organisation. Certes, ainsi que le Tribunal l'a constaté, l'Organisation a la possibilité de revenir sur une interprétation dès lors que cette attitude n'a pas pour effet de violer une disposition statutaire. Mais le jugement No 767 pose une condition essentielle, à savoir qu'il est nécessaire que le changement soit annoncé clairement et n'ait pas d'effet rétroactif. L'Organisation ne fait état d'aucun acte officiel annonçant au mois de février 1985, date du refus, que l'interprétation antérieure était abandonnée. La requérante est donc fondée à soutenir que c'est à tort que lui a été refusé le bénéfice des dispositions de l'article 11.16 du Statut des fonctionnaires.»

20. Le fait qu'en l'espèce des critères détaillés avaient été énoncés au préalable récuse tout à fait le reproche des requérantes selon lequel aucune raison ne leur avait été donnée pour justifier la décision de ne pas autoriser leur départ par accord mutuel. Dans ces circonstances, aucune d'entre elles ne pouvait avoir de doute quant aux motifs du refus de sa demande.

21. Enfin, les arguments des requérantes, selon lesquels elles ont eu d'une certaine manière à souffrir d'un retard excessif ou du fait que l'offre de départ volontaire s'adressait aussi à certains membres du personnel de la PAHO, sont tout simplement sans pertinence. Même si l'on considère que les faits ont été établis, rien n'indique qu'il en est résulté un préjudice pour les requérantes. L'argument selon lequel l'offre de contrats à court terme faite par l'OMS à quelques anciens fonctionnaires qui avaient bénéficié d'une résiliation d'engagement par accord mutuel aurait été inéquitable ne saurait non plus être accueilli : en effet, les termes de la note de service 99/31 précitée font très clairement ressortir que, s'il est vrai que ces anciens fonctionnaires ne pouvaient demander à être réemployés par l'OMS, cette dernière avait toute liberté pour les recruter à nouveau.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Juge, et M<sup>lle</sup> Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

*(Signé)*

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet