

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. F. C. le 16 octobre 2006, la réponse de l'Union du 24 novembre, la réplique du requérant datée du 29 décembre 2006 et la duplique de l'UPU du 9 mars 2007;

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

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

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La disposition 111.3 du Règlement du personnel du Bureau international de l'UPU, intitulée «Procédure du Comité paritaire», se lit en partie comme suit :

«1. Avant de former un recours contre une décision administrative, tout fonctionnaire doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Cette lettre doit être expédiée dans le mois qui suit la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

2. Si le fonctionnaire désire former un recours contre la décision notifiée par le Directeur général dans sa réponse à la demande mentionnée au § 1, il adresse par écrit une demande au Président du Comité paritaire dans le mois qui suit la date à laquelle la décision du Directeur général lui est parvenue. Si le fonctionnaire n'a reçu aucune réponse du Directeur général dans le mois qui suit l'envoi de sa lettre, il adresse sa demande, par écrit, au Président du Comité paritaire dans le mois qui suit.

3. Le recours qui n'est pas formé dans les délais précités au § 2 est irrecevable, à moins que le Comité paritaire n'autorise des dérogations dans des cas exceptionnels.»

Le requérant, ressortissant tanzanien né en 1946, a été engagé par le Bureau international le 1^{er} juillet 1995 en qualité de conseiller régional en charge des pays africains de langue anglaise et du Mozambique pour une durée de deux années, avec pour lieu d'affectation Harare (Zimbabwe). Cet engagement a été prolongé jusqu'au 31 décembre 1999. Le contrat que le requérant a signé pour la période allant du 1^{er} janvier au 29 février 2000 a été prolongé à plusieurs reprises, en dernier lieu jusqu'au 31 décembre 2005. Pendant toute sa relation d'emploi avec l'UPU, le requérant n'avait pas le statut de fonctionnaire du Bureau international.

Jusqu'au 31 décembre 1999, le salaire mensuel du requérant était calculé et versé en dollars des Etats Unis. A partir du 1^{er} janvier 2000, il a continué à être fixé en dollars mais a été versé en francs suisses après application d'un taux de change. Ce taux était précisé dans une note figurant au bas de la première page de chacun des contrats du requérant. Initialement, ce taux ne pouvait être supérieur à 1,20 franc suisse pour un dollar mais, pour la période allant du 1^{er} mars 2002 au 31 décembre 2005, il devait être au moins égal à ce rapport. Entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2005, le taux appliqué par l'UPU fut, d'une manière générale, inférieur à celui pratiqué par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Par une lettre du 7 novembre 2005 adressée au Directeur général et rédigée en anglais, le requérant s'est plaint de ce que le taux de change appliqué «arbitrairement» par l'UPU était inférieur à celui pratiqué par l'ONU. Il réclamait la restitution des montants qu'il estimait avoir été indûment retenus sur les salaires qu'il avait perçus depuis le 1^{er} janvier 2000 et demandait au Directeur général de prendre une décision formelle à cet égard. Par une télécopie et un courrier recommandé du 12 décembre, rédigés en français, le Directeur général a informé le requérant qu'il rejetait sa demande; il attirait notamment son attention sur le fait que les dispositions des Statut et Règlement du personnel ne lui étaient pas applicables. Une traduction en anglais de cette décision a été renvoyée à l'intéressé, à sa demande, par télécopie du 19 décembre ainsi que par courrier recommandé du même jour. Le 20

décembre, le requérant a écrit au Directeur général, exposant les motifs pour lesquels il ne pouvait accepter la décision du 12 décembre 2005 et annonçant qu'après avoir consulté un avocat il la contesterait devant le Tribunal de céans. Le 13 janvier 2006, l'avocat du requérant a envoyé au Directeur général un courrier l'invitant à confirmer qu'il considérait la lettre du 20 décembre 2005 comme une demande de nouvel examen au sens de la disposition 111.3 du Règlement du personnel ou, à défaut, à traiter son propre courrier comme une telle demande. Dans sa réponse du 7 février 2006, le Directeur général a indiqué que, selon lui, la lettre du 7 novembre 2005 constituait une demande de nouvel examen mais que celle-ci était tardive s'agissant des feuilles de paie que l'intéressé avait reçues avant le 7 octobre 2005. Constatant que ce dernier n'avait pas contesté sa décision du 12 décembre 2005 devant le Comité paritaire de recours dans le délai réglementaire d'un mois, il déclarait qu'il ne pouvait que confirmer cette décision.

Le 17 février 2006, le requérant a saisi ledit comité, contestant principalement la décision du 12 décembre 2005 et subsidiairement la «nouvelle décision» du 7 février 2006. Il a souligné que le pli recommandé du 19 décembre 2005 contenant la version anglaise de la décision du 12 décembre 2005 ne lui était parvenu que le 17 janvier 2006 à son nouveau domicile en Tanzanie. Dans son rapport du 9 juin, le Comité a considéré que le recours était tardif. Par une décision du 17 juillet 2006 — qui constitue la décision attaquée —, le Directeur général a informé le requérant que, sur la base de ce rapport, il déclarait son recours irrecevable.

B. Concernant l'argument de forclusion qui lui a été opposé par le Comité paritaire de recours, le requérant explique qu'ayant regagné son pays d'origine à la fin de son engagement ce n'est que le 17 janvier 2006 qu'il a reçu le pli recommandé lui transmettant la traduction en anglais de la décision du 12 décembre 2005. C'est donc, selon lui, à tort que le Comité — tout comme le Directeur général — a considéré que la date d'envoi de la télécopie lui communiquant ladite traduction constituait le point de départ du délai de recours auprès du Comité paritaire de recours. Il déclare en effet ne pas comprendre pour quelle raison l'Union lui aurait envoyé une lettre recommandée avec accusé de réception si ce n'était pas la date de réception de cette lettre qui faisait courir le délai de recours. De plus, le Directeur général ayant indiqué dans son courrier du 12 décembre 2005 que les Statut et Règlement du personnel ne lui étaient pas applicables, il en a conclu qu'il ne disposait d'aucune voie de recours interne et qu'il devait immédiatement saisir le Tribunal de céans comme il l'a, du reste, fait savoir dans sa lettre du 20 décembre. Il s'est donc trouvé dans une situation de «confusion procédurale» et il estime que le «devoir de sollicitude» et les «exigences de bonne foi» auraient dû conduire le Directeur général soit à l'informer qu'il devait faire recours auprès du Comité paritaire de recours dans un délai d'un mois soit à transmettre lui-même ladite lettre au Comité.

Sur le fond, le requérant précise que le litige porte sur sa rémunération pendant la période allant du mois de janvier 2000 au mois de décembre 2005. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal, il entend «faire constater» par le Tribunal «la nullité partielle» de toutes ses lettres de nomination ou de prolongation de contrat pendant la période susmentionnée «en ce qu'elles contiennent toutes une clause illicite de taux de change».

L'intéressé soutient que l'UPU ne saurait lui opposer le fait qu'il a accepté les conditions «illicites» de sa lettre de nomination. Il considère que la pratique «arbitraire» suivie par l'UPU depuis 2000 et consistant à convertir le salaire de ses conseillers régionaux en francs suisses à un taux de change fixé unilatéralement par elle et, de plus, différent de celui pratiqué par l'ONU est contraire au droit et en particulier aux principes fondamentaux du droit de la fonction publique internationale. Selon lui, toutes les institutions spécialisées des Nations Unies, dont l'UPU — qui a accepté le Statut de la Commission de la fonction publique internationale —, doivent appliquer les règles fondamentales du système commun et en particulier les taux de change déterminés par l'ONU, et ce, quel que soit le statut des employés.

Le requérant relève que le taux de change qui lui était appliqué était différent de celui dont bénéficiaient d'autres fonctionnaires du Bureau international et en conclut qu'il y a eu violation du principe d'égalité de traitement.

Enfin, il soutient que, si une organisation peut déterminer les conditions d'engagement de ses employés, une fois que le statut et le salaire de ces derniers sont fixés, elle ne peut les priver de leur droit au plein salaire en fixant unilatéralement un taux de change. Il souligne que, dès lors qu'il n'était pas affecté en Suisse, ce taux était d'autant plus inapproprié.

Il demande au Tribunal à titre principal d'annuler la décision du Directeur général du 17 juillet 2006, ainsi que ce qui suit :

«1. Annuler les décisions du Directeur général de l'UPU des 12 décembre 2005 et 7 février 2006.

2. Constaté la nullité partielle de la décision relative au versement du salaire du mois d'octobre 2005 en ce qu'elle applique un taux de change [...] illicite puisque fixé unilatéralement par l'UPU et différent de celui appliqué par l'ONU.

3. Constaté la nullité partielle d[e son] contrat de prolongation d'emploi [...] du 1^{er} novembre 2004 et de tous les contrats d'engagement et/ou prolongation d'engagement précédents à compter du 9 août 1999 en ce qu'ils contiennent tous une clause de conversion de salaire à un taux de change [...] illicite puisque fixé unilatéralement par l'UPU et différent de ceux appliqués par l'ONU.

4. Ordonner à l'Union postale universelle de restituer tous les montants qu'elle a retenus indûment grâce à ce taux de change illicite entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2005, soit la somme de [...] 148 027,45 [francs] – plus intérêts à 5% à compter du 31 décembre 2002.

5. [Lui] octroyer [...] une indemnité équitable à titre de dépens.

6. Débouter l'Union postale universelle de toutes autres ou contraires conclusions.»

C. Dans sa réponse, l'Union fait observer qu'avant de former un recours contre une décision administrative, tout fonctionnaire doit d'abord, dans un délai d'un mois, adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. Si le fonctionnaire ne reçoit pas de réponse du Directeur général dans le mois qui suit l'envoi de sa demande de nouvel examen, il saisit le Comité paritaire de recours dans le mois qui suit. En l'espèce, puisque le requérant a eu connaissance le jour même de la décision du 12 décembre 2005, celle-ci lui ayant été envoyée par télécopie, le délai de recours audit comité arrivait à échéance le 11 janvier 2006. La défenderesse ajoute que le courrier du Directeur général du 12 décembre 2005 indiquait clairement que la demande du 7 novembre 2005 était rejetée et exposait les motifs de cette décision. La lettre du 7 février 2006 ne faisait que confirmer ladite décision en des termes différents et ne pouvait donc constituer une nouvelle décision ouvrant le délai de recours.

Sur l'allégation de manquement au principe de bonne foi, l'UPU estime que, le requérant ayant demandé dans sa lettre du 7 novembre 2005 une décision formelle sur ses prétentions, il devait s'attendre à la notification d'une telle décision. Dans la mesure où il a fait appel aux services d'un avocat et où ce dernier, dans son courrier du 13 janvier 2006, se référait expressément aux dispositions du Règlement du personnel concernant la procédure devant le Comité paritaire de recours, le requérant n'est pas fondé à se prévaloir de son ignorance du délai de recours. En outre, l'UPU affirme qu'il ne saurait être reproché au Directeur général de ne pas avoir transmis audit comité le courrier du 20 décembre 2005 car celui-ci ne pouvait être considéré comme un recours.

Citant la jurisprudence, la défenderesse fait valoir que les prestations périodiques, à titre de salaire ou de versements accessoires, reposent sur des décisions qui peuvent être attaquées à l'occasion de chaque versement pour le montant correspondant. En l'absence de contestation, elles deviennent définitives et ne peuvent plus être remises en cause ultérieurement, à moins qu'il n'existe un motif de révision d'une décision administrative. Or, en l'espèce, le requérant n'invoque pas de tels motifs. Sa demande du 7 novembre 2005 n'était recevable que dans la mesure où elle était dirigée contre son salaire du mois d'octobre étant donné qu'il n'avait pas contesté ses traitements antérieurs.

L'Union considère que le requérant a étendu devant le Tribunal la portée des conclusions présentées durant la procédure de recours interne : étant donné que ces dernières n'étaient pas formellement chiffrées alors que celles de la requête le sont, celles-ci sont irrecevables faute d'épuisement des voies de recours interne.

Sur le fond, l'UPU souligne que les règles applicables au calcul de la rémunération du requérant figuraient clairement dans l'avis de vacance de son poste. Il a expressément accepté les conditions de ses nominations successives. Ses contrats étaient dès lors valables et n'enfreignaient ni les dispositions applicables au personnel ni les principes du droit de la fonction publique internationale.

Enfin, la défenderesse fait observer que le principe d'égalité de traitement exige que les personnes se trouvant dans des situations semblables soient traitées de la même manière et que les personnes se trouvant dans des situations manifestement dissemblables soient traitées différemment. L'autorité qui doit appliquer le droit à l'égalité de

traitement à des situations dissemblables dispose d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle adopte des règles adaptées à cette dissemblance. L'UPU explique que les conseillers régionaux sont les seuls employés travaillant hors du siège et que, pendant la période litigieuse, ils ont toujours été recrutés aux mêmes conditions, lesquelles étaient adaptées aux circonstances particulières de leurs engagements.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que le Directeur général n'a pas «clairement indiqué» dans son courrier du 12 décembre 2005 qu'il considérait la lettre du 7 novembre 2005 comme une demande de nouvel examen. En outre, la réception par télécopie de la décision du 12 décembre 2005, qui de surcroît était rédigée en français — une langue qu'il ne parle pas —, ne peut en aucun cas constituer le *dies a quo* du délai d'un mois dont il disposait pour saisir le Comité paritaire de recours. Il conteste avoir étendu devant le Tribunal la portée de ses conclusions dès lors que celles-ci «reposent toujours sur le même fondement».

Il affirme que de fortes pressions ont été exercées sur les conseillers régionaux afin de les forcer à accepter le taux de change litigieux.

Il prétend, enfin, que la «petite note de bas de page» apparaissant sur ses contrats et fixant le taux de change litigieux ne pouvait en aucun cas constituer «un élément essentiel» de ces contrats.

E. Dans sa duplique, la défenderesse fait observer que, d'après les indications fournies par le requérant dans ses formulaires de candidature, celui-ci a amélioré son niveau de français entre 1995 et 2005 : il lit désormais sans difficulté cette langue et la comprend moyennement. Elle fait valoir que, si le requérant, lorsqu'il a accepté ses conditions d'engagement en janvier 2000, n'a pas fait attention à la clause de conversion de salaire figurant en caractères normaux au bas de sa lettre d'engagement, il avait tout loisir de contester ultérieurement lesdites conditions à réception de chaque feuille de paie. Elle souligne qu'il y a contrat «si les deux parties ont manifesté l'intention de contracter et si toutes les conditions essentielles ont été précisées» et affirme que la rémunération d'une prestation constitue «un élément essentiel de tout contrat». Dès lors que la clause de conversion permet de déterminer la rémunération, il s'agit d'un élément essentiel du contrat.

CONSIDÈRE :

1. Au cours de son engagement à l'UPU du 1^{er} juillet 1995 au 31 décembre 2005, le requérant, qui était affecté à Harare en tant que conseiller régional, n'a jamais eu le statut de fonctionnaire du Bureau international. Son salaire mensuel était initialement calculé et versé en dollars mais, à partir du 1^{er} janvier 2000, il a été versé en francs suisses après application d'un taux de conversion que le requérant a contesté vainement auprès du Directeur général. Par une lettre du 12 décembre 2005, ce dernier a rejeté la demande du requérant tendant à ce que soit appliqué le taux de conversion pratiqué par l'ONU et que lui soient restitués les montants qu'il estimait avoir été indûment retenus sur ses salaires.

2. Le requérant a ensuite saisi le 17 février 2006 le Comité paritaire de recours qui, dans son rapport du 9 juin 2006, a considéré que la décision du 12 décembre 2005 avait été notifiée au plus tard par une télécopie du 19 décembre 2005 et que c'était donc à cette date que le délai de recours avait commencé à courir. Il a dès lors constaté à l'unanimité que le recours du requérant était tardif et, partant, irrecevable. Par décision du 17 juillet 2006, le Directeur général a déclaré le recours irrecevable en se fondant sur les conclusions de ce rapport.

C'est cette décision qui est déférée devant le Tribunal de céans.

3. La requête pose la question primordiale de savoir si la décision du 12 décembre 2005 a fait l'objet d'un recours interne déposé dans le délai réglementaire d'un mois. La réponse à cette question, qui est aussi celle de savoir si le recours du 17 février 2006 était tardif comme le maintient la défenderesse dans ses écritures au Tribunal, dépend de la qualification à donner — sous l'angle des dispositions pertinentes du Règlement du personnel — aux courriers adressés par le requérant au Directeur général pour obtenir le paiement des arriérés qu'il réclame.

a) La procédure de recours interne est définie par la disposition 111.3 du Règlement du personnel dont les paragraphes 1 à 3 sont reproduits sous A ci-dessus.

b) Dans sa décision du 12 décembre 2005, le Directeur général a traité la lettre du 7 novembre 2005 comme

une demande de nouvel examen au sens du paragraphe 1 de cette disposition réglementaire. Il a rejeté cette demande en insistant sur le fait que, dans le cadre de ses engagements successifs, le requérant avait librement accepté ses conditions de rémunération. Dans sa lettre du 7 février 2006, le Directeur général a confirmé sa décision du 12 décembre 2005, tout en précisant que la demande du 7 novembre 2005 ne pouvait pas viser les feuilles de paie reçues avant le 7 octobre 2005 et était donc tardive dans la mesure où elle tendait à remettre en cause les feuilles de paie antérieures.

c) En vertu du paragraphe 2 de la disposition 111.3 du Règlement du personnel, le requérant, qui désirait former un recours contre la décision du 12 décembre 2005, devait adresser une demande écrite au président du Comité paritaire de recours dans le mois suivant la date de la notification de cette décision. Or il s'est adressé par écrit au Directeur général, le 20 décembre 2005, pour contester sa décision de manière précise et annoncer qu'il entendait l'attaquer devant le Tribunal de céans. Le Directeur général eût dû constater l'erreur de procédure commise par le requérant et l'en informer ou bien transmettre directement sa lettre au président dudit comité et inviter celui-ci à la traiter comme une demande au sens du paragraphe 2 de la disposition 111.3 du Règlement. Ces démarches eussent pu être accomplies en temps utile; il n'est en effet pas contesté que la lettre du 20 décembre 2005 est parvenue au Directeur général sans retard particulier, c'est à dire bien avant l'échéance du délai de recours, même dans l'hypothèse où ce délai avait commencé à courir dès réception de la version française de la décision du 12 décembre 2005.

d) Le Directeur général a cependant gardé le silence à réception de la lettre du 20 décembre 2005. Il a par ailleurs attendu plus de trois semaines avant de répondre par une fin de non-recevoir à la lettre de rappel que l'avocat du requérant lui avait envoyée le 13 janvier 2006. Ce faisant, il a gravement méconnu son devoir de sollicitude. Un tel devoir exige notamment des services administratifs d'une organisation internationale qu'ils dissipent dès que possible l'erreur de procédure dans laquelle peut se trouver un agent qui conteste une décision, tout au moins dans la mesure où une rectification permet encore à cette personne d'agir de façon utile (voir le jugement 2345, au considérant 1 c)). Cette rectification consistera le plus souvent en une indication claire et précise des voies de recours à la disposition du fonctionnaire. Une telle indication était en l'occurrence d'autant plus justifiée que le requérant pouvait avoir un doute légitime sur l'application de la disposition 111.3 du Règlement du personnel étant donné qu'il n'avait pas le statut de fonctionnaire du Bureau.

e) La décision du 17 juillet 2006 par laquelle le recours interne a été déclaré irrecevable pour cause de tardiveté s'avère donc mal fondée. Il n'y a cependant pas lieu de renvoyer l'affaire au Directeur général car celui-ci a écarté, sans équivoque et de manière circonstanciée, les prétentions de l'intéressé qui sont en état d'être jugées par le Tribunal de céans, comme celui-ci le demande.

4. Le requérant soutient que, dès lors qu'il a été décidé que son salaire lui serait versé en francs suisses, la conversion dollar des Etats-Unis/franc suisse eût dû être opérée en application des taux variables pratiqués par l'ONU et non sur la base d'un taux déterminé arbitrairement par l'UPU. Il prétend que la pratique illicite de l'Union lui aurait fait perdre environ 150 000 francs; le taux de conversion qui eût dû être appliqué, selon les tableaux qu'il a présentés, aurait en effet oscillé mensuellement, du 1^{er} janvier 2000 au 31 octobre 2005, entre 1,13 et 1,80 franc suisse pour un dollar des Etats-Unis.

a) Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2005, le contrat et la lettre de prolongation acceptés par le requérant — qui étaient rédigés en français et dont une version en anglais avait été transmise à l'intéressé — mentionnaient à la rubrique «Traitement de base» un salaire en dollars mais renvoyaient à une note de bas de page. S'agissant de la lettre de prolongation de contrat du 16 décembre 1999, qui correspondait à l'engagement pour la période comprise entre le 1^{er} mars 2000 et le 28 février 2002, la note en question était rédigée comme suit :

«Le montant total du traitement de base et de l'indemnité de poste sera converti en [francs suisses] à un taux de conversion [du dollar des Etats-Unis] qui ne saurait être supérieur à 1.20 [franc suisse]. Le paiement du traitement se fera en [francs suisses].»

En ce qui concerne les lettres de prolongation des 9 janvier 2002 et 1^{er} novembre 2004, relatives aux contrats conclus respectivement pour les périodes du 1^{er} mars 2002 au 31 décembre 2004 et du 1^{er} janvier au 31 décembre 2005, la note en question se lisait ainsi :

«Le montant total du traitement de base et de l'indemnité de poste sera converti en [francs suisses] à un taux au moins égal à 1.20 [franc suisse] pour un [dollar des Etats Unis]. Le paiement du traitement se fera en [francs suisses].»

b) L'examen comparé de ces clauses montre que le libellé de la note figurant sur la lettre du 16 décembre 1999 diffère de façon notable de celui de la note figurant sur les lettres des 9 janvier 2002 et 1^{er} novembre 2004. Dans le premier cas, le taux de change devait être *au maximum* à 1,20 franc suisse pour un dollar des Etats Unis alors que, dans le second cas, ce taux devait être *au minimum* de 1,20 franc pour un dollar.

Les parties ne paraissent avoir prêté aucune attention à ce changement de rédaction. Toutes deux ne se réfèrent à la clause de conversion que dans sa teneur initiale. Elles partent de l'idée erronée que cette clause est demeurée inchangée et que, par conséquent, le taux de conversion de la rémunération du requérant est resté fixé *au maximum* à 1,20 franc pour un dollar pendant la période litigieuse.

c) Or, contrairement à ce qui était prévu dans la clause de conversion dans sa première rédaction, le montant en dollars des Etats Unis de la rémunération du requérant pour les mois de juillet 2000 à février 2002 a été converti en francs suisses à un taux supérieur à 1,20 franc pour un dollar.

En août et septembre 2002 et à partir du mois de novembre 2002, le taux de conversion appliqué à la rémunération du requérant, a en revanche été constamment maintenu à 1,20 franc pour un dollar; tel a même été le cas pour les mois de décembre 2004 à mars 2005 et pour le mois de mai 2005, alors que le taux qui eût dû être appliqué, selon les tableaux présentés par le requérant, était inférieur à ce rapport.

5. Le requérant ne se prévaut donc pas de la seconde rédaction de la clause de conversion contenue dans les lettres de prolongation de contrat des 9 janvier 2002 et 1^{er} novembre 2004. Ce qu'il conteste c'est la licéité du système de conversion appliqué par l'UPU qui, selon lui, a fixé unilatéralement le taux de conversion pendant toute la période allant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2005. Il soutient que l'UPU aurait dû appliquer les taux pratiqués par l'ONU pendant cette période.

Le Tribunal de céans se bornera donc à l'examen de ce grief.

6. Le requérant n'a pas émis de réserve au sujet du taux de conversion applicable à sa rémunération ni au moment de la signature de ses contrats ni lorsque ses feuilles de paie lui ont été notifiées. Ce n'est qu'après que la défenderesse lui eut communiqué sa décision de ne pas renouveler son engagement au delà du 31 décembre 2005 qu'il a contesté la licéité de ce système; il tente aujourd'hui de justifier son silence par la crainte de perdre son emploi.

On ne saurait suivre un tel argument car cela reviendrait à reconnaître à la partie la plus faible, en toutes circonstances et en tout temps, un droit de remettre en cause des dispositions qu'elle ne s'était pas résolue à contester au moment de la conclusion du contrat.

Pour le surplus, le requérant ne démontre pas que sa déclaration de volonté ait été affectée par un vice du consentement. Force est donc de constater que, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2005, les parties étaient pleinement liées par les clauses des contrats qu'elles avaient conclus. Etant donné l'accord réel des volontés et le principe de la confiance, la validité de toutes ces clauses est incontestable.

De ce point de vue, l'acceptation par le requérant du régime de conversion monétaire qu'il conteste aujourd'hui ne saurait être remise en question.

7. Le requérant invoque la violation des principes fondamentaux du droit de la fonction publique internationale et demande au Tribunal de constater la nullité partielle de tous les contrats d'engagement qu'il a passés avec l'UPU pour la période allant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2005.

Il ne précise toutefois pas quel principe général, ou quelle règle, du droit écrit aurait en l'occurrence été violé assez gravement pour que le Tribunal puisse conclure à la nullité de la clause relative au taux de conversion contestée. Il ne démontre pas non plus en vertu de quels principes ou normes du droit de la fonction publique internationale le taux de conversion appliqué à l'ONU eût dû être appliqué à sa rémunération. Dans ces conditions, le Tribunal de céans ne peut admettre le bien fondé de son argument.

8. Au demeurant, on ne voit pas ce qui interdirait à une organisation internationale et à un expert concluant un contrat de travail de durée déterminée de convenir que le salaire de l'expert soit payé — quel que soit son lieu d'affectation — dans la monnaie de l'Etat où l'organisation a son siège, et cela, à un taux de conversion préalablement déterminé, de manière objective et sérieuse, par rapport à une autre devise. Cette solution peut *prima facie* se justifier pour sauvegarder des intérêts dignes de protection comme, par exemple, pour empêcher que des fluctuations abruptes du taux de change procurent un avantage indu ou causent un préjudice à l'une ou l'autre des parties.

9. Le requérant allègue une inégalité de traitement. Il ne démontre toutefois pas que des agents internationaux accomplissant des tâches comparables à celles qui lui étaient confiées au sein de l'UPU auraient bénéficié ou bénéficieraient systématiquement d'une rémunération plus favorable que la sienne et que cette disparité de traitement résulterait du changement du régime de rémunération convenu entre la défenderesse et lui-même.

10. Sa critique relative à l'incompétence des organes qui ont modifié le régime de rémunération des conseillers régionaux de l'UPU n'est pas davantage étayée.

11. La requête ne peut par conséquent être admise que partiellement et il n'y a pas lieu de se prononcer sur la question de savoir si certaines de ses conclusions sont irrecevables, comme le soutient la défenderesse.

12. Il a été dit au considérant 3 d) que l'UPU n'a pas observé en tous points le devoir de sollicitude qu'elle avait à l'égard du requérant au cours de la procédure de recours interne. Même si, dans les circonstances de l'espèce, cette irrégularité n'est pas de nature à entraîner l'annulation de la décision attaquée, elle a causé au requérant un préjudice moral qui doit être réparé. Le montant de la réparation peut être équitablement fixé à 6 000 francs suisses.

13. Obtenant partiellement satisfaction, le requérant a droit à 3 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'UPU versera au requérant une indemnité de 6 000 francs suisses pour tort moral.
2. Elle lui versera également la somme de 3 000 francs à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet