

TRENTE-TROISIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire NEMETH

Jugement No 247

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par le sieur Nemeth, John, le 10 décembre 1973, la réponse de l'Organisation, en date du 22 avril 1974, la réplique du requérant, en date du 3 juin 1974, la duplique de l'Organisation, en date du 26 juillet 1974, et la communication additionnelle du requérant du 16 août 1974;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les dispositions 301.012, 301.0911, 301.132, 301.152 et 303.132 du Statut du personnel de l'Organisation, les dispositions 301.221, 302.211, 302.22, 302.23, 302.4102 (iv) et 302.9012 du Règlement du personnel de l'Organisation, et les dispositions 280.313, 280.321, 280.411, 301.102, 301.303, 303.111, 303.112, 308.411, 308.414, 308.416, 311.231, 314.23, 314.322, 315.132, 315.322, 315.332, 330.022, 330.131, 330.152, 330.212 et 330.32 du Manuel de la FAO;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 suivants :

A. Le requérant est entré au service de l'Organisation le 14 janvier 1961 au grade P.3 comme chef de la Section de référence et des prêts de la bibliothèque; il a été mis au bénéfice d'un contrat permanent; le 1er mai 1965, le sieur Nemeth a été transféré à un autre service puis, le 1er février 1970, à nouveau affecté à la bibliothèque comme chef du Service des entrées ("Processing Section"); avec effet au 1er janvier 1972, le poste du requérant a été réévalué et ce dernier promu au grade P.4; le poste du requérant a été supprimé avec effet au 1er janvier 1974; l'intéressé, à ce jour, continue néanmoins à être employé à la bibliothèque.

B. A la suite de la promotion du requérant, l'augmentation d'échelon de celui-ci aurait dû normalement lui être allouée le 1er septembre 1972; le 14 juillet 1972, M. Aubrac, directeur de la Division de la bibliothèque et de la documentation, a fait savoir à la Division du personnel qu'il n'était pas en mesure de recommander l'augmentation d'échelon du requérant en raison de l'attitude offensante adoptée, malgré plusieurs avertissements écrits, par ce dernier vis-à-vis de M. Harada, son chef direct, qualité que le requérant contestait d'ailleurs. Après examen du cas, la Division du personnel a informé le sieur Nemeth le 5 septembre 1972 que son augmentation serait suspendue pour services non satisfaisants au sens de la disposition 315.322 du Manuel de la FAO et conformément à la disposition 301.132 du Statut du personnel.

C. Le requérant a fait une réclamation, auprès du Directeur général, contre la décision qui le frappait; ce dernier ayant rejeté la réclamation, le sieur Nemeth s'est porté, le 16 octobre 1972, devant le Comité de recours de la FAO. Celui-ci, dans son rapport, en date du 2 août 1973, a conclu que le requérant avait été puni trop sévèrement et qu'une suspension de son augmentation de quelque trois mois aurait été suffisante; le Comité de recours recommandait en outre que des mesures soient prises pour conserver le sieur Nemeth au service de l'Organisation. Par une lettre du 18 septembre 1973, le Directeur général a informé le requérant qu'il ne pouvait pas se rallier à l'opinion du Comité de recours selon laquelle son augmentation n'aurait dû être retardée que de quelque trois mois : aucune amélioration n'ayant été constatée dans les services du requérant après une suspension de trois mois de son augmentation, le maintien de cette suspension était justifié; en ce qui concerne l'abolition du poste du requérant, le Directeur général reconnaissait que le contrat de l'intéressé était un contrat permanent et exprimait l'espoir qu'un autre poste pourrait lui être trouvé. C'est contre la décision contenue dans la lettre du Directeur général du 18 septembre 1973 que le sieur Nemeth se pourvoit devant le Tribunal de céans.

D. Aux yeux du requérant, tant la suspension de son augmentation que la suppression de son poste par le biais d'une réorganisation de la bibliothèque sur une base expérimentale, avec pour effet de n'octroyer au requérant que

des responsabilités mineures, sont le résultat d'une machination ourdie par M. Aubrac pour se débarrasser de l'intéressé et briser sa fin de carrière. Estimant que les mesures prises contre lui l'ont été en violation des textes statutaires et réglementaires de l'Organisation, le sieur Nemeth demande à ce qu'il plaise au Tribunal :

- 1) d'ordonner le retrait de tous les commentaires défavorables contenus dans les dossiers personnels le concernant;
- 2) d'ordonner le remplacement d'une lettre du 29 janvier 1973 de M. Aubrac annonçant la suppression de poste et suggérant au requérant de chercher un emploi en dehors de l'Organisation par une autre lettre portant la même date mais ne contenant pas cette suggestion;
- 3) d'ordonner le versement par l'Organisation des sommes nécessaires pour assurer au requérant la pension qu'il aurait pu raisonnablement espérer toucher au moment de sa retraite à la fin d'octobre 1977;
- 4) d'ordonner le paiement par l'Organisation des arrérages de l'augmentation "illégalement suspendue" plus 6 pour cent d'intérêts;
- 5) d'ordonner qu'il soit donné au requérant l'assurance que M. Aubrac n'interviendra plus en ce qui concerne le travail et le statut du requérant, assurance devant prendre la forme d'une note du Directeur du personnel placée dans le dossier personnel du requérant;
- 6) d'ordonner le versement au requérant d'une somme symbolique pour compenser le préjudice subi.

Au cas où l'Organisation mettrait fin à l'engagement du requérant :

- 1) d'ordonner le versement au requérant par l'Organisation de l'équivalent de quatre ans de salaire au grade P.4, échelons 9 à 12;
- 2) d'ordonner le versement au requérant par l'Organisation des neuf mois statutaires d'indemnité sur la base du grade P.4, échelon 12, augmentés de 50 pour cent aux termes de la disposition 301.152 du Statut du personnel, plus l'indemnité de rapatriement, les frais de voyage et la compensation des congés et congés dans les foyers que le requérant n'a pu prendre du fait de M. Aubrac.

E. Dans ses observations, l'Organisation déclare qu'il existait une relation de supérieur à subordonné entre M. Harada et le requérant depuis le milieu de 1970 et, en particulier, à l'époque où les deux avertissements écrits ont été adressés au sieur Nemeth et où celui-ci a vu suspendre son augmentation; l'obstination de l'intéressé à ne pas reconnaître M. Harada comme son supérieur direct constituait des "services insatisfaisants" et justifiait que le Directeur de la Division recommande la suspension de l'augmentation; le changement de fonctions du requérant dans le cadre d'une réorganisation expérimentale de la bibliothèque ne constituait pas une violation du contrat d'engagement de l'intéressé; la suspension de l'augmentation du requérant ne constituait pas une mesure disciplinaire et a été effectuée conformément aux procédures prescrites; la question de la suppression du poste de l'intéressé sort du cadre de la requête et, en tout état de cause, elle n'a pas constitué une violation du contrat d'engagement du requérant; les accusations selon lesquelles M. Aubrac serait hostile au requérant sont sans fondement et leur véracité n'a d'ailleurs pas été démontrée; pour toutes ces raisons, il ne saurait être donné suite aux prétentions du requérant énumérées sous le paragraphe D ci-dessus.

F. L'Organisation conclut donc à ce qu'il plaise au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDERE :

1. Le requérant fait valoir de multiples griefs contre l'Organisation et les nombreuses conclusions dont il saisit le Tribunal sont exposées au paragraphe D ci-dessus. En vertu de son Statut, le Tribunal connaît uniquement des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des dispositions du Statut du personnel; le requérant doit contester une décision déterminée; et la réparation que le Tribunal peut accorder se borne à ordonner l'annulation d'une décision ou l'exécution d'une obligation, ou, si cette annulation ou exécution n'est pas possible ou opportune, à attribuer à l'intéressé une indemnité.

2. La décision définitive qui, en l'occurrence, est contestée par le requérant fait l'objet d'une lettre du Directeur général datée du 18 septembre 1973; en vertu de cette décision, le requérant a été privé d'une augmentation d'échelon de son traitement, augmentation qui normalement lui aurait été versée à partir du 1er septembre 1972.

Selon la disposition 315.132 du Manuel, de telles augmentations sont accordées sur la base de services satisfaisants. La disposition 315.332 du Manuel prévoit que si le directeur de division n'approuve pas l'attribution de l'augmentation, il envoie une note dans ce sens au directeur du personnel, qui doit s'assurer que la suspension de l'augmentation est justifiée.

3. Il s'ensuit qu'une décision tendant à suspendre le versement d'une augmentation d'échelon est une décision d'appréciation prise sur la base d'une évaluation effectuée par les chefs hiérarchiques du fonctionnaire intéressé. Le Tribunal n'interviendra pour censurer une telle décision que si, notamment, elle est fondée sur une erreur de droit ou si elle tire des éléments de fait du dossier des conclusions manifestement erronées. Dans le cas présent, le Tribunal est d'avis que la décision en cause est fondée sur une erreur d'interprétation de ce qui constitue des services non satisfaisants, au sens du Statut du personnel, ainsi que sur une appréciation erronée des faits qui auraient constitué les services non satisfaisants du requérant. Pour comprendre la nature de ces erreurs, il faut d'abord comprendre la nature des relations entre le requérant et M. Harada.

4. Lorsque le requérant est entré au Service de la bibliothèque, en 1961, celle-ci était divisée en deux services : le Service de référence et des prêts et le Service des entrées ("Processing Section"); ce dernier, selon le requérant, "ayant toujours été considéré comme étant d'un niveau inférieur". Le requérant est entré à la bibliothèque comme chef du Service de référence et des prêts au grade P.3, M. Harada étant à l'époque un de ses subordonnés. Le chef de la bibliothèque était le bibliothécaire en chef et la bibliothèque faisait partie de la Division de la bibliothèque et de la documentation dont le directeur était le Dr Moulik.

5. En 1965, le requérant quitta la bibliothèque pour travailler dans un autre service de l'Organisation; c'est M. Harada qui lui succéda comme chef du Service de référence et des prêts. Le 1er janvier 1970, le poste de bibliothécaire en chef a été supprimé et les pouvoirs et fonctions du poste ont été fusionnés avec ceux du directeur de la division. Le poste de chef du Service des entrées étant devenu vacant à cette époque, le requérant posa sa candidature à ce poste et fut nommé le 1er février 1970, toujours avec le grade de P.3. M. Harada avait alors le grade de P.4.

6. Le 15 mai 1970, le Dr Moulik fit distribuer au personnel de la bibliothèque une note de service par laquelle il désigna M. Harada comme "chargé de la bibliothèque", précisant que : "A ce titre, il sera responsable vis-à-vis de moi-même de tout le travail technique et de routine de la bibliothèque et me fera rapport sur toutes questions administratives et de politique générale." Par la même note, une certaine Mademoiselle Schneider a été désignée pour "se charger entièrement du Service de référence et des prêts" et faire rapport à M. Harada. Il a été indiqué, en plus, que le fonctionnaire chargé du Service des entrées pendant l'absence du requérant, en congé dans ses foyers, ferait rapport à M. Harada. Il semble que ces dispositions aient fonctionné de façon satisfaisante jusqu'à la fin de 1971.

7. En décembre 1971, M. Aubrac, qui avait succédé au Dr Moulik comme directeur, fit distribuer des notes de service datées des 13 et 17 décembre, exposant un projet de réorganisation complète de la division dans son ensemble, selon lequel celle-ci comprendrait quatre sous-divisions, dont l'une serait la bibliothèque. La bibliothèque elle-même serait divisée en quatre unités. Le projet prévoyait que "M. K. Harada gardera ses responsabilités de bibliothécaire". Le requérant, en tant que chef de l'une des unités, serait placé au même niveau que les trois autres chefs et tous les quatre devaient "faire rapport directement à M. K. Harada". La réorganisation entraînerait aussi la suppression du poste de chef du Service des entrées et le transfert du requérant, selon lui, "à un nouveau poste de nature expérimentale". A peu près à la même époque, il semble que l'on ait appris que M. Harada allait être promu au grade P.5 et le requérant au grade P.4; ces promotions ont été annoncées le 31 janvier avec effet rétroactif au 1er janvier.

8. Le requérant s'est vigoureusement opposé au nouveau projet; il a exposé ses objections dans plusieurs mémoires dans lesquels il proposa également d'autres méthodes de réorganisation qui lui permettraient de garder son poste. Néanmoins, le 7 avril 1972, le projet du directeur, dénommé par lui un projet de "restructuration expérimentale", a été mis à exécution. Dans le cadre de cette réorganisation, les fonctions du requérant étaient limitées à "la manipulation technique du matériel monographique" et étaient placées "sous la surveillance directe de M. K. Harada".

9. Entre-temps, la conduite du requérant n'avait pas donné satisfaction au directeur de la division. Le 28 janvier 1972, le requérant, en envoyant à M. Harada copie d'un de ses mémoires, y joignit une note dans laquelle il félicitait M. Harada de sa promotion au grade P.5, en faisant allusion à la rapidité de cet avancement; il rappelait à

M. Harada la situation subalterne qu'il occupait jadis et laissait entendre qu'il était en grande partie redevable de son avancement à l'appui du requérant lui-même. Le directeur ayant jugé la teneur de cette note inconvenante, il adressa au requérant, le 23 février, un avertissement écrit (ce qui, selon le règlement, constitue un avertissement formel et non une mesure disciplinaire) indiquant que la note précitée était "offensante vis-à-vis de votre chef hiérarchique".

10. Le 29 mars 1972, le directeur reprocha à nouveau au requérant des "observations inconvenantes et offensantes à l'égard de votre chef hiérarchique". Ce reproche trouvait son origine dans un incident au cours duquel M. Harada paraît avoir manqué de tact en s'occupant d'une lettre traitant d'un sujet qui intéressait le requérant. Celui-ci, croyant que la lettre en question lui avait été adressée personnellement, se plaignit par écrit au directeur, lequel constata que la lettre n'était pas adressée personnellement au requérant et n'avait pas été mal acheminée. La remarque qui suscita en particulier la désapprobation du directeur figurait dans un paragraphe de la protestation écrite du requérant où celui-ci observait que "retenir sciemment le courrier d'autrui constitue une infraction punissable selon la réglementation postale de n'importe quel pays".

11. La procédure de suspension de l'augmentation d'échelon a débuté par une recommandation à cet effet faite, le 14 juillet 1972, par le directeur de division, M. Aubrac, en application de la disposition 315.322 du Manuel de l'Organisation. La décision a été prise par le Directeur du personnel le 5 septembre 1972 puis, sur recours du requérant, confirmée par la décision datée du 27 septembre d'un Sous-directeur général, agissant au nom du Directeur général. Les décisions précitées sont motivées chacune de façon différente; cependant, elles ont en commun la constatation, explicite ou implicite, que le requérant s'est refusé à reconnaître M. Harada comme son chef hiérarchique. Le requérant, pour sa part, nie qu'à l'époque entrant en considération, M. Harada était, en fait, son chef hiérarchique. De plus, il établit une distinction entre "services non satisfaisants" et "conduite non satisfaisante", et il soutient que la conduite non satisfaisante ne fournit pas motif à réduction de traitement. L'Organisation affirme qu'une "relation hiérarchique directe de supérieur à subordonné" a été établie par la note du Dr Moulik datée du 15 mai 1970 et que le terme de "services non satisfaisants" comprend l'insubordination. Le Tribunal se propose d'examiner, en premier lieu et d'un point de vue général, dans quelle mesure l'insubordination est comprise dans le concept de services non satisfaisants; il examinera ensuite la question de savoir si, effectivement, il existait entre le requérant et M. Harada une relation hiérarchique directe et, dans l'affirmative, si la conduite du requérant constituait un acte d'insubordination.

12. Le Statut du personnel établit une distinction entre la conduite non satisfaisante et les services non satisfaisants. Ces derniers tombent sous le coup de la disposition 315.322 du Manuel et ne peuvent conduire qu'à la suspension de l'augmentation d'échelon; c'est donc à raison que l'Organisation soutient que cette suspension ne constitue pas une mesure disciplinaire. Par contre, la conduite non satisfaisante appelle tout naturellement une action disciplinaire qui est régie par les dispositions 301 et 330 du Manuel. La disposition 301.102 prévoit que le Directeur général peut appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel dont la conduite ne donne pas satisfaction. La disposition 330.152 fait état de onze cas précis de conduite non satisfaisante, parmi lesquels figure, en huitième lieu, insubordination, telle qu'impertinence envers un chef hiérarchique ou refus d'obéir à des instructions données. Les dispositions 301.303 et 330.32 prévoient la procédure formelle à suivre dans les cas disciplinaires afin de garantir que l'accusation soit formulée par écrit et que la possibilité soit donnée à l'intéressé d'y répondre.

13. Selon les cas, les services non satisfaisants peuvent affecter ou ne pas affecter la qualité des services rendus. On pourrait facilement relever, parmi les onze cas de conduite non satisfaisante dont il est fait état dans le Manuel, plusieurs cas qui n'affecteraient en rien les services rendus. On pourrait même facilement imaginer des actes d'insubordination ou des impertinences qui n'affecteraient pas les services rendus; en revanche, un fonctionnaire qui serait constamment insubordonné ne saurait rendre des services satisfaisants. Cependant, l'insubordination est en premier lieu une question disciplinaire. Pour qu'elle entre dans la définition des services non satisfaisants, le Tribunal estime qu'il faut que deux conditions soient remplies, l'une positive et l'autre négative. En ce qui concerne la condition positive, il faut qu'il soit établi que dans le cas d'espèce l'insubordination a effectivement porté atteinte à la qualité des services rendus par l'intéressé. Quant à la condition négative, il faut que dans le cas d'espèce l'insubordination ne soit pas contestée. Or, dans la présente affaire, ni l'une ni l'autre de ces conditions n'est remplie.

14. En ce qui concerne la première condition, la prétendue insubordination était une simple affirmation. On ne fait état d'aucun acte de désobéissance, pas plus qu'on ne prétend que les services rendus par le requérant se soient détériorés d'une façon quelconque. Il existe des allégations d'ordre général (qui n'ont pas été opposées au requérant

à l'époque même, mais qui se trouvent dans les mémoires soumis par l'Organisation) selon lesquelles le requérant aurait manqué d'esprit de coopération et aurait entravé la bonne marche du service. Cependant, ces allégations demeurent à l'état de suppositions basées sur le fait que le requérant refusait de reconnaître M. Harada comme son supérieur hiérarchique; ce refus constitue le seul fait précis dont il est fait état, et il ne s'ensuit pas que la qualité des services du requérant s'en soit ressentie.

15. La condition négative est nécessaire pour préserver le rapport véritable, dans le Statut du personnel, entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires. Lorsqu'un acte de désobéissance est allégué et contesté, c'est à tort qu'on priverait l'intéressé de la protection prévue par les règlements disciplinaires en l'accusant uniquement de fournir des services non satisfaisants. Par contre, on ne doit pas empêcher un chef hiérarchique de conclure à des services généralement non satisfaisants uniquement parce que certains facteurs qu'il a pris en considération peuvent être regardés comme des manifestations reconnues d'insubordination. Cependant, dans la présente affaire, il y avait contestation sur un point essentiel. Le requérant ne contestait pas avoir commis un certain acte, ce dont il n'était pas accusé; en revanche, étant accusé d'avoir eu un comportement insubordonné, il contesta l'existence d'un devoir de subordination.

16. Il s'ensuit que la faute du requérant, si faute il y avait, était une faute disciplinaire et c'est à tort que le Directeur général l'a traitée comme une question de services non satisfaisants. C'est également à tort que (sans que la question ait été traitée explicitement), le Directeur général a décidé implicitement qu'il existait un devoir de subordination. Dans des conditions normales, un tel devoir, là où il existe, découle clairement et manifestement du lien hiérarchique entre le fonctionnaire supérieur et le fonctionnaire inférieur. Dans la présente affaire, par contre, il n'en était pas ainsi. Jusqu'au 7 avril 1972, le requérant et M. Harada étaient de rang égal, étant chacun chef d'un service de la bibliothèque sous l'autorité du Directeur de la Division de la bibliothèque et de documentation. Le Tribunal veut bien admettre, sans se prononcer sur la question, qu'il entre dans la compétence d'un directeur de division de déléguer son autorité dans certains domaines à l'un des fonctionnaires de sa division. Toutefois, en pareil cas, il doit employer des formules claires afin qu'il ne subsiste dans l'esprit des autres fonctionnaires aucun doute qu'un collègue qui, sur le plan hiérarchique est leur égal, a été investi d'un droit de commandement. Des expressions telles que "faire rapport à" peuvent ne pas suffire en elles-mêmes; elles peuvent signifier simplement que le directeur entend ouvrir une voie commode par laquelle les questions appelant une décision de sa part lui parviendront, et non priver d'autres fonctionnaires de la possibilité d'accès auprès de lui. D'ailleurs, il ne résulte absolument pas de l'octroi d'une autorité restreinte dans certains domaines par un directeur à un de ses subordonnés que celui-ci soit automatiquement élevé à un rang hiérarchique supérieur et soit en droit d'exiger tout le respect qui est dû à un fonctionnaire supérieur.

17. Le Tribunal conclut que, si l'on en juge d'après les critères ci-dessus énoncés, la note du 15 mai 1970 sur laquelle l'Organisation se base ne suffisait pas à faire de M. Harada le chef hiérarchique du requérant. De l'avis du requérant, cette note constituait la délégation par le directeur "d'une partie de son autorité pour la surveillance du travail de routine quotidien". Il déclare dans sa requête (voir paragraphe 78) qu'il a "continué de faire rapport directement au directeur dans tous les cas où des questions de politique générale appelaient une décision au niveau supérieur". Cette déclaration n'est pas contestée par l'Organisation. Il serait, en effet, étonnant que quelques mois seulement après sa nomination à un poste décrit dans la notice de vacance de poste comme étant "sous la surveillance générale du directeur de division", le requérant doive constater que, pendant son absence, celui qui avait été jadis son subordonné avait été nommé, par le moyen informel d'une note de service, comme son supérieur hiérarchique à tous les égards, devenant ainsi, du même coup, une personne à laquelle des communications qui, échangées d'égal à égal, auraient pu paraître simplement d'un caractère brusque ou, au pire, railleur, ne pourraient plus être adressées sans encourir le reproche d'être offensantes.

18. Le Tribunal considère, enfin, que si le Directeur général avait pris en considération tous les facteurs pertinents, il n'aurait pas retenu contre le requérant l'accusation d'insubordination. Ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, trois motifs différents ont été avancés lorsque les diverses décisions privant le requérant de son augmentation ont été prises; il est donc nécessaire de les examiner un à un.

19. Le directeur de division a basé sa décision sur les deux cas d'observations inconvenantes et offensantes. Il se peut que le premier cas, vu en lui-même, puisse être considéré comme une impertinence. Cependant, il faut examiner la question à la lumière de toutes les circonstances. Le grade dans la hiérarchie n'est pas le seul facteur entrant en jeu; ce qui pourrait être une impertinence de la part d'un jeune homme vis-à-vis d'un homme beaucoup plus âgé, ou de la part d'un fonctionnaire subalterne vis-à-vis du Directeur général en personne, ne l'est pas nécessairement lorsqu'elle s'adresse à quelqu'un qui est sensiblement sur un même pied. De même, il faut tenir

compte de l'état de tension dans lequel certaines déclarations peuvent être faites oralement ou par écrit. A l'époque dont il s'agit, le requérant était sous la menace de la suppression de son poste. Le Comité de recours, dont l'opinion, en l'occurrence, est digne d'être prise en considération, a estimé qu'il y avait provocation et que "les services de l'administration du personnel n'ont pas voué au problème une attention suffisante". Quant au deuxième cas, le Tribunal ne constate aucun commencement de preuve d'un comportement offensant ou impertinent de la part du requérant. On ne prétend pas qu'en accusant M. Harada de se mêler de son courrier personnel le requérant portait une accusation qu'il savait être fausse. Si une telle allégation avait été faite, le cas aurait relevé des mesures disciplinaires (voir disposition 330.152 (iii) du Manuel). Dans le cas contraire, il doit être loisible à un fonctionnaire qui dépose une plainte contre un collègue, que celui-ci soit ou non de rang supérieur, de dire ce qu'il croit honnêtement être la vérité sans avoir à craindre de se faire accuser d'insubordination.

20. La raison donnée par le Directeur du personnel est que le requérant a délibérément méconnu le fait que M. Harada était son chef hiérarchique. Il est vrai que le requérant a nié qu'à l'époque qu'il importe de considérer M. Harada fût son chef. Cette époque s'étend du 15 mai 1970 au 7 avril 1972. A cette dernière date, lorsque le nouveau projet a été mis en application pour la première fois, M. Harada a été désigné expressément comme le chef hiérarchique du requérant; or le Tribunal n'a décelé aucune preuve, ni même aucune allégation, selon laquelle le requérant aurait mis en question la situation telle qu'elle existait après cette date. En ce qui concerne la période antérieure, il ne suffisait pas d'affirmer que, contrairement à ce qui est dit au paragraphe 16 ci-dessus, la note du 15 mai 1970, correctement interprétée, désignait effectivement M. Harada comme chef hiérarchique du requérant. Cette note n'est certainement pas sans ambiguïté et, pendant 18 mois, le requérant a pu agir, impunément, selon une interprétation différente. On ne peut pas raisonnablement l'accuser d'insubordination du fait que, plus tard, il chercha à démontrer, quoique à tort, par une argumentation raisonnée que M. Harada n'était pas son chef hiérarchique.

21. La raison donnée par le Sous-directeur général est que le requérant a "refusé de reconnaître le titulaire du poste de bibliothécaire en chef P.5 comme votre chef hiérarchique". L'Organisation prétend que, lorsque M. Harada a été promu au grade P.5 avec effet au 1er janvier 1972, son poste a été reclassé avec le titre de bibliothécaire en chef; cependant, par suite d'une négligence, son titre n'aurait été changé qu'en avril 1972 avec effet rétroactif. Ces opérations n'ont guère pu s'effectuer sans la publication de certains documents; or aucun document n'a été présenté. Dans une lettre au requérant, datée du 30 août 1972, il est dit que "cette action n'appelait aucune notification officielle à distribution générale". Le Tribunal ne peut comprendre comment on peut s'attendre à ce que le requérant reconnaisse M. Harada en tant que titulaire d'un poste sans que la promotion de celui-ci à ce poste fût annoncée.

Par ces motifs, à savoir :

1. que le Directeur général a fait une erreur de droit en taxant l'attitude du requérant envers M. Harada de services insatisfaisants;
2. qu'il a fait une erreur de droit en concluant que, pendant la période pertinente, M. Harada était le supérieur ou le surveillant du requérant;
3. qu'en concluant que le requérant était coupable d'insubordination, il a tiré des faits des conclusions manifestement erronées:

DECIDE :

La décision du Directeur général du 18 septembre 1973 est annulée et il est ordonné qu'il soit payé au requérant l'augmentation qui lui était due à partir du 1er septembre 1972 assortie d'un intérêt de 6 pour cent par an.

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, Morellet, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 21 octobre 1974.

(Signé)

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

Roland Morellet

Mise à jour par SD. Approuvée par CC. Dernière modification: 12 mai 2008.