

QUATRE-VINGT-TROISIÈME SESSION

Affaire Stoneburner

Jugement No 1630

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Rand Lawson Stoneburner le 8 août 1996, la réponse de l'OMS en date du 8 novembre, la réplique du requérant du 5 décembre 1996 et la duplique de l'Organisation du 11 mars 1997;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. Le requérant, ressortissant américain, est entré au service de l'OMS en septembre 1991, sur la base d'un engagement d'une durée déterminée de deux ans, pour occuper un poste de médecin -- portant le numéro 1.3757 --, de grade P.5, au Programme mondial de lutte contre le SIDA (GPA). Dans le formulaire portant le numéro 172, intitulé Notification de décision concernant une demande de poste, signé le 19 mars 1990 par le chef du service du budget, l'administration a décrit son poste comme un poste d'une durée indéterminée si le besoin subsiste et si les fonds nécessaires sont disponibles. L'Organisation a prolongé sa nomination de deux ans en septembre 1993, puis de quatre mois en 1995, jusqu'au 31 décembre de la même année.

Dans une lettre datée du 27 septembre 1995, un haut fonctionnaire de la Division du personnel lui a fait savoir que l'OMS, en application de l'article 1040 du Règlement du personnel intitulé Fin des engagements temporaires, avait décidé de mettre fin à son engagement à compter du 31 décembre 1995, date à laquelle il était prévu de supprimer son poste

du fait d'un manque de fonds. Le 23 novembre 1995, il a interjeté appel contre cette résiliation d'engagement auprès du Comité d'appel du siège.

Par lettre du 19 mars 1996, un sous-directeur général a indiqué au président du Comité du personnel que le Directeur général était disposé à autoriser les anciens membres du personnel du Programme à saisir directement le Tribunal. Le 28 mai 1996, le requérant a fait savoir au Comité d'appel du siège qu'il avait décidé de retirer son appel.

B. Le requérant soutient que la décision de mettre fin à son engagement est illégale. Il affirme que les dispositions officielles du Manuel de l'OMS relatives aux préavis de résiliation n'ont pas été respectées et que l'Organisation n'a pas suivi la procédure de réduction des effectifs prévue à l'article 1050.2 du Règlement du personnel, lequel concerne la résiliation d'engagement due à la suppression d'un poste de durée illimitée.

Il demande l'annulation du préavis de résiliation d'engagement contenu dans la lettre du 27 septembre 1995 et sa réintégration à dater du 1^{er} janvier 1996, avec le paiement, assorti d'intérêts, de l'ensemble des traitements et salaires qui lui sont dus depuis cette date, moins les éventuels revenus professionnels qu'il aurait perçus jusqu'à la date effective de sa réintégration. Il demande également 4 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS affirme avoir traité le requérant avec équité et avoir parfaitement respecté les règles. La disposition du Manuel à laquelle il se réfère ne s'applique pas à son cas. De même, il ne saurait se prévaloir de l'article 1050.2 relatif à la procédure de réduction des effectifs, puisque la fin de son engagement n'a pas coïncidé avec la suppression d'un poste de durée indéterminée. De toute façon, l'Organisation a fait tout son possible pour lui trouver un autre emploi. Si le Tribunal se prononce en sa faveur, l'application de la procédure de réduction des

effectifs serait une solution plus appropriée que la réintégration.

D. Dans sa réplique, le requérant réfute les arguments de l'OMS et développe les siens. Il réitère ses demandes.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient qu'elle s'est conformée aux prescriptions essentielles des dispositions pertinentes du Manuel et que, dans le cas du requérant, rien ne justifie l'application de la procédure de réduction des effectifs.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation le 1^{er} septembre 1991, en qualité de médecin, au poste portant le numéro 1.3757 au grade P.5 dans le cadre du Programme mondial de lutte contre le SIDA (GPA). Selon le formulaire 172 (Notification de décision concernant une demande de poste), ce poste avait été créé le 19 mars 1990 pour une durée indéterminée, si le besoin subsiste et si les fonds nécessaires sont disponibles. Le requérant était engagé pour une période de deux ans, la première année à titre probatoire. Son engagement a été prolongé jusqu'au 31 août 1995, puis finalement jusqu'au 31 décembre 1995. Dans une lettre datée du 27 septembre 1995, le chef de l'administration des contrats et de l'information, à la Division du personnel, lui a fait savoir que le financement de son poste prendrait fin, que le poste lui-même serait supprimé le 31 décembre 1995 et que son engagement serait résilié à cette date, conformément à l'article 1040 du Règlement du personnel, qui se lit comme suit :

En l'absence de toute offre et de toute acceptation de prolongation, les engagements temporaires, tant de durée déterminée qu'à court terme, prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue. Cependant, tout membre du personnel engagé pour une durée déterminée d'une année ou plus, que l'Organisation a décidé de ne pas réengager, reçoit notification de ce fait trois mois au plus tard avant la date de l'expiration du contrat...

Le 23 novembre 1995, le requérant a interjeté appel contre la décision de résilier son engagement et par accord entre les parties l'affaire a été soumise directement au Tribunal.

2. Les antécédents du litige se présentent comme suit : après en avoir discuté avec d'autres organismes internationaux qui étaient prêts à apporter leur contribution, le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies a adopté en juillet 1994 la résolution 1994/24 dans laquelle il approuvait la création d'un programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA). En mai 1995, la quarante-huitième Assemblée mondiale de la Santé a, elle-même, adopté une résolution dans laquelle elle entérinait la création de ce dernier programme -- dont l'OMS fournira le cadre administratif -- et a demandé au Directeur général de prendre les dispositions voulues pour que l'OMS satisfasse aux besoins administratifs du Programme dès qu'il sera opérationnel, compte tenu de sa qualité de responsable de l'administration du Programme. Le nouveau Programme devait devenir opérationnel avant le 1^{er} janvier 1996.

3. Dans un mémorandum daté du 6 mars 1995, le directeur exécutif du GPA a informé tout le personnel de ce Programme que celui-ci cesserait d'exister le 31 décembre 1995 et que la Division du personnel informerait en temps voulu chacun des membres du personnel sur sa situation contractuelle. Il a encouragé tous les intéressés à se porter candidats aux postes du Programme ONUSIDA et aux postes vacants appropriés au sein de l'Organisation. Le 1^{er} juin 1995, le directeur de la Division du personnel a adressé aux hauts fonctionnaires de l'Organisation une liste de fonctionnaires de la catégorie des services organiques appartenant au GPA susceptibles d'être réaffectés -- au nombre de quatre-vingt-sept --, accompagnée pour chacun d'entre eux d'un curriculum vitae d'une page. Le 20 juin 1995, il a adressé au conseiller juridique une liste de fonctionnaires des services généraux appartenant au GPA susceptibles d'être réaffectés -- au nombre de trente-cinq -- et, pour chacun d'entre eux, il a de nouveau joint un curriculum vitae d'une page.

4. La suppression du GPA a privé de leur emploi deux cent quarante-deux membres du personnel dont cent trente et un au siège. De surcroît, cet événement s'est produit à un moment où, une croissance zéro ayant été décidée pour le budget ordinaire de l'Organisation, cent soixante-sept des postes qui y étaient inscrits, dont certains vacants, devaient de toute façon être supprimés.

5. Malgré ces difficultés, l'Organisation s'est efforcée de réaffecter le personnel du GPA, de prendre des dispositions en vue, dans les cas appropriés, de mises à la retraite anticipées et de résiliations d'engagements par consentement mutuel ou en vue de trouver ailleurs des emplois pour ledit personnel. Mais il lui fallait encore mettre en œuvre une procédure de réduction des effectifs touchant vingt-sept agents qui, d'après elle, occupaient des

postes de durée indéterminée ou de fonctionnaires de carrière. Elle a octroyé à tous les membres de l'ancien personnel du GPA une indemnité de fin de service équivalant à trois mois de salaire au moins, que ce personnel y ait ou non droit en vertu du Règlement du personnel.

6. Les moyens à l'appui de la requête sont au nombre de deux :

- a) la violation des dispositions régissant le préavis de résiliation d'un engagement; et
- b) la violation des règles de procédure applicables en cas de résiliation pour suppression de poste.

Le Tribunal commencera par traiter du point b).

Sur la durée du poste du requérant

7. Dans la présente affaire, la question essentielle est de savoir si le requérant occupait un poste de durée illimitée, comme il le soutient, ou de durée limitée, comme l'affirme l'Organisation. Le Tribunal a déjà eu l'occasion de déterminer si un poste est de durée illimitée ou limitée : voir, par exemple, les jugements 470 (affaire Perrone), 515 (affaire Vargas), 891 (affaire Morris) et 974 (affaire Birendar Singh). Au moment d'étudier cette question, il convient d'établir une distinction entre la durée du poste et la durée de l'engagement de son titulaire. C'est une distinction que le Tribunal a établie dans le jugement 974.

8. La défenderesse soutient que le raisonnement qui sous-tendait ces jugements n'est plus valable du fait que l'article 1050.6 du Règlement du personnel, modifié le 1^{er} janvier 1989, définit dorénavant la durée des engagements. Cet article se lit comme suit :

Les postes de durée indéterminée sont ceux qui continuent d'exister à moins qu'il n'ait été expressément décidé de les abolir et jusqu'à ce qu'il en soit ainsi décidé. Les postes de durée déterminée viennent automatiquement à expiration au terme de la période pour laquelle ils ont été établis à moins qu'il n'ait été expressément décidé de les maintenir. Le Directeur général définit les catégories de postes relevant de chacune des deux définitions ci-dessus.

9. Parmi les autres dispositions applicables figurent celles du paragraphe II.9.260 du Manuel qui ont pris effet le 20 septembre 1989 et se lisent comme suit :

Les dispositions relatives à la réduction des effectifs ne s'appliquent pas aux postes de durée limitée, les titulaires de ces postes ne sont pas concernés par ces dispositions et ne peuvent prétendre en bénéficier. Les postes de durée limitée prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période pour laquelle ils ont été créés, à moins qu'il ne soit expressément décidé de les maintenir. Cette période est spécifiée sur les listes pertinentes de postes approuvés ou dans les propositions de budget pour les programmes ainsi que dans les avis de vacance et les descriptions de poste. Les postes de durée limitée comprennent :

260.1 les postes financés par des fonds autres que le budget ordinaire, que ces postes se trouvent au siège ou dans un bureau régional;

260.2 les postes relevant de projets interrégionaux ou interpays;

260.3 les postes relevant de projets par pays, indépendamment de la source de financement;

260.4 les postes financés sur le budget ordinaire qui ont été expressément créés pour une période donnée. [\(1\)](#)

10. La procédure suivie pour la création et la suppression de postes est exposée à la section III.3 du Manuel. La disposition en question a subi de nombreuses modifications depuis 1985; c'est ainsi que jusqu'en 1991 la demande de création de poste devait être adressée au directeur du personnel; d'autre part, au fil des ans, certains départements ont changé de nom : par exemple le Bureau de gestion administrative et d'évaluation est devenu le Bureau du développement du personnel et de la gestion. La procédure de base n'en reste pas moins la même. Dans la version datée du 15 avril 1991 de la section III.3, il est prévu ce qui suit au paragraphe 40 :

Les demandes de création ou de suppression de poste sont adressées en premier lieu au chef du budget pour examen et avis sur la disponibilité des fonds. Les demandes sont ensuite transmises au directeur du personnel qui procède à un examen préliminaire et transmet les demandes au Bureau de gestion administrative et d'évaluation pour examen et analyse. Ce bureau, si cela paraît nécessaire, sollicite les observations des services pertinents du Siège. Il incombe au service du budget de rassembler les observations en une proposition qui accompagnera la demande adressée au Directeur général et d'informer les personnes concernées de la décision de ce dernier.*

La demande doit être présentée sur le formulaire 171 (Demande de poste approuvé) et une description du poste doit

être jointe sur un formulaire 81 (Description de poste). Dans ce cas également, il est prévu à la section III.3 du Manuel que le service du budget doit étudier la demande afin de déterminer :

90.1 la date à partir de laquelle le poste pourrait être pourvu;

90.2 le financement pendant la période financière en cours;

90.3 l'effet sur les périodes financières suivantes et sur le budget;

90.4 toute autre incidence découlant de la création du poste.*

Enfin, au paragraphe 130 de la même section, il est prévu que :

Le Directeur général se prononce sur la demande et renvoie le document au service du budget. La décision prise et toutes observations ou recommandations pertinentes, y compris la date de prise d'effet si la demande est approuvée, sont transmises par le service du budget sur un formulaire WHO 172, Notification de décision concernant une demande de poste, au service d'où émane la demande, avec copie au Personnel. ⁽²⁾

11. L'Organisation soutient que la catégorie du poste du requérant ne doit être déterminée qu'en fonction des dispositions de l'article 1050.6 (voir le considérant 8 ci-dessus) et du paragraphe II.9.260 du Manuel (voir le considérant 9 ci-dessus). Tout en reconnaissant que ni l'avis de vacance de poste ni la description du poste n'indiquaient quoi que ce soit quant à la durée du poste, la défenderesse soutient que aucun 'état d'esprit' de l'Organisation ne peut être déduit de l'absence d'information relevée dans ces formulaires. Elle admet que le formulaire 172 décrit certains postes comme étant de durée indéterminée, si le besoin subsiste et si les fonds nécessaires sont disponibles et d'autres comme étant d'une durée limitée de deux ans à partir de la date d'engagement, avec prolongation uniquement si le besoin subsiste et si les fonds nécessaires sont disponibles. Mais, d'après l'Organisation, ledit formulaire ne constitue pas le document fondamental établissant si le poste d'un membre du personnel est de durée limitée ou indéterminée. Elle fait observer que le formulaire a été mis à jour pour la dernière fois en 1986, c'est-à-dire avant que l'article 1050.6 du Règlement du personnel et le paragraphe II.9.260 du Manuel ne soient modifiés, qu'il n'a pas été établi en application de ces dispositions et que, au demeurant, le service du budget a utilisé le terme indéterminée pour son seul usage interne.

12. En réponse à une demande de renseignements de la Division du personnel au sujet du formulaire 172, le chef du service du budget a indiqué dans un mémorandum daté du 21 septembre 1995 que ce service ne donnait pas aux termes limitée et indéterminée le sens qu'ils avaient dans l'article 1050 du Règlement du personnel et les paragraphes II.9.255 à 260 du Manuel. Il a expliqué que, lorsque dans le formulaire nous indiquons au directeur du programme que le poste est créé pour une durée indéterminée, il faut entendre ce qui suit :

Le financement du poste n'est pas limité dans le temps et provient d'une source non spécifiée présentant une certaine continuité telle que le budget ordinaire (indépendamment du lieu) ou bien de la partie non spécifiée des fonds correspondant à certains grands programmes à financement extrabudgétaire tels que ... le GPA et à des postes financés par le Compte spécial de frais généraux...

13. La défenderesse cite le jugement 1526 (affaire Baigrie) qui traite du cas d'une requérante qui avait produit le formulaire 172 pour prouver la nature de son poste. Or il s'agissait dans cette affaire de déterminer si, en n'informant pas un candidat à un poste que ce poste était de durée limitée, l'Organisation avait failli à la bonne foi et si elle avait violé le principe de l'expectative légitime. Il ne s'agissait pas dans ce cas d'interpréter l'article 1050.6 du Règlement du personnel et du paragraphe II.9.260 du Manuel ni d'établir la valeur juridique du formulaire 172. Le jugement 1526 ne donne donc pas d'indication en ce qui concerne les questions à trancher dans la présente affaire.

14. L'envoi du formulaire 172 fait partie intégrante de la procédure prévue à la section III.3 du Manuel pour la création d'un poste au sein de l'Organisation et ce qui est dit dans le formulaire indique la nature du poste créé tant sur le plan du budget que sur celui du personnel. En l'espèce, le formulaire mentionne la création d'un poste de durée indéterminée. Par ailleurs, le Tribunal n'interprète pas le membre de phrase si le besoin subsiste et si les fonds nécessaires sont disponibles qui figure dans le formulaire comme ayant un caractère restrictif. Lorsqu'un poste est de durée limitée, cette expression sert à indiquer la base sur laquelle on peut entreprendre de prolonger la durée du poste et, lorsque le poste est de durée indéterminée, cela signifie que le poste sera maintenu jusqu'à ce que la décision soit prise de le supprimer soit parce que l'on n'a plus besoin de ce poste, soit parce que les fonds nécessaires ne sont plus disponibles.

15. Pour son interprétation de l'article 1050.6 du Règlement du personnel et du paragraphe II.9.260 du Manuel, le Tribunal appliquera le principe défini dans le jugement 470 à l'alinéa d) du considérant 3 :

Les rapports entre l'Organisation et son personnel sont régis par le Statut, le Règlement et le Manuel. Les dispositions du Statut sont complétées par celles du Règlement, qui sont à leur tour précisées par celles du Manuel. Il existe donc une hiérarchie entre les unes et les autres, ce qui signifie que le Règlement ne peut pas déroger au Statut, ni le Manuel au Règlement.

Si un poste créé par l'Organisation n'entre pas dans le champ de la définition de la durée déterminée donnée à l'article 1050.6, aucune disposition du Manuel ne peut aller à l'encontre. Même un poste initialement créé comme étant de durée limitée pour une période de deux ans à compter de la date de l'engagement deviendra un poste de durée indéterminée si, à l'expiration de cette période, il est prolongé sans limite de durée. Les définitions contenues à l'article 1050.6 loin d'être contradictoires sont tout à fait conformes à la jurisprudence. En effet, dans le jugement 515, le Tribunal a estimé que :

Un poste est de durée limitée si l'instrument qui le crée, ou qui en régit la durée, prescrit une période déterminée, qu'elle soit longue ou brève. En l'absence d'une prescription à cette fin, le poste est de durée illimitée, peu importe que le laps de temps susceptible d'être envisagé fût long ou court...

Cette décision reste valable. Il n'y a pas contradiction entre l'article 1050.6 et le paragraphe II.9.260 du Manuel car ce dernier prévoit que : Cette période [soit la période pour laquelle les postes ont été créés] est spécifiée sur les listes pertinentes de postes approuvés ou dans les propositions de budgets concernant les programmes ainsi que dans les avis de vacance et les descriptions de poste. Ces dispositions du Manuel ne créent pas une nouvelle catégorie de postes séparés et distincts de ceux visés à l'article 1050.6. Elles servent à déterminer, en fonction de la source de financement, les postes qui pourront être considérés comme de durée limitée pour autant qu'ils répondent aux critères fixés dans le paragraphe susmentionné en matière de notification et à ceux fixés à l'article 1050.6 en ce qui concerne la limite de durée.

16. L'article 1050.2 du Règlement du personnel se lit comme suit :

Quant un poste de durée illimitée qui se trouve occupé -- ou un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre de fonctionnaire de carrière -- est supprimé, il est procédé à une réduction d'effectifs, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général...

Le requérant occupait un poste de durée illimitée. Lorsque celui-ci a été supprimé, c'est l'article 1050.2 qui s'appliquait et la mise en œuvre de la procédure de réduction des effectifs devenait une condition préalable à toute décision de mettre fin à son engagement, puisque ledit article a pour objet de conserver le personnel qui, compte tenu des prestations passées et de l'ancienneté, mérite en priorité de l'être. Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 1045 (affaire Mitastein), au considérant 3, la notification de résiliation ne sera valable que si les exigences de l'article 1050.2 ont été respectées. La thèse du requérant est donc fondée.

Sur la suppression du poste du requérant

17. Le requérant soutient en outre que, en l'absence de toute preuve établissant que l'Organisation a décidé, conformément à la section III.3 du Manuel, de supprimer son poste, la prétendue résiliation de son engagement est dénuée de tout fondement juridique.

18. L'Organisation rétorque dans sa duplique que :

Si aucune 'décision' n'a été prise conformément aux procédures visées à la partie III du Manuel lorsque le poste du requérant a été supprimé, c'est que ces procédures n'auraient servi à rien sur le plan fonctionnel ... cette décision avait déjà été prise par la plus haute autorité de l'Organisation, à savoir l'Assemblée mondiale de la Santé.

19. Le Tribunal relève qu'il n'est rien dit dans la résolution de l'Assemblée sur la création du Programme ONUSIDA de la suppression de postes dans le cadre du Programme mondial de lutte contre le SIDA de l'Organisation. Il est manifeste qu'une décision a été prise de supprimer les postes relevant de ce programme; après tout, on trouve constamment des références à cette décision dans les lettres et les avis produits. Il n'en reste pas moins que, l'emploi au sein de l'Organisation étant régi par des contrats d'engagement individuels pour chaque poste, une décision spécifique de supprimer le poste en cause était nécessaire. De l'aveu même de l'Organisation, aucune décision de ce genre n'a été prise. Dans ce cas également, la thèse du requérant est fondée.

20. Les motifs invoqués ci-dessus par le requérant ayant été accueillis, il n'y a pas lieu de prendre en considération

son moyen relatif à la violation des dispositions régissant le préavis de résiliation.

Sur la réparation

21. A titre de réparation, le requérant demande : 1) que le préavis de résiliation de son engagement soit annulé; 2) qu'il soit réintégré à compter du 1^{er} janvier 1996 et que le traitement, les indemnités et les autres prestations qui lui sont dus au titre de ses anciennes conditions d'emploi lui soient versés, assortis des intérêts au taux que fixera le Tribunal, déduction faite de toutes indemnités de résiliation et gains professionnels perçus par le requérant entre le 1^{er} janvier 1996 et la date effective de sa réintégration. Le requérant cite les jugements 1045, 1371 (affaire Ortiz) et 1374 (affaires González et consorts) à l'appui de sa thèse selon laquelle, en l'absence d'un préavis de résiliation valable, son contrat de durée déterminée est implicitement renouvelé.

22. La défenderesse fait valoir que, si le Tribunal faisait droit à la présente requête et aux requêtes semblables, il faudrait trouver, pour la réparation octroyée, un juste équilibre entre une réparation équitable et raisonnable et la prise en compte du lourd fardeau financier que l'Organisation aurait potentiellement à supporter si tous les requérants étaient, par exemple, réintégré. Elle fait observer que vingt-neuf anciens membres du personnel du GPA avaient formé des recours internes semblables et que plus de deux cents membres de ce personnel pourraient demander à intervenir dans les requêtes. En conclusion, elle émet l'avis que, si le requérant obtient gain de cause, le Tribunal devrait, au lieu d'ordonner sa réintégration, faire procéder directement par l'Organisation à une réduction des effectifs. Elle cite le jugement 891 (affaire Morris) pour justifier son opinion selon laquelle cet exercice peut être effectué sans réintégration.

23. Dans l'affaire sur laquelle portait le jugement 891, il s'agissait de savoir si le poste supprimé était de durée illimitée ou limitée. Le Tribunal a estimé que le poste, après avoir commencé par être un poste de durée limitée, était devenu, lorsqu'il avait été prolongé, un poste de durée illimitée et que le requérant était donc en droit de se voir appliquer la procédure de réduction des effectifs. Bien que le requérant ait demandé sa réintégration afin d'être mis au bénéfice de ladite procédure, le Tribunal a estimé que cela n'était pas nécessaire : l'Organisation pouvait appliquer cette procédure sans réintégrer le requérant. Les questions de la non-validité du préavis de résiliation et des conséquences qui en découlent, soulevées dans l'affaire Mitastein, ne l'ont pas été dans l'affaire Morris. Dans l'affaire Mitastein, le fait que le préavis de résiliation n'était pas valable impliquait que le contrat de la requérante était renouvelé implicitement et qu'elle avait le droit non seulement de se voir appliquer la procédure de réduction des effectifs, mais également de percevoir le traitement et les indemnités qui lui étaient dus au titre de son contrat, déduction faite de toutes indemnités ou gains qu'elle pourrait avoir perçus dans l'intervalle.

24. En l'espèce, le requérant peut également prétendre à une réintégration avec versement du traitement, des indemnités et des prestations dus au titre de son contrat, déduction faite de toutes indemnités ou de tous gains qu'il peut avoir perçus ou qu'il peut percevoir avant que son engagement ne prenne fin une fois la procédure de réduction des effectifs menée à son terme ou après son redéploiement en vertu de cette procédure.

25. Compte tenu toutefois de l'hécatombe de postes récemment survenue à l'OMS, le Tribunal offre à l'Organisation le choix entre verser au requérant une indemnité équivalant aux sommes qui lui sont dues comme indiqué au considérant 24 ci-dessus -- sans le réintégrer effectivement dans un poste correspondant à son grade et à son expérience -- et mener à bien la procédure de réduction des effectifs dans les mêmes conditions.

26. Le requérant a droit aux intérêts sur les sommes dues au taux de 8 pour cent l'an à compter des dates d'échéance, ainsi qu'aux dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Organisation doit soit réintégrer le requérant comme indiqué au considérant 24, soit lui verser l'indemnité indiquée au considérant 25.
3. Elle lui appliquera la procédure de réduction des effectifs.

4. Elle lui versera des intérêts sur les sommes dues au taux de 8 pour cent l'an.

5. Elle lui versera 2 000 francs suisses à titre de dépens.

6. Toutes les autres conclusions du requérant sont rejetées.

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

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 juillet 1997.

(Signé)

William Douglas

Mella Carroll

Mark Fernando

A.B. Gardner

1. Traduction du greffe.

2. Traduction du greffe.