

SOIXANTE-SEIZIEME SESSION

Affaire GAUTREY

Jugement No 1326

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M. Michael Leslie Howard Gautrey le 15 janvier 1993, la réponse de l'Union du 24 mai, la réplique du requérant du 6 septembre et la duplique de l'UIT du 14 octobre 1993;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, l'article 9.6 du Statut du personnel de l'UIT et la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel de l'UIT, les articles 8 a) et 8 c) de l'Accord interorganisations concernant le transfert, le détachement ou le prêt de personnel entre les organisations appliquant le système commun de traitements et d'allocations des Nations Unies (document ACC/1982/PER/CM/24) et l'article 11.6 du Statut du personnel du Bureau international du Travail;

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 allégations suivants :

A. Le requérant, de nationalité britannique, est entré au service de l'UIT en avril 1986 dans le cadre d'un transfert de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture en application de l'Accord interorganisations concernant le transfert, le détachement ou le prêt de personnel entre les organisations appliquant le système commun de traitements et d'allocations des Nations Unies (document ACC/1982/PER/CM/24). Il a été affecté à un poste d'éditeur anglais de grade P.3 au Comité international d'enregistrement des fréquences. Son engagement est devenu permanent en avril 1988.

Le 23 février 1990, il a été informé oralement par son supérieur hiérarchique que son poste serait supprimé au printemps 1990 et que, aucun autre poste correspondant à sa qualification n'étant disponible, son engagement serait résilié. Il était toutefois convenu que le chef du Département du personnel et de la protection sociale l'assisterait dans la recherche d'un emploi dans une autre organisation.

Le 8 mars, le chef du personnel confirma au requérant les informations de son supérieur hiérarchique. Au cours d'un entretien ultérieur, il lui indiqua que ses droits, tels que liquidés sur la base de ses années de service au sein du système des Nations Unies, s'élevaient à environ 90 000 francs suisses, y compris la prime de rapatriement et l'indemnité de licenciement que le Secrétaire général de l'Union avait décidé - comme l'article 9.6 d) du Statut lui en donne la possibilité - d'augmenter de 50 pour cent. Au cours de ces entretiens, le requérant déclare avoir demandé si, au cas où il obtiendrait un contrat de durée déterminée dans une autre organisation avant le 1er janvier 1991, l'UIT aurait des objections à lui payer l'indemnité susmentionnée lors de sa cessation de service ou, à tout le moins, à lui maintenir le droit à une telle indemnité jusqu'à ce qu'il obtienne un contrat permanent. Le chef du personnel lui aurait répondu qu'il examinerait la question.

Le 3 juillet 1990, le requérant a été retenu pour un poste au Bureau international du Travail (BIT) et il a accepté, le 4 septembre, l'offre d'engagement du BIT pour une période de deux ans à compter du 2 septembre.

Par lettre du 4 septembre adressée au Secrétaire général de l'UIT, le requérant a signalé n'avoir encore reçu aucune communication de l'Union relative à son indemnité de licenciement et que la signature de son contrat avec le BIT ne saurait être interprétée comme une renonciation de sa part aux droits découlant de ses relations avec l'Union.

Par lettre du 13 septembre 1990, le chef du personnel l'a informé que, compte tenu des circonstances particulières et bien que ni les dispositions du Statut du personnel de l'UIT ni celles de l'accord interorganisations de 1982 ne lui en fassent l'obligation, le Secrétaire général avait décidé "à titre purement exceptionnel" de maintenir pendant deux ans, à compter du 2 septembre 1990, son droit au paiement de l'indemnité de licenciement, conformément à l'article 9.6 du Statut du personnel et aux conditions suivantes : si son engagement au BIT prenait fin avant le 2 septembre 1992, sans qu'aucun autre poste ne lui soit proposé, l'UIT compléterait l'indemnité de licenciement versée par le

BIT jusqu'à concurrence du montant en dollars des Etats-Unis auquel il aurait eu droit le 31 décembre 1990; s'il se trouvait sans emploi à l'expiration de son contrat de deux ans, l'indemnité lui serait versée dans son intégralité.

Par lettre du 25 octobre 1990, le requérant a demandé au Secrétaire général, conformément à la disposition 11.1.1.2 a) du Règlement du personnel, de réexaminer sa décision du 13 septembre, au motif qu'il aurait dû recevoir l'indemnité de licenciement au moment de son départ de l'Union et que, au cas où il n'obtiendrait pas de contrat permanent du BIT, l'indemnité devrait être calculée par référence à la date à laquelle son engagement au BIT prendrait fin.

Par lettre du 29 novembre 1990, le Secrétaire général a informé le requérant que sa demande était rejetée : l'article 9.6 du Statut du personnel ne lui était pas applicable car il n'avait pas été "licencié de l'UIT puis engagé par le BIT", mais "transféré de l'UIT au BIT"; le maintien de ses droits avait été décidé "en marge de toute obligation réglementaire ou conventionnelle".

Le 11 décembre, le requérant a sollicité du Secrétaire général l'autorisation de soumettre directement au Tribunal, sans passer par le Comité d'appel, une requête dirigée contre la décision du 29 novembre 1990. Par lettre du 10 janvier 1991, le Secrétaire général a rejeté sa demande.

Le 20 février 1991, le requérant a saisi le Comité d'appel d'un recours interne contre la décision du 29 novembre 1990. Il a demandé que l'UIT lui verse l'indemnité qu'elle lui devait à compter du 1er septembre 1990, augmentée d'un intérêt de 10 pour cent par an à partir de la même date, à moins que l'UIT lui en garantisse le bénéfice jusqu'à ce qu'il obtienne un contrat permanent du BIT. Si tel ne devait pas être le cas, ladite indemnité devrait être calculée à la date où son engagement au BIT prendrait fin, que son contrat de durée déterminée vienne à expiration ou soit interrompu.

Dans son rapport du 2 août 1991, le Comité d'appel a fait remarquer qu'en aucune circonstance le requérant ne recevrait une somme inférieure à celle à laquelle il avait droit si une indemnité de licenciement venait à être due pendant son contrat de deux ans au BIT, ou à l'expiration de celui-ci, ou si le BIT l'employait plus longtemps. Il a déploré que l'UIT ne l'ait pas informé que, dans ce dernier cas, ses droits acquis seraient préservés par le BIT et a proposé de le rassurer à cet égard.

Par un mémorandum en date du 7 octobre 1991 adressé au président du comité, le Secrétaire général a accepté le rapport en l'assortissant de deux réserves : il n'était pas en mesure d'approuver la déclaration du comité selon laquelle le requérant ne recevrait pas moins que ce à quoi il aurait droit si le BIT prolongeait son contrat; comme l'UIT ne s'était engagée envers le requérant qu'à titre gracieux, il n'avait aucun droit acquis.

Dans un "amendement" du 19 octobre 1992 à son rapport, le comité a déclaré que l'UIT avait agi conformément aux règles; que, deux années s'étant écoulées, elle n'avait plus aucune responsabilité à l'égard du requérant; que, si le BIT lui donnait de nouveaux contrats de durée déterminée, les seules dispositions applicables en matière de fin de service seraient celles du Statut du personnel du BIT; qu'il n'y avait aucune preuve d'une violation des droits acquis.

Par lettre du 21 octobre 1992, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général a informé le requérant que l'amendement au rapport du Comité d'appel mettait fin à la procédure de recours interne ouverte par sa lettre du 25 octobre 1990, et que les demandes contenues dans cette lettre étaient rejetées.

B. Le requérant invoque trois moyens.

En premier lieu, la décision contestée est entachée d'illégalité en raison d'une irrégularité dans la composition du Comité d'appel. Le Secrétaire général a désigné un nouveau comité le 1er septembre 1992, par la décision 7634. Comme il ressort d'un avis du conseiller juridique de l'UIT du 9 novembre 1992, les recours introduits avant le 1er septembre 1992 devaient être traités par le comité dans sa composition antérieure. Dès lors, l'amendement au rapport aurait dû être rédigé par les anciens membres du comité, ce qui n'a pas été le cas puisque, notamment, le représentant du personnel avait été remplacé.

En second lieu, l'Union n'a pas respecté son droit à l'indemnité de licenciement. Conformément à l'article 9.6 a) du Statut du personnel, ont droit à une telle indemnité "les fonctionnaires licenciés pour cause de suppression d'emploi ou de réduction des effectifs". Si le requérant n'avait pas été transféré de l'UIT au BIT et s'il avait attendu la date de la fin de son engagement avant de chercher un nouvel emploi, l'Union l'aurait licencié pour cause de suppression

de poste. Le transfert ne constitue pas un motif valable de l'exclure du bénéfice de l'indemnité prévue à l'article 9.6; il avait droit à être indemnisé pour la perte d'un élément fondamental de ses conditions d'emploi, à savoir la sécurité d'un engagement permanent. Il n'a fait qu'une seule concession, à savoir accepté que l'Union, au lieu de lui verser l'indemnité au moment de sa cessation de service, lui en garantisse le droit jusqu'à ce qu'il obtienne un contrat permanent d'une autre organisation. S'il avait eu le choix, il serait resté à l'UIT.

Il conteste la décision du Secrétaire général du 13 septembre 1990 de ne lui garantir son droit que jusqu'au 2 septembre 1992. Il est désormais soumis à l'article 11.6 du Statut du personnel du BIT, qui ne prévoit pas d'indemnité de licenciement en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée. Quant au montant de l'indemnité, il devrait être calculé à partir de la date à laquelle son engagement au BIT prendrait fin si celui-ci ne lui offrait pas un contrat de durée indéterminée.

En troisième lieu, l'Union ne s'est pas conformée à son obligation de se comporter de bonne foi. Il s'est écoulé près de deux années entre sa demande de réexamen et la réponse définitive du Secrétaire général, qui est intervenue après l'achèvement de la période de deux ans pendant laquelle l'Union s'était engagée à garantir le versement de l'indemnité de licenciement.

Le requérant demande : 1) l'annulation de la décision du Secrétaire général du 21 octobre 1992; 2) le versement de l'indemnité de licenciement telle que liquidée au 1er septembre 1990 et augmentée d'un intérêt de 10 pour cent par an à compter de cette date, à moins que l'Union ne lui en garantisse le bénéfice jusqu'à ce que le BIT lui offre un contrat permanent; si tel n'était pas le cas, le montant de l'indemnité devrait être calculé à partir de la date à laquelle son contrat au BIT de durée déterminée viendrait à expiration ou serait interrompu; 3) des dommages-intérêts en réparation du tort moral causé par le délai excessif mis à traiter son dossier; 4) l'allocation de 89 500 francs français à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Union précise que c'est à la suite de démarches conjointes du chef du personnel et du requérant qu'un poste lui a été proposé par le BIT. L'UIT a fait tout son possible pour lui permettre de rester dans le système commun. Aucune mesure de licenciement n'a été prise à son encontre; il ne peut donc prétendre au bénéfice de l'article 9.6 du Statut du personnel. Il y a certes eu rupture de son contrat au sens du paragraphe 8 a) de l'accord interorganisations; cependant, seule la rupture du "lien de fonction publique internationale", qu'il n'a pas établi en l'espèce, ouvre droit à l'indemnité. De surcroît, depuis son transfert, il est soumis aux dispositions du Statut du personnel du BIT sur les contrats de durée déterminée : dans les cas tels que le sien, les indemnités de cessation de service sont calculées en tenant dûment compte de l'ancienneté du fonctionnaire dans le système commun.

L'Union nie l'avoir privé de son droit à l'indemnité de licenciement. Elle n'a décidé de le lui maintenir pendant deux ans que parce qu'elle savait que le BIT ne serait pas en mesure d'appliquer le paragraphe 8 c) de l'accord interorganisations qui se lit comme suit :

"... l'organisation d'accueil lui accordera, s'il lui est possible de le faire conformément à sa politique habituelle, un contrat d'une durée au moins égale à celle de son engagement dans l'organisation d'origine". (Traduction du greffe.)

L'UIT n'était tenue de ce faire ni par le Statut ni par le contrat.

La défenderesse estime ne pas avoir manqué à la bonne foi, bien qu'elle regrette la longueur de la procédure de recours. L'avis du conseiller juridique a été respecté lors de la constitution du Comité d'appel. C'est parce que les membres qui auraient dû normalement siéger s'y sont refusés que des mesures d'exception ont dû être prises, mais elles n'ont aucunement porté préjudice au requérant.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que la procédure de recours a été viciée du fait de la composition du Comité d'appel qui n'a pas été conforme à l'avis du conseiller juridique du 9 novembre 1992, selon lequel : "tout appel reçu avant [le 1er septembre 1992], quel que soit le stade d'avancement de la procédure auquel il se trouve, doit être traité par le comité dans son ancienne composition". La décision 7634 du 1er septembre 1992 est "claire et ne laisse ainsi place à aucune interprétation"; "toute autre solution pourrait ouvrir droit à certaines contestations de la part des appelants qui pourraient en particulier prétendre que la modification de la composition a été opérée dans le souci de leur nuire". Le requérant rappelle que le rapport du comité du 2 août 1991 lui était favorable et prétend que les conclusions contenues dans l'amendement à ce rapport auraient été différentes si le comité avait été constitué de manière régulière.

Bien qu'il ait obtenu un transfert, l'UIT était tenue de compenser la perte de sécurité juridique qu'il a subie à la suite de la résiliation de son engagement permanent. Le versement de l'indemnité n'est pas subordonné à la rupture d'un "lien de fonction publique internationale", principe dont le requérant n'a pas connaissance. En tout état de cause, la continuité de ce lien n'est pas établie, le requérant n'ayant aucune garantie de renouvellement de son contrat au BIT. La rupture du lien contractuel avec l'UIT - bien que le BIT s'engage à tenir compte de son ancienneté dans les organisations du système commun - le prive d'un droit fondamental, à savoir l'indemnité de licenciement.

E. Dans sa duplique, l'Union maintient ses arguments. En réponse à son allégation de violation du droit à l'indemnité de licenciement, elle soutient que cette dernière n'a pas pour but de compenser la perte d'une condition d'emploi essentielle, mais de l'emploi lui-même et l'interruption des fonctions dans les organisations du système commun. Le requérant n'a donc pas droit à l'indemnité de licenciement. Un désaccord sur la nature ou l'interprétation d'une décision ne garantit pas ipso facto l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, pas plus d'ailleurs que le retard regrettable de l'instruction de son recours interne.

CONSIDERE :

1. En avril 1986, le requérant est entré au service de l'UIT en qualité d'éditeur de langue anglaise de grade P.3, au Comité international d'enregistrement des fréquences (IFRB d'après le sigle anglais). Ses contrats étaient de durée déterminée jusqu'en avril 1988, lorsqu'il s'est vu octroyer un engagement permanent.
2. Le 23 février 1990, le chef de l'IFRB l'a informé oralement que son poste allait être supprimé à la fin de l'année, mais que cette décision devait être confirmée en juin 1990 par le Conseil d'administration. Le 8 mars 1990, le chef du Département du personnel et de la protection sociale lui a déclaré qu'il n'y avait pas de poste disponible adapté à ses compétences et qualifications, mais s'est engagé à faire des démarches auprès d'autres organisations internationales du système commun des Nations Unies afin de lui trouver un tel poste.
3. Le 19 mars 1990, le chef du personnel a écrit à son homologue du Bureau international du Travail (BIT) une lettre de recommandation en faveur du requérant expliquant les motifs de la suppression de son poste à compter du 1er janvier 1991. Le 3 juillet 1990, le BIT a fait part au requérant de son intention de lui offrir un contrat de durée déterminée. Il a conclu un contrat avec le BIT le 4 septembre 1990 pour une durée de deux ans à compter du 2 septembre.
4. Le 4 septembre également, le requérant a écrit au Secrétaire général de l'UIT au sujet de l'indemnité de licenciement qui lui était due en vertu du Statut du personnel de l'Union et à laquelle il n'entendait nullement renoncer. Par lettre du 13 septembre 1990, le chef du personnel l'a informé de la décision du Secrétaire général de maintenir, à titre exceptionnel, mais seulement pendant deux ans à partir du 2 septembre 1990, son droit au paiement de ladite indemnité.
5. Le 25 octobre 1990, le requérant a demandé au Secrétaire général de revoir sa décision. Celui-ci n'ayant pas accepté sa demande le 29 novembre 1990 et lui ayant ensuite refusé l'autorisation de saisir directement le Tribunal, le requérant a introduit un recours devant le Comité d'appel le 20 février 1991.
6. Dans son rapport du 2 août 1991, le comité a estimé que le requérant avait un droit acquis au paiement de l'indemnité de licenciement, lequel devait être protégé dans tous les cas de figure possibles, que ce soit l'échéance ou l'interruption de son contrat de deux ans au BIT, ou encore la prolongation de celui-ci; mais le comité n'en souhaitait pas moins, avant de formuler ses conclusions définitives, connaître la réaction du Secrétaire général.
7. Par mémorandum du 7 octobre 1991, le Secrétaire général a fait part au président du comité de son accord avec le rapport, tout en exprimant des réserves notamment en ce qui concerne tout prétendu droit acquis du requérant. Par mémorandum du 29 mai 1992, le comité a déclaré conclure du point de vue du Secrétaire général que l'UIT dégageait toute responsabilité au-delà des deux années de contrat avec le BIT et a souhaité obtenir confirmation de cette interprétation. Au vu des positions concordantes communiquées par le BIT le 11 juin et par l'UIT le 28 juillet, le comité a remis le 19 octobre au Secrétaire général un "amendement" à son rapport, lequel dégageait l'Union de toute responsabilité à l'égard du requérant. Le 6 octobre, le BIT a prorogé d'un an le contrat de celui-ci.
8. C'est la décision finale du Secrétaire général du 21 octobre 1992, faisant suite au rapport du comité tel qu'amendé, que le requérant conteste devant le Tribunal; il invoque trois moyens pour en demander l'annulation : la composition irrégulière du Comité d'appel; la violation de son droit à l'indemnité de licenciement; la mauvaise foi

de l'Union.

Sur la composition du Comité d'appel

9. Au titre de l'irrégularité de la composition du Comité d'appel, la requête s'élève essentiellement contre le fait que les membres du comité ayant rédigé le rapport du 2 août 1991 n'ont pas tous siégé lors du réexamen de l'affaire le 19 octobre 1992. En effet, si la présidence du comité a été assurée dans les deux cas par M. Irmer, les deux autres membres étaient, la première fois, M. Sant, membre titulaire représentant l'IFRB (auquel appartenait le requérant), et M. Vérove, membre titulaire élu du personnel, et, la deuxième fois, M. Olms, nouveau membre titulaire représentant l'IFRB, et M. Fonteyne, nouveau membre titulaire élu du personnel. Le requérant fait observer que les nouveaux membres ont été désignés le 1er septembre 1992 pour examiner les recours reçus après cette date. Or tel n'est pas le cas de son affaire.

10. L'organisation justifie la présence des nouveaux membres par le fait que, postérieurement aux désignations du 1er septembre 1992, M. Sant, étant parti à la retraite, a dû être remplacé par son ancien suppléant, M. Olms, titularisé depuis. Si M. Vérove a été reconduit, c'est comme suppléant, et il a refusé de siéger; sans doute avait-il, avant le 1er septembre 1992, un suppléant en la personne de Mme Bourne, mais celle-ci n'a pas non plus accepté de siéger. Devant l'impossibilité pratique de faire appel aux anciens membres du comité ayant déjà connu de l'affaire ainsi qu'à un membre figurant sur la liste du comité désigné avant le 1er septembre 1992, force a été de compléter le comité le 19 octobre 1992 par de nouveaux représentants titulaires de l'IFRB et du personnel.

11. Le Tribunal considère que, tenant compte des circonstances particulières exposées au considérant 10 ci-dessus, le comité a été constitué conformément aux prescriptions de la disposition 11.1.1.3 du Règlement du personnel et qu'il est par conséquent inutile de se demander - comme le fait le requérant - dans quelle mesure les conclusions du comité auraient été les mêmes s'il n'y avait pas eu de changement dans sa composition.

Sur le droit à l'indemnité de licenciement

12. Le requérant reproche ensuite à la décision attaquée la violation de son droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.6 a) du Statut du personnel de l'UIT, aux termes duquel : "Les fonctionnaires licenciés pour cause de suppression d'emploi ou de réduction des effectifs reçoivent une indemnité". Il estime en effet que son cas relève de cet article : il a été avisé oralement le 23 février 1990 de son licenciement au motif que son emploi serait supprimé à la fin de l'année. Cette information lui a été confirmée le 8 mars 1990.

13. L'Union combat la thèse du requérant en faisant valoir qu'aucune mesure de licenciement effectif n'est intervenue le 2 septembre 1990, date à laquelle il a quitté son service pour rejoindre celui du BIT. Or, selon la défenderesse, le droit à l'indemnité de licenciement ne naît pas de la simple hypothèse ou risque d'un licenciement, mais de la rupture effective du lien contractuel entre le fonctionnaire et l'organisation quand celle-ci n'est pas en mesure d'assurer la continuité de l'emploi. L'UIT soutient qu'en réalité le lien contractuel a été rompu en l'espèce du fait du transfert du requérant au BIT en vertu de l'accord interorganisations concernant les transferts de personnel entre organisations du système des Nations Unies.

14. Ce raisonnement doit être retenu. Certes, il était question, dès le mois de février 1990, de résilier l'engagement du requérant en raison de la décision de supprimer son poste à partir du 1er janvier 1991; mais il n'a pas été établi que son licenciement ait fait l'objet d'une décision prise à cet effet à un moment quelconque avant la cessation de son engagement à l'UIT, le 2 septembre 1990. Il ne peut donc sérieusement soutenir que son départ est lié à la suppression de son poste. En fait, les échanges de correspondance figurant au dossier attestent que, comme le soutient la défenderesse, le départ du requérant relève d'une opération de transfert de l'Union au BIT effectuée dans le cadre de l'accord interorganisations. C'est ce que le chef du Service de développement du personnel du BIT a souligné en adressant une offre formelle de poste le 27 juillet 1990 au requérant : "votre engagement" - a-t-il précisé - "sera considéré comme étant un transfert interorganisations". De son côté également, le chef du personnel de l'UIT lui a écrit le 30 août 1990 dans les termes suivants : "Votre transfert au BIT est accepté avec effet au 2 septembre 1990". Dès lors, la fin de l'engagement du requérant relève du paragraphe 8 a) dudit accord, qui se lit comme suit :

"Un fonctionnaire qui fait l'objet d'un transfert cesse, à compter de la date de celui-ci, d'avoir une relation contractuelle avec l'organisation d'origine." (Traduction du greffe).

La thèse du requérant selon laquelle il a été licencié pour suppression de poste ne résiste donc pas à l'examen.

15. Vainement le requérant tente-t-il encore de tirer argument a contrario de ce que sa situation ne figure pas parmi les cas d'exclusion du versement de l'indemnité de licenciement visés à l'article 9.6 e) du Statut du personnel, car son cas ne relève nullement - on l'a vu - du licenciement, mais bien du transfert régi par l'accord interorganisations.

16. Son allégation n'apparaît pas plus convaincante selon laquelle le versement d'une indemnité de licenciement peut être envisagé dans son cas en raison de la perte - consécutive au passage à un contrat de durée déterminée - d'un élément fondamental de ses conditions d'emploi, à savoir la sécurité dont il jouissait en vertu de son contrat permanent.

17. En effet, le droit à l'indemnité de licenciement ne naît que de la cessation de service due à un licenciement pour suppression de poste. Or, à la date de son transfert, le requérant n'a jamais fait l'objet d'une mesure de licenciement et aucune disposition du Statut ne prévoit l'attribution d'une indemnité en dehors des cas prévus à l'article 9.6. Quant au principe de la sécurité de l'emploi, il fait l'objet, en cas de transfert, du paragraphe 8 c) de l'accord précité, ainsi conçu :

"A condition que le fonctionnaire accomplisse de manière satisfaisante toute période de stage qu'elle peut exiger, l'organisation d'accueil lui accordera, s'il lui est possible de le faire conformément à la politique habituelle, un contrat d'une durée au moins égale à celle de son engagement dans l'organisation d'origine." (Traduction du greffe).

Il ressort de ce texte que c'est au BIT, en tant qu'organisation d'accueil, qu'il incombait, dans les conditions prévues à la disposition susmentionnée, d'assurer éventuellement au requérant la sécurité conférée par un contrat permanent, et que c'est à cette organisation qu'il aurait dû, le cas échéant, demander le respect de la disposition pertinente. Or il ne l'a pas fait, bien qu'il eût été parfaitement informé, dès le 3 juillet 1990, de l'intention du BIT de ne lui offrir qu'un contrat de durée déterminée et qu'il eût accepté cette offre sans réserve le 4 septembre 1990.

18. Le requérant fait observer que, d'une part, s'il avait fait traîner son cas pendant quatre mois - de septembre jusqu'en décembre 1990 -, le paiement de son indemnité n'aurait pas donné lieu à la moindre difficulté; d'autre part, c'est en raison de la suppression de son poste à l'Union qu'il s'est retrouvé au BIT.

9. Ce raisonnement ne serait valable que si, à la date de son transfert au BIT, la suppression de son poste avait été effective. Or tel n'est pas le cas. En outre, il n'aurait reçu l'indemnité qu'en cas de licenciement, ce qui aurait exclu l'opération de transfert puisqu'il aurait cessé de faire partie du personnel de l'UIT. D'ailleurs, rien ne permet d'affirmer qu'il aurait pu être engagé par le BIT au terme des quatre mois.

20. Les arguments avancés par le requérant sous ce chef se révèlent donc inopérants et, par conséquent, il ne peut être question de violation de droit à l'indemnité de licenciement.

Sur l'obligation de l'UIT de se comporter de bonne foi

21. Le requérant fait enfin grief à l'UIT d'avoir manqué à son obligation de se comporter de bonne foi. Il se fonde essentiellement, de ce chef, sur le temps considérable que l'Union a mis pour examiner son cas. Il a, en effet, fallu au Secrétaire général deux ans pour donner une réponse définitive à la demande de réexamen à lui adressée le 25 octobre 1990. Par ailleurs, entre le dépôt du recours auprès du Comité d'appel et la présentation par celui-ci de l'"amendement" à son rapport, il s'est écoulé vingt mois, soit une période qui dépasse de seize mois celle de quatorze semaines prévue par l'article 11.1.1.4 f) du Statut du personnel.

22. Le Tribunal fait observer, tout d'abord, que le retard incriminé n'est pas entièrement imputable au Secrétaire général. Qui plus est, celui-ci n'a mis qu'un peu plus d'un mois pour répondre, le 29 novembre 1990, au recours du 25 octobre 1990 et deux jours seulement pour prendre sa décision finale du 21 octobre 1992, sur la base de l'"amendement" au rapport du Comité d'appel en date du 19 octobre. Le temps assez long que le comité a mis entre le dépôt du recours et la remise de cet "amendement" s'explique partiellement par la suspension de la participation du Conseil du personnel à ses travaux de décembre 1991 à mai 1992, ainsi que par la modification de sa composition en raison des désignations du 1er septembre 1992. En tout état de cause, un tel retard, pour regrettable qu'il soit, n'a pu être, dans les circonstances de l'espèce, de nature à affecter la légalité de la décision attaquée, ni à mettre en cause la bonne foi de l'Union.

23. Le rejet des conclusions principales du requérant relatives à l'indemnité de licenciement entraîne celui de ses demandes de compensation du prétendu préjudice moral et de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. José Maria Ruda, Président du Tribunal, M. Edilbert Razafindralambo, Juge, et M. Michel Gentot, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 31 janvier 1994.

José Maria Ruda
E. Razafindralambo
Michel Gentot
A.B. Gardner