

QUATRE-VINGT-DOUZIÈME SESSION

Affaire Deville et consorts
Affaire Gasser

Jugement n° 2097

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formées le 2 décembre 2000 et régularisées le 7 mars 2001, par M. Gérard Bancal, M. Jacques Deville, M. Laye Doumbouya, M. Philippe Dubos, M. Peter Falter, M^{me} María Isabel Gallarzagoitia Lavilla, M. Raimundo Gomes da Silva Arbenz, M^{me} Geneviève Mermin Martinez, M. Oscar Nascimento et M^{me} Maria Luisa Perreten, la réponse de l'OMS en date du 11 juin, la réplique des requérants du 12 septembre et la duplique de l'Organisation du 26 octobre 2001;

Vu la requête dirigée contre l'OMS, formée par M^{me} Doris Gasser le 2 décembre 2000 et régularisée le 7 mars 2001, la réponse de l'Organisation en date du 7 juin, la réplique de la requérante du 12 septembre et la duplique de l'OMS du 26 octobre 2001;

Vu les écritures complémentaires soumises par les requérants à la demande du Tribunal, le 9 octobre 2001, et les observations de l'Organisation à leur sujet, datées du 17 octobre 2001;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les requérants sont tous fonctionnaires de la catégorie des services généraux employés par l'OMS. Au moment des faits, la plupart d'entre eux travaillaient à la Division des conférences et des services généraux (ci-après la «CGS» selon son sigle anglais). En 1995, il a été décidé de supprimer au total cent soixante-sept postes au siège de l'OMS avec effet au 1^{er} janvier 1996; quatre-vingt-dix de ces postes relevaient de la CGS. Le directeur de cette division en a informé l'ensemble de ses subordonnés dans un mémorandum daté du 17 juillet 1995. Par une circulaire du 21 juillet, portant la référence IC/95/65, l'ensemble des fonctionnaires du siège a été avisé des motifs ayant conduit à la suppression des postes, des conséquences que cette suppression pouvait avoir pour les membres du personnel, de la procédure de réduction des effectifs qui serait suivie et du calendrier prévu pour cette opération. L'ensemble des fonctionnaires du siège ont été informés par la circulaire IC/95/66 du 28 juillet que des mesures spéciales visant à encourager les cessations volontaires de service seraient mises en œuvre pour réduire au minimum le nombre des «départs forcés».

Malgré toutes ces mesures, il était prévu qu'après la procédure de réduction des effectifs vingt-deux fonctionnaires de la CGS seraient contraints de quitter l'Organisation. Pour éviter cela, le Directeur général a décidé, le 23 octobre 1995, de transformer vingt-quatre postes à plein temps vacants à la CGS en quarante-huit postes à mi-temps. Dans un mémorandum du même jour adressé aux fonctionnaires concernés, le directeur de la CGS a expliqué comment les postes à plein temps seraient transformés en postes à mi-temps; il a également organisé plusieurs réunions avec ces fonctionnaires pour en discuter. Ils ont été informés qu'une liste des membres du personnel prêts à accepter des contrats de courte durée pour compléter leur poste à mi-temps allait être établie.

Le 25 octobre 1995, le directeur de la CGS a offert un poste à mi-temps, à dater du 1^{er} février 1996, à chaque

fonctionnaire dont le poste serait supprimé. Les membres du personnel concernés avaient jusqu'au 6 novembre 1995 pour donner leur réponse. Ceux qui déclinaient cette proposition pouvaient choisir de participer à la procédure de réduction des effectifs. Sept des requérants ont accepté l'offre à ce moment-là et quatre ont accepté la proposition d'un emploi à mi-temps après que leur candidature n'ait pas été retenue à l'issue de la procédure de réduction des effectifs.

Dans un mémorandum du directeur de la CGS daté du 6 février 1996, les fonctionnaires occupant des postes à mi-temps ont été invités à faire savoir s'ils étaient prêts à accepter des contrats de courte durée en complément de leur engagement de durée déterminée à mi-temps. Ces contrats de courte durée étaient offerts à l'échelon 1 de la classe pertinente. Selon le Règlement de l'OMS, les fonctionnaires engagés sur la base de contrats de courte durée n'avaient pas droit à certaines allocations et indemnités, et ne pouvaient pas cotiser à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'exclusion de la participation à la Caisse des pensions a été supprimée en janvier 1997. Chacun des requérants a reçu une lettre d'un administrateur du personnel, datée du 3 juillet 1998, lui proposant une transformation de son engagement de durée déterminée à mi-temps en un engagement de durée déterminée à plein temps, avec effet au 1^{er} juillet 1998. Les requérants étaient invités à faire savoir s'ils acceptaient cette offre en renvoyant une copie signée de cette lettre.

Le 12 août 1998, les requérants, qui avaient accepté l'offre, ont écrit au directeur de la Division du personnel pour demander à pouvoir cotiser rétroactivement à la Caisse des pensions pour la période pendant laquelle ils avaient été au bénéfice de contrats de courte durée mais n'avaient pu y cotiser. Après un échange de correspondance et plusieurs réunions, et n'ayant reçu aucune réponse satisfaisante à leur demande, les requérants ont saisi le Comité d'appel du siège le 13 août 1999. Outre la possibilité de cotiser rétroactivement à la Caisse des pensions, ils réclamaient des «indemnités de grade» et des allocations pour personnes à charge. Dans son rapport du 29 mai 2000, le Comité d'appel a conclu que l'administration avait respecté les règles en vigueur en ce qui concernait le paiement des allocations et l'attribution de l'échelon dans la classe pour les fonctionnaires au bénéfice de contrats de courte durée, et il a par conséquent recommandé le rejet des demandes y afférentes. Il a toutefois considéré que la demande relative aux cotisations à la Caisse des pensions pouvait être accueillie. Le 5 septembre 2000, le Directeur général a fait savoir aux requérants qu'ayant fait sienne la recommandation du Comité elle les autorisait à titre exceptionnel à cotiser rétroactivement à la Caisse des pensions, mais qu'elle rejetait leurs autres demandes. Telle est la décision attaquée.

B. Les requérants font valoir que l'administration n'avait pas expliqué clairement les conditions auxquelles les contrats de courte durée leur seraient offerts. Ils avaient par conséquent supposé que ces contrats leur seraient proposés à la classe et à l'échelon qu'ils détenaient et qu'ils bénéficieraient des allocations pour personnes à charge et des primes linguistiques, et pourraient cotiser à la Caisse des pensions.

Le fait que l'OMS les avait traités comme des membres du personnel à court terme pour la seconde moitié de leur engagement était selon eux illicite et constituait une violation des normes reconnues du droit international. Ils n'étaient pas des membres du personnel à court terme, mais des fonctionnaires internationaux dont les contrats de durée déterminée avaient été transformés en contrats à mi-temps. A l'appui de leur argument, ils invoquent l'article premier, alinéa d), de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, de l'Organisation internationale du travail (OIT) et soutiennent que c'est à tort que l'OMS s'est appuyée sur l'article 1320 du Règlement du personnel (applicable au personnel à court terme). Ils font observer qu'en fait on ne trouve aucune mention des contrats de courte durée dans le Règlement du personnel qui ne traite que du personnel à court terme. Il est impossible, pour un membre du personnel titulaire d'un contrat de durée déterminée ou indéterminée, d'être simultanément membre du personnel à court terme, même si l'intéressé est rémunéré au titre d'un contrat de courte durée. Conformément aux termes de la convention de l'OIT, ils étaient des «travailleurs à plein temps en chômage partiel». Les «heures supplémentaires» qu'ils avaient effectuées n'auraient pas dû être considérées comme relevant de contrats de courte durée distincts, mais comme s'inscrivant dans le prolongement de la relation de travail qu'ils avaient avec l'Organisation.

Le fait pour l'OMS d'avoir manqué à son obligation d'accorder aux requérants les mêmes traitement et avantages que ceux dont bénéficiaient leurs collègues de même rang titulaires d'un contrat de durée déterminée pour le travail accompli au titre de contrats dits «de courte durée» constitue une violation de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de l'OIT. Ces deux instruments stipulent que tous les travailleurs doivent recevoir la même rémunération pour un travail de valeur égale. D'après la convention n° 100, le terme «rémunération» désigne le salaire et tous autres avantages. En tant qu'organisation

internationale, l'OMS est tenue de respecter les principes fondamentaux du droit international, parmi lesquels celui de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La façon dont l'Organisation a traité les requérants pendant la période en cause constitue une violation manifeste de ce principe.

En recourant à une fiction juridique -- à savoir que, pendant la période concernée, les requérants étaient de simples membres du personnel à court terme pendant la moitié de la journée de travail au cours de laquelle ils exerçaient leur tâche dans le cadre d'un contrat de courte durée -- et en leur accordant en vertu de ce contrat des avantages moindres que ceux dont ils jouissaient aux termes de leur contrat de durée déterminée à mi-temps, l'OMS s'est injustement enrichie. Or, selon la jurisprudence du Tribunal, l'enrichissement sans cause est à la fois illégal et irrégulier.

Les requérants étaient dans une situation de fait et de droit semblable à celle des autres fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée accomplissant des tâches similaires ou équivalentes aux leurs et ils avaient par conséquent le droit de bénéficier de tous les avantages, conditions de travail et rémunérations que l'Organisation avait refusé de leur accorder. Bien que leur service auprès de l'OMS entre février 1996 et juillet 1998 ait été divisé en deux parties, la première dite de durée déterminée et la seconde dite de courte durée, leur véritable statut, en fait et en droit, était celui de titulaire d'un contrat de durée déterminée, de nature semblable à celui dont jouissait bon nombre de leurs collègues à l'OMS. Ainsi, le fait pour l'OMS d'avoir dédoublé leur statut en le faisant relever de deux types de contrat différents constituait un recours illégitime à une fiction juridique ayant eu pour résultat qu'ils s'étaient vu injustement privés, aux termes de leur contrat de courte durée, d'un certain nombre d'avantages, de protections et de privilèges qui leur étaient pourtant accordés au titre du contrat à temps partiel de durée déterminée qui régissait l'autre moitié de leur journée de travail. Dans le cas des requérants, il était impossible, en raison de la nature de leur travail, de déceler une différence quelconque de fonctions ou de statut lorsqu'ils travaillaient au titre de leur contrat de durée déterminée à temps partiel ou au titre de leur contrat de courte durée. Or, selon la jurisprudence du Tribunal, c'est la manière dont le contrat de travail est mis en œuvre concrètement qui détermine les véritables termes de la relation d'emploi, et non la forme du document écrit.

Le fait de verser aux requérants, en vertu de leur «contrat de courte durée», une rémunération correspondant à une classe ou un échelon inférieurs à ceux stipulés dans leur contrat à mi-temps de durée déterminée constitue une violation de l'article 570 du Règlement du personnel. Le fait de ne pas leur avoir octroyé un versement de fin de service calculé au prorata, lorsque leur emploi à plein temps a été réduit à un mi-temps en février 1996, est constitutif d'une violation de l'article 375 du Règlement du personnel et d'un nouvel enrichissement sans cause de l'Organisation.

Les requérants demandent la production de nombreux documents relatifs à leur statut contractuel pendant la période en question. Ils demandent au Tribunal d'ordonner la restauration et le paiement complets des traitements et avantages dont ils ont été illégalement privés entre février 1996 et juillet 1998, d'ordonner à l'Organisation de leur octroyer un versement de fin de service calculé au prorata, en application de l'article 375 du Règlement du personnel de l'OMS, de leur octroyer 15 000 francs suisses à titre de frais et dépens, et le versement de dommages-intérêts d'un montant de 50 000 francs par requérant pour les graves torts moraux et psychologiques qu'ils ont subis du fait de la perte de leurs avantages et traitement; ils demandent que toutes les sommes éventuellement dues soient majorées d'un intérêt de 6 pour cent l'an à compter du 1^{er} février 1996 et jusqu'à la date à laquelle les sommes dues auront été entièrement et définitivement réglées; et l'octroi de toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

C. L'OMS affirme que les requérants ne sauraient valablement contester les termes des contrats qu'ils ont acceptés librement et en toute connaissance de cause; la stabilité des relations juridiques exige l'inviolabilité des termes contractuels.

Ayant fait tout son possible pour éviter de mettre fin au service de ses fonctionnaires -- y compris en leur offrant l'option de postes à mi-temps --, l'Organisation a respecté tout ce que lui imposaient ses propres règles. Les contrats de courte durée offerts aux requérants relevaient d'un traitement préférentiel mais l'Organisation avait précisé qu'ils ne pouvaient leur être proposés que si leur coût ne dépassait pas celui du recrutement d'un employé à court terme. C'est la raison pour laquelle la participation à la Caisse des pensions avait été exclue et le traitement fixé au premier échelon dans la classe.

L'OMS fait valoir que chaque contrat de courte durée offert aux requérants était distinct de leur engagement de durée déterminée, que les contrats de courte durée sont régis par des règles spécifiquement applicables à ce type de

contrat et que les contrats proposés étaient conformes à ces règles. Toute argumentation contraire ne saurait s'appuyer ni sur le Règlement du personnel, ni sur les termes des contrats, ni sur la jurisprudence du Tribunal. L'acceptation de contrats de courte durée par les requérants n'a pas transformé leur engagement de durée déterminée à mi-temps en un engagement de durée déterminée à plein temps. L'article 340 du Règlement du personnel exclut le paiement d'allocations pour personnes à charge aux membres du personnel à court terme, et c'est pourquoi les contrats de courte durée des requérants ne prévoyaient pas cette possibilité.

Si les requérants avaient estimé que les contrats offerts étaient inéquitables, ils auraient pu les refuser. Or ils ont librement choisi d'accepter les conditions qui leur étaient proposées. L'engagement offert aux termes de chaque contrat était un engagement de courte durée répondant aux conditions d'emploi du personnel à court terme. Les requérants ne sauraient aujourd'hui faire valoir qu'ils avaient supposé que la rémunération qu'ils percevraient au titre de leur contrat de courte durée serait la même que celle perçue au titre de leur contrat de durée déterminée. En affirmant qu'ils étaient «en fait et en droit» des fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, les requérants cherchent à obtenir la révision rétroactive de leur situation contractuelle entre février 1996 et juin 1998.

Les intéressés exerçaient toujours les mêmes tâches dans le cadre de leur engagement de durée déterminée à mi-temps, mais dans la plupart des cas les tâches qu'ils accomplissaient dans le cadre de leur contrat de courte durée étaient différentes. Et même s'il a pu se produire qu'un requérant exerce des tâches comparables dans le cadre des deux types de contrat, il n'y a rien d'illégal à offrir un contrat à un membre du personnel dont l'expérience le rend apte à exécuter le travail concerné ni à tenir compte de ses préférences.

La convention n° 175 de l'OIT n'a pas force obligatoire pour les organisations internationales, mais seulement pour les Etats qui l'ont ratifiée. En tout état de cause, elle ne s'applique pas à la situation du personnel à l'OMS : elle concerne en effet la réduction «temporaire» des heures normales de travail alors qu'à l'OMS la situation était appelée à durer.

Il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les deux types de contrat confèrent des droits différents et créent donc des situations différentes en fait et en droit. Il n'y a là aucune discrimination; les requérants ont été traités de la même façon que leurs collègues se trouvant dans la même situation de fait et de droit.

L'OMS ne s'est pas «injustement enrichie» en employant les requérants au titre de contrats de courte durée. La notion d'enrichissement sans cause fait référence à la rétention de sommes ou d'avantages dont devrait bénéficier une autre personne, or tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il n'y a pas eu violation de l'article 570 du Règlement du personnel. Les requérants ont été réaffectés d'un poste à plein temps à un poste à mi-temps dans la même classe ou dans une classe supérieure. Comme ils n'ont pas été rétrogradés, l'article 570 n'est pas applicable. Cet article n'est pas non plus applicable à leur contrat de courte durée puisque, au titre de ce contrat, ils n'occupaient pas de poste. L'article 375 (relatif au versement de fin de service) ne s'applique pas en l'espèce.

D. Dans leurs répliques, les requérants réfutent l'argument de l'Organisation selon lequel c'est librement qu'ils ont accepté la proposition d'un poste à mi-temps. Ils font valoir qu'on ne leur a pas vraiment offert de choix et qu'ils ont été contraints d'accepter les propositions de l'administration. De plus, l'OMS n'a fourni ni informations, ni conseils, ni explications quant aux conditions auxquelles étaient soumises ses propositions et a exigé des requérants qu'ils répondent dans un délai d'une semaine.

Ils demandent de nouveau la production de documents, en particulier les circulaires d'information publiées les 21 et 28 juillet 1995, qui expliqueraient dans leur intégralité les conséquences des mesures de restructuration. Ils affirment que les différentes options ne leur ont jamais été pleinement expliquées de sorte qu'ils ont pris leur décision sans connaître parfaitement les conditions et les conséquences de chacune d'entre elles. Ils ont accepté l'offre d'un emploi à mi-temps en supposant que la rémunération qu'ils percevraient au titre de leur engagement de courte durée correspondrait aux conditions de leur engagement de durée déterminée, et ils démentent avoir été avertis au préalable que des conditions différentes régiraient leur engagement de courte durée. Le Comité d'appel lui-même s'est demandé si les requérants avaient bien compris les véritables conséquences qu'aurait dans la pratique, sur leur situation financière, le fait d'accepter les propositions de l'Organisation. L'administration n'ayant pas expressément fait savoir que tel ne serait pas le cas, les requérants étaient raisonnablement en droit de supposer que les engagements de courte durée qui leur étaient offerts l'étaient à des conditions comparables à celles régissant

leur engagement de durée déterminée.

La décision de l'administration de rétablir les requérants dans leurs droits à la Caisse des pensions décrédibilise sa position et prouve qu'elle avait l'intention de les traiter non pas comme des membres du personnel à court terme, mais comme des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée et en chômage partiel.

Les requérants déclarent que leur unique objectif est d'être rémunérés correctement pour le travail qu'ils ont accompli, conformément à leur véritable situation, à savoir celle de fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Ils ne demandent pas que leur contrat de courte durée soit transformé en contrat de durée déterminée, mais qu'en soient respectées les conditions explicites et implicites.

Ils font valoir que les expressions «contrat de courte durée» et «personnel à court terme» recouvrent deux réalités différentes, et que, pour bien comprendre pourquoi l'administration a fait erreur en appliquant l'article 1320, il est important de saisir cette différence. L'administration a cherché à assimiler leur engagement de courte durée à un «contrat à court terme»; mais les personnes au bénéfice de ce type de contrat font partie du «personnel à court terme», qui occupe des postes temporaires sans sécurité d'emploi dans l'Organisation. Or ils réitèrent que, pour leur part, ils étaient de fait des travailleurs à plein temps en chômage partiel, tels que les définit la convention de l'OIT. Quelle que soit la «qualification» attribuée par l'OMS à leur engagement, ils continuaient en réalité à accomplir le même travail, ou un travail équivalent, dans le cadre de leur contrat de durée déterminée et dans celui de leur contrat de courte durée, les seules différences notables étant les «qualifications» employées et le fait que l'échelon et le traitement qui leur étaient octroyés au titre de leur engagement de courte durée étaient inférieurs.

E. L'OMS a joint à ses duplicques les deux circulaires demandées dans les répliques. Elle réaffirme que les requérants ont été dûment informés des raisons pour lesquelles on leur offrait des postes à mi-temps et que chacun d'entre eux était libre de refuser l'offre d'un poste de ce type. L'Organisation en veut pour preuve qu'initialement tous les requérants n'avaient pas opté pour un contrat à mi-temps et que ce n'était que par la suite que ceux qui n'avaient pas été retenus à l'issue de l'exercice de réduction des effectifs avaient sollicité un emploi à mi-temps. Les requérants n'ont jamais été contraints d'accepter l'offre d'un poste à mi-temps. Ils avaient en outre été pleinement informés des conséquences de leur choix, aussi bien dans des documents écrits que lors des différentes réunions tenues sur le sujet.

L'OMS fournit des informations sur les types de contrat de courte durée offerts à chaque requérant, afin de prouver qu'ils ne couvraient souvent pas les mêmes tâches que les contrats d'engagement de durée déterminée à temps partiel. Elle affirme que, «pratiquement sans exception», la nature, le lieu ou le niveau du travail différaient.

S'agissant de l'argument des requérants relatif à la décision les autorisant à participer à la Caisse des pensions, l'Organisation affirme que la décision du Directeur général a été prise à titre exceptionnel sans aucune obligation légale de le faire. Elle a été prise de bonne foi et représente un geste de bonne volonté à l'égard de membres du personnel ayant une longue ancienneté dans l'Organisation.

F. Dans des écritures complémentaires versées au dossier, les requérants déclarent, en réponse à une question posée par le Tribunal, ne pas être opposés à la jonction de l'affaire Deville et consorts et de l'affaire Gasser.

G. Dans ses observations, l'OMS dit ne pas avoir d'objection non plus à la jonction des deux affaires.

CONSIDÈRE :

1. L'affaire de M^{me} Gasser ne diffère pas en substance de celle de M. Deville et consorts, avec laquelle elle avait fait l'objet d'un appel conjoint devant le Comité d'appel du siège. Le Tribunal ordonne que les requêtes soient jointes et qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

2. En 1995, les requérants étaient tous fonctionnaires de la catégorie des services généraux employés par l'OMS. A cette époque, l'Organisation était confrontée à de graves difficultés financières. Les postes occupés par les requérants risquaient d'être supprimés. Plutôt que d'exposer les membres de son personnel aux incertitudes d'une procédure de réduction des effectifs, l'administration a transformé vingt-quatre postes en postes à mi-temps et a offert aux intéressés la possibilité d'un engagement de durée déterminée à mi-temps. Cela permettait à deux

fonctionnaires d'occuper à mi-temps un poste précédemment occupé par une seule personne; il s'agissait en fait d'une sorte de «partage d'emploi». Certains requérants ont immédiatement accepté cet arrangement, d'autres choisissant de tenter d'abord leur chance dans le cadre de la procédure de réduction des effectifs; mais ceux qui ont été informés à l'issue de cette procédure que leur candidature n'avait pas été retenue ont demandé et obtenu des postes à mi-temps. Il en est résulté qu'au début de 1996 les requérants, qui avaient auparavant été au bénéfice d'un engagement de durée déterminée à plein temps, étaient désormais au bénéfice d'un engagement de durée déterminée à mi-temps.

3. Au cours des deux années et demie qui ont suivi, tous les requérants se sont vu offrir par l'OMS, à titre préférentiel, une série d'engagements de courte durée à temps partiel et ont exécuté les tâches requises pendant les heures libérées du fait que leur engagement de durée déterminée ne les occupait plus qu'à mi-temps. Selon le Règlement du personnel de l'OMS en vigueur, les engagements dits de «durée déterminée» sont, comme leur nom l'indique, d'une durée limitée mais qui doit être d'au moins un an. Les engagements dits «de courte durée» sont eux aussi d'une durée limitée, mais celle-ci est inférieure à un an et, dans la pratique, elle peut être nettement plus courte.

4. Les contrats de courte durée offerts aux requérants l'ont tous été dans la classe et à l'échelon le plus bas pour le poste à pourvoir; ils ne donnaient lieu à aucun droit à pension, allocations familiales ou prime linguistique. De ce fait, les tâches accomplies par les requérants pendant la moitié de leur journée de travail relevant de leur engagement «de courte durée» à temps partiel étaient rémunérées selon un barème différent, et moins avantageux, que les tâches accomplies pendant la partie de leur journée de travail relevant de leur engagement «de durée déterminée» à mi-temps alors qu'elles étaient parfois identiques.

5. Cette situation a duré jusqu'en juillet 1998. Ses finances s'étant améliorées, l'Organisation a, à ce moment-là, rétabli l'ensemble des requérants dans leur statut de fonctionnaires au bénéfice d'un engagement de durée déterminée à plein temps. En août 1998, les requérants ont demandé par écrit le réexamen de leur droit de cotiser à la Caisse des pensions au titre des traitements perçus dans le cadre de leur engagement de courte durée jusqu'en janvier 1997 (les cotisations à la Caisse des pensions ayant repris après cette date). En mai 1999, les requérants se sont plaints du montant des traitements qu'ils avaient perçus dans le cadre de leur engagement de courte durée et du fait que l'Organisation avait refusé de leur verser des allocations pour personnes à charge et des «indemnités de grade». Aucune solution satisfaisante n'ayant été trouvée, ils ont saisi le Comité d'appel.

6. Celui-ci a estimé que leur appel conjoint était recevable, ce que l'Organisation n'a pas contesté. Il a recommandé que les requérants puissent participer de façon pleine et entière à la Caisse des pensions pour les traitements perçus dans le cadre de leur contrat «de courte durée», mais aussi le rejet de leurs autres demandes. Ces recommandations ont été acceptées par le Directeur général dans la décision qui est à présent attaquée.

7. Les requérants demandent le paiement des sommes qui, selon eux, auraient dû leur être versées lorsqu'ils travaillaient dans le cadre de leur engagement de courte durée. Ils demandent également des dommages-intérêts, des dépens et toute autre réparation pour préjudice indirect.

8. Le principal argument des requérants est que, puisqu'ils étaient titulaires de contrats de durée déterminée à mi-temps -- et avaient donc le statut de membre du personnel régulier de l'OMS --, le travail supplémentaire qui leur avait été confié ne pouvait pas faire, et ne faisait pas, légalement, l'objet d'engagements ou de contrats de courte durée distincts mais constituait, conformément aux principes généraux du droit de la fonction publique internationale et du Règlement du personnel de l'OMS, un simple prolongement de leur engagement de durée déterminée.

9. Ils font également valoir qu'ils ne répondent pas à la définition du «travailleur à temps partiel» contenue dans la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, de l'OIT. Ils considèrent que l'Organisation a enfreint la règle de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et qu'elle s'est injustement enrichie à leurs dépens. La nature contractuelle de leur engagement de courte durée n'a été, à leur avis, qu'un écran servant à cacher la véritable nature de leur statut de membre du personnel au bénéfice d'un engagement de durée déterminée, et les contrats eux-mêmes ne sont pas valables, puisqu'ils ont été conclus sous la contrainte économique.

10. C'est ce dernier argument qui nous amène au cœur des difficultés que rencontrent les requérants dans cette affaire. Pour chacun des engagements de courte durée qu'ils ont accepté, ils ont conclu un contrat écrit stipulant la durée, le traitement, la classe, l'échelon et les autres conditions applicables. Ils ne nient pas qu'ils ont été payés

exactement comme le stipulaient ces contrats. Si les contrats sont valables et exécutoires, et n'enfreignent aucune disposition applicable au personnel ni aucun principe du droit de la fonction publique internationale, le Tribunal n'a pas le pouvoir de les modifier ou de revenir sur les termes négociés que les parties elles-mêmes ont décidé d'accepter.

11. De plus, les requérants ayant déjà tiré bénéfice des engagements de courte durée qui leur ont été offerts, ils auront du mal à convaincre le Tribunal que celui-ci devrait à présent considérer les contrats conclus comme nuls, puisqu'il est aujourd'hui impossible de replacer les parties dans la situation où elles se trouvaient lorsque les arrangements ont été conclus. Les intéressés doivent prouver soit que leur engagement de courte durée violait une norme supérieure ou un principe fondamental du droit, soit que leur consentement apparent était vicié. Ils ne l'ont pas fait.

12. Tout d'abord, s'il est inhabituel qu'un salarié travaille simultanément, pour le même employeur, aux termes de deux contrats différents, il n'y a rien d'intrinsèquement illégal dans un tel arrangement. Les requérants n'ont pas non plus invoqué un article du Règlement du personnel en vigueur interdisant à l'Organisation de faire ce qu'elle a fait.

13. En fait, l'article 1320 du Règlement du personnel spécifie clairement que l'engagement du personnel à court terme échappe à l'application de toute autre disposition du Règlement :

«1320. PERSONNEL A COURT TERME

Le Directeur général peut engager du personnel à court terme pour les conférences et pour d'autres services de courte durée, sans tenir compte des dispositions des autres sections du présent Règlement.»

14. Qu'en est-il des principes généraux du droit de la fonction publique internationale invoqués par les requérants ? Hormis leur assertion générale selon laquelle l'Organisation a agi de manière illicite, ils ne sont en mesure de citer aucun exemple, dans la jurisprudence, à l'appui de leur cause. En fait, le Tribunal a toujours eu pour principe de ne pas interférer dans le droit d'une organisation de gérer ses affaires et de régler d'un commun accord avec ses fonctionnaires les termes de leur engagement.

15. C'est ainsi que, dans le jugement 1450 (affaires Kock et consorts), le Tribunal a défendu le droit d'une organisation de recruter du personnel auxiliaire pour de courtes périodes. Il a considéré :

«23. Quelles que soient les attitudes prises par les divers droits nationaux sur la question des contrats d'emploi de durée déterminée, il faut reconnaître que, dans le domaine de la fonction publique internationale, ce type de contrats est largement pratiqué et considéré dans son principe comme un moyen de gestion légitime et même nécessaire. On ne saurait donc critiquer l'Organisation pour avoir corrigé l'extrême rigidité de ses cadres par le recours, pour des tâches périphériques, au mécanisme des contrats de durée déterminée. Le Tribunal a conscience de la rigueur que peut constituer, spécialement dans un contexte de sous-emploi, le non-renouvellement d'un contrat venu à son échéance; il a, pour cette raison, en vertu d'une jurisprudence constante, examiné les conditions dans lesquelles est intervenue, dans chaque cas concret, la décision de ne pas renouveler un contrat ou le refus de le transformer en un contrat permanent.»

16. De même, dans son jugement 1938 (affaire Alvarez Vigil), le Tribunal a rejeté dans les termes suivants la demande d'une personne qui avait travaillé pendant de nombreuses années au titre d'une série de contrats de courte durée :

«8. S'agissant des très courtes périodes durant lesquelles il a été lié à l'Organisation par des contrats de conseiller temporaire, soit du 25 au 30 juillet 1982, du 7 septembre au 4 octobre 1987, du 12 au 22 juin 1988 et du 3 au 7 octobre 1988, le requérant n'apporte aucune précision lui permettant, plusieurs années après les faits, de remettre en cause les avantages qui lui ont été octroyés. Il souhaite en réalité obtenir une révision de l'ensemble de sa carrière de 1976 à 1996 mais il a lui-même accepté les conditions contractuelles qui lui étaient proposées, n'a pas contesté la décision prise en 1979 de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée et de ne pas le transformer en contrat de durée indéterminée, et ne présente aucun argument juridique valable pour mettre en cause le traitement qui lui a été accordé depuis 1979. Le Tribunal ne peut donc que rejeter les conclusions qui lui sont présentées...»

17. C'est en vain, et en contradiction avec les véritables intentions de leurs auteurs, que les requérants tentent de s'appuyer sur plusieurs conventions internationales hors contexte. Les requérants citent la définition donnée dans la

convention de l'OIT sur le travail à temps partiel pour montrer qu'ils ne sont pas des travailleurs à temps partiel au sens où l'entend cet instrument. C'est peut-être le cas, mais le Tribunal n'a pas à en décider. La convention elle-même stipule que les Etats qui la ratifient sont tenus d'accorder certaines garanties aux personnes qui sont des travailleurs à temps partiel tels qu'elle les définit, et il n'est pas utile de prouver qu'elle n'est pas applicable en l'espèce.

18. L'argument fondé sur le respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est lui aussi sans fondement. Ce principe vise à empêcher toute discrimination de la part des employeurs entre leurs salariés et à garantir que des personnes accomplissant des tâches différentes mais de même valeur ou de valeur similaire reçoivent la même rémunération. L'Organisation a raison de faire valoir que l'application la plus courante de ce principe est la classification des postes. Ce qui est parfaitement clair, en tout état de cause, c'est que ce principe n'a jamais été censé être invoqué par un individu souhaitant recevoir la même rémunération pour l'ensemble des tâches qu'il accomplit : le fait que les taux de rémunération soient différents pour des tâches accomplies dans des conditions différentes (telles que les heures supplémentaires, pour prendre l'un des exemples les plus courants) n'est pas discriminatoire. En l'espèce, il n'y a rien d'illégal à ce que l'OMS verse un salaire inférieur aux personnes, telles que les requérants, employées temporairement dans le cadre d'un engagement de courte durée.

19. Les requérants font également valoir que leurs contrats peuvent être annulés car il y a eu violation des principes généraux du droit des contrats. Ils suggèrent que des erreurs et des fraudes ont été commises ou qu'il a été recouru à une fiction juridique, mais ils n'apportent aucune preuve à l'appui de ce qu'ils avancent. Ils prétendent surtout que les contrats sont nuls parce qu'ils les ont signés sous la contrainte. En effet, ils affirment s'être alors trouvés dans une situation de vulnérabilité économique qui ne leur laissait pas d'autre choix que d'accepter les termes des contrats qui leur étaient offerts. Il est exact, bien entendu, que les engagements de courte durée étaient financièrement d'un grand secours aux requérants, et le fait que ces derniers avaient accepté que leur contrat de durée déterminée à plein temps soit transformé en contrat à mi-temps les rendait d'autant plus vivement désireux d'accepter toute source complémentaire de revenus pouvant leur être proposée. Mais ce n'est pas une raison pour annuler un contrat. La plupart des contrats sont conclus parce que les deux parties estiment qu'elles ont un avantage économique à le faire. Lorsqu'il existe une grande disparité de forces entre les deux parties à la négociation, comme cela est le cas en l'espèce, la loi impose des restrictions à la partie la plus puissante. Dans la fonction publique internationale, c'est l'une des fonctions du règlement du personnel, et lorsque celui-ci n'est pas suffisant, le Tribunal intervient pour rétablir l'équilibre en appliquant les principes généraux du droit de la fonction publique internationale. Mais, en l'espèce, ni le Règlement du personnel de l'OMS ni ces principes généraux n'ont en aucune façon été violés par l'Organisation. Les conditions offertes aux requérants par l'OMS n'étaient en rien léonines, bien au contraire, et la demande de ces derniers visant à ce que les contrats d'engagement de courte durée qu'ils ont signés soient considérés comme nuls ne saurait donc être accueillie. Il vaut la peine de relever que la véritable source des «contraintes économiques» que les requérants disent avoir subies tient au fait que leur contrat de durée déterminée à plein temps a été remplacé par un contrat de durée déterminée à mi-temps, mais que c'est là une situation qu'ils ont eux-mêmes acceptée, qu'ils n'ont pas contestée à l'époque et qu'ils ne contestent pas maintenant, le délai pour ce faire étant de toute façon depuis longtemps expiré.

20. De plus, l'existence et la validité des contrats interdit d'accueillir le moyen des requérants selon lequel il y a eu enrichissement sans cause. Le concept de l'enrichissement sans cause trouve son origine dans le droit des quasi-contrats et l'existence d'un contrat valable entre les parties, qui couvre l'objet même de la demande, exclut toute accusation d'enrichissement sans cause. Il en va de même pour l'argument selon lequel les requérants se sont vu attribuer une classe inférieure en violation des dispositions de l'article 570 du Règlement du personnel; outre le fait qu'il n'y a pas eu de rétrogradation, cet article n'exclut en rien la possibilité d'une rétrogradation d'un commun accord, et les requérants ont signé des contrats d'emploi de courte durée pour des postes à des classes inférieures à celles des postes qu'ils occupaient à mi-temps.

21. Les requérants demandent subsidiairement à bénéficier, en application de l'article 375 du Règlement du personnel, du versement de fin de service calculé au prorata. Cette indemnité est due à un fonctionnaire engagé pour une durée déterminée dont l'engagement n'est pas renouvelé après dix années de service. Telle n'était pas la situation des requérants, puisque chacun d'entre eux a été réaffecté, début 1996, d'un poste à plein temps à un poste à mi-temps. Outre le fait que bon nombre des requérants n'avaient pas encore dix ans d'ancienneté, chacun d'entre eux s'est vu proposer un poste à mi-temps qu'il a accepté, et il y a donc pour tous continuité de service en tant que membre du personnel de l'OMS. Par conséquent, cette demande est également rejetée.

22. Avant de conclure, le Tribunal se doit d'aborder deux questions. Tout d'abord, les requérants lui ont demandé d'ordonner à l'OMS de produire toute une série de documents liés à ses pratiques de recrutement en général, apparemment pour tenter de prouver que l'Organisation avait agi illégalement ou de manière inéquitable dans d'autres cas. Voici comment ils décrivent les documents demandés :

«Des copies de tous les contrats ou engagements, de courte durée, de durée déterminée ou autres, octroyés à tous les membres du personnel de la Division des conférences et des services généraux (y compris, et sans aucune exception, les requérants, le personnel extérieur, les entreprises extérieures, etc.) pendant la période comprise entre février 1996 et juillet 1998.»

23. Le Tribunal n'autorisera pas ce genre de prospection. Il ne traite que des requêtes formées conformément à son Statut et à son Règlement, et les documents dont il dispose sont largement suffisants pour lui permettre de statuer en l'espèce; il ne se lancera pas dans une enquête générale dépassant le cadre de la présente requête.

24. Enfin, le Tribunal a examiné l'ensemble de cette affaire en partant de l'hypothèse selon laquelle les requêtes étaient recevables puisque l'Organisation n'avait pas contesté ce point et que le Comité d'appel avait estimé que le recours pouvait être accueilli. Le Tribunal n'en nourrit pas moins des doutes considérables à cet égard et il a le droit de décider d'office qu'une requête est irrecevable. Mais, puisqu'il conclut, pour les motifs susmentionnés, que les requêtes dont il est saisi sont en tout état de cause dénuées de fondement, il n'est pas nécessaire qu'il approfondisse davantage la question.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 janvier 2002.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet