

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

*Traduction du greffe,  
seul le texte anglais fait foi.*

**F. (n<sup>os</sup> 1 et 2)**

**c.**

**OMS**

**134<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 4534**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. C. D. F. le 25 mars 2019, la réponse de l'OMS du 30 juillet, la réplique du requérant du 27 septembre 2019 et la duplique de l'OMS du 6 janvier 2020;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OMS, formée par M. C. D. F. le 28 janvier 2020, la réponse de l'OMS du 13 juillet, la réplique du requérant du 12 août et la duplique de l'OMS du 23 novembre 2020;

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 suivants:

Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'ONUSIDA, programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Il conteste la décision de mettre fin à son engagement le 31 octobre 2018, date à laquelle il a atteint l'âge de départ à la retraite conformément au Règlement du personnel alors en vigueur, ainsi que la décision de ne pas approuver une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4527, également prononcé ce jour, sur les requêtes formées par quinze anciens fonctionnaires de l’OMS pour contester la décision du Conseil exécutif de l’OMS de porter l’âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le 23 décembre 2015, l’Assemblée générale des Nations Unies décida que, «le 1<sup>er</sup> janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porter[aient] à 65 ans l’âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés».

Le 22 janvier 2016, la Directrice exécutive adjointe de l’ONUSIDA, Gestion et gouvernance, informa les fonctionnaires de l’ONUSIDA que, «[p]ar la résolution [de l’Assemblée générale], l’âge réglementaire de départ à la retraite a[vait] été porté à 65 ans, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, en tenant compte des droits acquis des intéressés»\*.

Le 25 janvier 2016, le directeur du Département de gestion des ressources humaines de l’ONUSIDA communiqua aux fonctionnaires de l’ONUSIDA un courriel du 13 janvier 2016 de la directrice du Département des ressources humaines de l’OMS, dans lequel était indiqué ce qui suit: «la date d’entrée en vigueur du relèvement de l’âge réglementaire de départ à la retraite nécessitera une modification du Règlement du personnel de l’OMS, que nous soumettrons au Conseil exécutif. [...] Entre-temps, l’âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires de l’OMS recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 reste inchangé»\*. Les Statut et Règlement du personnel de l’OMS s’appliquent aux membres du personnel du Secrétariat de l’ONUSIDA, conformément à la section XI du Mémoire d’accord sur un programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida et à l’Introduction au Statut et au Règlement du personnel de l’OMS pour les personnes nommées à l’ONUSIDA.

---

\* Traduction du greffe.

Le 18 avril 2016, le directeur du Département de gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA communiqua un autre courriel de la directrice du Département des ressources humaines de l'OMS, daté du 15 avril 2016, informant les fonctionnaires de ce qui suit: «En janvier 2017, l'administration présentera également les modifications du Règlement du personnel nécessaires pour relever l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. [...] Il est important de noter que ces modifications sont soumises à l'approbation du Conseil exécutif et prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018»\*.

À la fin de 2016, le requérant apprit que le poste qu'il occupait alors en qualité de responsable des opérations régionales au sein du Bureau régional de l'ONUSIDA pour l'Amérique latine et les Caraïbes, basé au Panama, serait supprimé. Il fut officiellement informé, par lettre du 2 novembre 2016, que son poste était supprimé et qu'il remplissait les conditions pour participer au processus de réaffectation prévu à l'article 1050.2 du Règlement du personnel.

Le 22 décembre 2016, le requérant fut informé qu'il avait été réaffecté au poste de responsable du contrôle de conformité à Genève (Suisse). La lettre indiquait que, «[s]ous réserve de la période d'engagement, les membres du personnel [étaient] censés servir la totalité de la durée normale d'affectation pour le lieu d'affectation de leur poste»\* et que «la durée normale d'affectation pour ce poste [était] actuellement de 5 ans»\*.

À la 140<sup>e</sup> session du Conseil exécutif de l'OMS, en janvier 2017, fut soulevée la question de savoir si la modification nécessaire pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 devait entrer en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, conformément à la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de décembre 2015, ou à une date ultérieure, compte tenu des incidences financières pour l'OMS.

---

\* Traduction du greffe.

Le 1<sup>er</sup> juin 2017, au cours de sa 141<sup>e</sup> session, le Conseil exécutif décida que les modifications du Statut du personnel et du Règlement du personnel nécessaires pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans entreraient en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les fonctionnaires de l'ONUSIDA en furent informés par un courriel du directeur du Département de gestion des ressources humaines du 26 juin 2017.

Le 21 août 2017, le requérant demanda, par un courriel adressé au Directeur exécutif de l'ONUSIDA, que son engagement soit exceptionnellement prolongé pour lui permettre de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans.

Le 25 août 2017, le requérant présenta une requête en révision de la décision du 26 juin 2017 de ne porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La requête en révision du requérant fut rejetée par une décision du 23 octobre 2017, au motif que le courriel du 26 juin 2017 ne constituait pas une décision administrative définitive et qu'il n'avait pas invoqué d'inobservation des termes de son engagement, qui étaient restés inchangés. Dans sa décision, le Directeur exécutif adjoint par intérim faisait également observer qu'une décision de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge de départ à la retraite relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur exécutif, qui pouvait être exercé dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de l'Organisation. Nonobstant la demande du requérant, il n'avait pas droit à une telle prolongation.

Le 22 janvier 2018, le requérant introduisit un recours devant le Comité d'appel mondial contre la décision du 23 octobre 2017.

Le 16 mai 2018, le requérant reçut sa lettre de résiliation, l'informant que son engagement au sein de l'ONUSIDA prendrait fin le 31 octobre 2018, étant donné qu'il atteindrait alors l'âge réglementaire de départ à la retraite. Il contesta cette décision dans une deuxième requête en révision.

Par décision du 14 septembre 2018, la deuxième requête en révision du requérant fut rejetée, aux motifs que les questions qui y étaient soulevées avaient déjà été traitées dans la décision du 23 octobre 2017 sur sa première requête en révision et que le rejet allégué de sa demande de prolongation était désormais frappé de forclusion.

Dans son rapport du 21 novembre 2018, le Comité d'appel mondial conclut que les déclarations de la directrice du Département des ressources humaines de l'OMS avaient un caractère informatif et ne faisaient pas naître d'obligation légale pour l'Organisation, l'approbation du Conseil exécutif étant requise avant que toute modification de l'âge réglementaire de départ à la retraite ne prenne effet. Il estima que le requérant n'avait pas subi d'inégalité de traitement et ne décela aucune preuve de violation d'une promesse, de mauvaise foi ou de discrimination. Le Comité d'appel mondial considéra que la conclusion relative à la demande de prolongation était irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et recommanda que le premier recours du requérant soit rejeté dans son intégralité.

Le 27 décembre 2018, le requérant fut informé que le Directeur exécutif de l'ONUSIDA avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet de son premier recours. Même si le Directeur exécutif approuvait les principales constatations du Comité d'appel mondial, il était en désaccord avec celle selon laquelle la conclusion du requérant relative à la prolongation de son engagement était une nouvelle conclusion. Le Directeur exécutif expliquait qu'en l'absence de réponse définitive sa demande de prolongation était considérée comme ayant été rejetée à compter du 20 novembre 2017 en vertu de l'article 1225.2.1 du Règlement du personnel. En conséquence, le Directeur exécutif estimait que cette demande était frappée de forclusion. Telle est la décision attaquée dans la première requête.

Parallèlement, en décembre 2018 également, le requérant introduisit son deuxième recours devant le Comité d'appel mondial contre la décision du 14 septembre 2018.

Dans son rapport du 3 septembre 2019, le Comité d'appel mondial conclut que le recours était irrecevable, dans la mesure où le requérant répétait les mêmes arguments que dans son premier recours. Il estima que la décision de mettre fin à son engagement avait été prise conformément aux règles applicables. Toutefois, s'agissant de la demande de prolongation du requérant, il conclut qu'elle n'avait pas été traitée avec suffisamment de considération et que la réponse n'avait pas été donnée en temps voulu. Il recommanda l'octroi au requérant de 8 000 francs suisses à titre d'indemnisation et d'une somme maximale de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

Le 23 octobre 2019, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA décida de rejeter le recours du requérant dans son intégralité, au motif qu'il n'avait pas invoqué d'inobservation des termes de son engagement. S'agissant de la demande de prolongation exceptionnelle de son engagement, le requérant avait reçu une décision définitive le 27 décembre 2018, qu'il avait contestée dans sa première requête devant le Tribunal. Le Directeur exécutif estima donc que la question était devenue sans objet et décida de ne pas suivre la recommandation du Comité d'appel mondial. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête.

Dans sa première requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et la décision de mettre en œuvre l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il demande également au Tribunal d'ordonner sa réintégration jusqu'à ce qu'il atteigne le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite de 65 ans. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal de lui accorder au moins 627 349,84 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Il réclame en outre 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 10 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OMS soutient que la première requête de l'intéressé est irrecevable *ratione materiae*. À titre subsidiaire, l'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité. Si des dépens étaient octroyés, l'OMS demande que leur montant soit fixé par le Tribunal et que leur versement «soit subordonné

à la réception des factures et des preuves de paiement et à l'impossibilité pour le requérant de prétendre à un remboursement par d'autres sources»\*.

Dans sa deuxième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration jusqu'à ce qu'il atteigne le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite de 65 ans. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal de lui accorder au moins 630 700 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Il réclame en outre 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 10 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OMS soutient que la deuxième requête de l'intéressé est irrecevable *ratione materiae* et qu'elle se heurte à l'autorité de la chose jugée. Elle affirme que ses conclusions relatives à sa demande de prolongation sont à la fois frappées de forclusion et revêtues de l'autorité de la chose jugée, dès lors qu'elles ont été traitées dans la décision définitive du 27 décembre 2018. À titre subsidiaire, l'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité. Si des dépens étaient octroyés, l'OMS demande que leur montant soit fixé par le Tribunal et que leur versement «soit subordonné à la réception des factures et des preuves de paiement et à l'impossibilité pour le requérant de prétendre un remboursement par d'autres sources»\*.

L'OMS demande en outre au Tribunal de joindre la deuxième requête à la première requête de l'intéressé ainsi qu'à plusieurs autres requêtes similaires formées par d'anciens fonctionnaires pour contester la mise en œuvre de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans ou, à titre subsidiaire, que toutes ces requêtes soient examinées au cours de la même session.

Le requérant demande au Tribunal de rejeter les demandes de jonction de l'OMS.

---

\* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant faisait partie du personnel de l'ONUSIDA jusqu'à la résiliation de son engagement le 31 octobre 2018, date à laquelle il a eu 62 ans. Il a déposé deux requêtes devant le Tribunal, l'une le 25 mars 2019 et l'autre le 28 janvier 2020. L'objet sous-jacent de la première requête était une décision de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans, mais de le faire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et non du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Sur cette question, le recours interne du requérant a donné lieu à un rapport du Comité d'appel mondial daté du 21 novembre 2018 (le premier rapport du Comité d'appel mondial) et à une décision prise sur la base de ce rapport par le Directeur exécutif le 27 décembre 2018, dans laquelle il rejetait le recours et qui est attaquée dans la première requête (la décision attaquée de décembre 2018). L'objet sous-jacent de la deuxième requête était la décision de mettre fin à l'engagement du requérant et, dans une certaine mesure, de ne pas prolonger exceptionnellement son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite. Sur cette deuxième question, le recours interne du requérant a donné lieu à un rapport du Comité d'appel mondial daté du 3 septembre 2019 (le deuxième rapport du Comité d'appel mondial) et à une décision prise sur la base de ce rapport par le Directeur exécutif le 23 octobre 2019, dans laquelle il rejetait le recours et qui est attaquée dans la deuxième requête (la décision attaquée d'octobre 2019). Il y a lieu de joindre les deux requêtes pour qu'elles fassent l'objet d'un seul et même jugement.

2. En décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé que l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devait être porté à 65 ans. Cette décision devait s'appliquer aux fonctionnaires recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle prévoyait d'introduire cet âge réglementaire de départ à la retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

3. Au sein de l'ONUSIDA, les fonctionnaires ont été informés par un courriel du directeur du Département de gestion des ressources humaines, daté du 18 avril 2016, que le Règlement du personnel serait modifié en conséquence et que les modifications entreraient en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les fonctionnaires avaient été préalablement avisés, dans un courriel daté du 22 janvier 2016 de la Directrice exécutive adjointe de l'ONUSIDA, Gestion et gouvernance, que l'âge réglementaire de départ à la retraite avait été porté à 65 ans, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Or tel n'a pas été le cas. Par suite des processus de délibération et de prise de décision au sein de l'OMS, le Conseil exécutif de l'OMS a décidé le 1<sup>er</sup> juin 2017 que le changement de l'âge réglementaire de départ à la retraite reflété dans le Règlement du personnel de l'OMS, tel qu'envisagé dans la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce changement ne s'appliquerait donc pas aux fonctionnaires qui atteindraient l'âge de la retraite de 60 ou 62 ans en 2017 ou 2018.

Les Statut et Règlement du personnel de l'OMS s'appliquent aux membres du personnel de l'ONUSIDA. S'agissant du statut juridique de l'ONUSIDA, ce programme dépend de l'OMS, qui est l'organisation chargée de son administration, conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'OMS, et le personnel de l'ONUSIDA est donc soumis aux conditions d'emploi établies par l'OMS.

L'âge réglementaire de départ à la retraite précisé était assorti d'une réserve selon laquelle le Directeur exécutif pouvait exceptionnellement décider de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge existant de départ à la retraite (de 60 ou 62 ans). Le requérant a demandé sans succès une prolongation en août 2017. Il a été affecté par la décision fixant la date de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2019 puisqu'il a atteint l'âge préexistant de départ à la retraite de 62 ans le 31 octobre 2018.

4. Par lettre du 16 mai 2018, le requérant a été informé que, «en octobre 2018, [il] atteindra[it] l'âge réglementaire de départ à la retraite. En conséquence, on [lui] confirm[ait] que [son] engagement au sein de l'ONUSIDA prendra[it] fin le 31 octobre 2018, conformément à

l'article 1020.1 du Règlement du personnel.»\* À cet égard, la lettre reflétait avec justesse les dispositions du Règlement du personnel alors en vigueur. L'article 1020.1 du Règlement du personnel indiquait en termes péremptifs que «[l]es membres du personnel prennent leur retraite [...]» à l'un des âges proposés en fonction de la situation personnelle du fonctionnaire et sous réserve d'une décision du Directeur général de prolonger exceptionnellement l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge de départ à la retraite.

5. Le requérant avance ce qu'il décrit comme huit arguments juridiques de fond à l'appui des moyens formulés dans ses requêtes. Le premier est que l'ONUSIDA aurait violé une promesse concernant la soumission des modifications du Règlement du personnel relatives à l'âge réglementaire de départ à la retraite. Le deuxième argument, lié au premier, est que l'ONUSIDA aurait violé une promesse concernant la date d'entrée en vigueur des modifications nécessaires du Règlement du personnel. Le troisième argument est qu'il y aurait eu violation de la promesse selon laquelle le Département de gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA et l'OMS coopéreraient pour garantir l'entrée en vigueur du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le quatrième est que le requérant avait obtenu la promesse qu'il pourrait servir la totalité de la durée normale d'affectation liée au poste auquel il avait été réaffecté fin 2016. Le cinquième est que le maintien du régime prévu à l'article 1020 du Règlement du personnel aurait violé le principe d'égalité de traitement. Le sixième est que l'ONUSIDA aurait rejeté illégalement la demande de prolongation du requérant. Le septième est que la résiliation de l'engagement du requérant aurait violé une politique en matière de vieillissement en bonne santé. Le huitième est que le requérant aurait été privé du droit à un recours interne effectif.

6. Plusieurs de ces arguments ont déjà été examinés dans un autre jugement rendu dans le cadre de la présente session (voir le jugement 4527) concernant une autre procédure introduite par quinze

---

\* Traduction du greffe.

requérants, même si le contexte dans lequel les questions ont été soulevées dans l'autre procédure était différent. Dans la présente affaire, les moyens du requérant comportent une lacune, en ce qu'ils ne font pas apparaître en quoi l'un quelconque de ces arguments aurait une incidence sur la légalité du Règlement du personnel alors en vigueur qui a été appliqué au requérant dans la lettre du 16 mai 2018 mettant fin à son engagement. Le requérant n'ayant pas démontré que le Règlement du personnel qui était appliqué n'avait aucun effet juridique, l'ONUSIDA était en droit, et même obligée, de l'appliquer. Comme indiqué précédemment, la règle applicable était libellée en termes péremptoires.

7. Une part importante de l'argumentation du requérant repose sur le fait que l'ONUSIDA aurait violé des promesses et qu'il aurait droit à une réparation. Dans son mémoire, le requérant recense quatre promesses qui lui auraient été faites et qui, selon lui, n'auraient pas été honorées. Il déclare que ces promesses n'ont pas été respectées, qu'il a subi un préjudice et qu'il a droit à des dommages-intérêts et à d'autres réparations. Il convient de relever d'emblée que, comme indiqué dans le jugement 4527, les première et deuxième promesses alléguées ne sauraient donner lieu au dépôt d'une requête en vue de l'octroi d'une réparation. L'analyse qui suit sur certains des principes juridiques applicables fait partie d'une analyse qui figure dans l'autre jugement mentionné au début du considérant 6 ci-dessus. Les divers éléments d'une promesse et les circonstances qui l'entourent, qui font naître une obligation légale de l'honorer, sont au nombre de quatre. Le troisième élément est que la violation de la promesse serait préjudiciable à la personne qui s'en prévaut. Ce troisième élément comprend deux sous-éléments: il faut, d'une part, que le bénéficiaire de la promesse se soit effectivement prévalu de cette promesse et, d'autre part, que le non-respect de la promesse lui ait causé un préjudice du fait qu'il s'en soit prévalu (voir le jugement 3619, au considérant 14).

8. À une réserve près, l'analyse que livre le requérant dans ses moyens n'établit pas, ne serait-ce que dans une certaine mesure, qu'il s'est prévalu des quatre promesses alléguées et que, de ce fait, il a subi un préjudice. La réserve concerne les événements qui se sont produits

à la fin de 2016 et au début de 2017. À la fin de 2016, le requérant a été informé que le poste qu'il occupait alors serait supprimé, à savoir le poste de responsable des opérations régionales au sein du Bureau régional de l'ONUSIDA pour l'Amérique latine et les Caraïbes, basé au Panama. Par lettre du 2 novembre 2016, il a été officiellement informé de la suppression de son poste et du fait que les procédures prévues dans le Règlement du personnel en vue d'une réaffectation seraient engagées pour lui trouver un autre poste. Un poste auquel le requérant pouvait être réaffecté a finalement été identifié, à savoir le poste de responsable du contrôle de conformité, basé à Genève (Suisse). Le requérant a été informé de sa réaffectation à ce poste par une lettre datée du 22 décembre 2016 du directeur du Département de gestion des ressources humaines à Genève. La lettre indiquait ce qui suit: «Sous réserve de la période d'engagement, les membres du personnel sont censés servir la totalité de la durée normale d'affectation pour le lieu d'affectation de leur poste. Veuillez noter que la durée normale d'affectation pour ce poste est actuellement de 5 ans»\*. Le requérant a signé une copie de cette lettre le 5 janvier 2017, signifiant son acceptation. Le 9 janvier 2017, il a adressé un courriel au médiateur de l'OMS, déclarant notamment qu'il n'engagerait pas de procédure (par déduction, pour contester la suppression de son poste) en raison de sa réaffectation.

9. Ces événements et cette correspondance suscitent deux questions. Premièrement, et plus précisément, permettent-ils d'établir, d'une part, que le requérant a reçu la promesse (la quatrième promesse mentionnée au considérant 5 ci-dessus) qu'il pourrait servir la totalité des cinq années de la durée normale d'affectation à un poste auquel il avait été réaffecté fin 2016 et, d'autre part, qu'en acceptant la réaffectation et en abandonnant toute contestation de la décision de supprimer son poste, il a agi à son détriment en se fondant sur cette promesse? Deuxièmement, et plus généralement, permettent-ils d'établir que le requérant a agi à son détriment parce qu'il a, en raison des première, deuxième et troisième promesses mentionnées au considérant 5 ci-dessus, que l'âge réglementaire de départ à la retraite serait porté à

---

\* Traduction du greffe.

65 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et avant son départ à la retraite conformément au régime préexistant?

10. Il est facile de répondre à la deuxième question. Dans un long courriel daté du 7 novembre 2016 qu’il a adressé au médiateur de l’OMS, le requérant a abordé plusieurs sujets, y compris la politique de l’ONU relative au relèvement de l’âge réglementaire de départ à la retraite. Il a noté que, si cette mesure entrait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les fonctionnaires dont l’âge réglementaire de départ à la retraite était fixé à 60 ou à 62 ans «aur[ai]ent théoriquement le choix de partir à la retraite à 65 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018»\*. Il a également noté que, «[j]usqu’à la date limite fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour la mise en œuvre du nouvel âge réglementaire de départ à la retraite, beaucoup d’eau aura[it] coulé sous les ponts et [que] les plans chang[eai]ent souvent»\*, et il a mis en évidence la «lourde charge financière»\* que ce nouveau dispositif engendrait. Le requérant a poursuivi en indiquant ce qui suit: «[o]n ne peut pas s’attendre à ce que j’élaborer des plans pour moi et ma famille en me fondant sur ce à quoi pourrait ressembler le “futur” Règlement du personnel en janvier 2018. Par nature, je ne suis pas un spéculateur ni un joueur, donc je ne peux fonder mes plans et prendre des décisions qui auront une incidence sur ma famille que sur la base de mon contrat et de mes conditions d’emploi “actuels” et du Règlement du personnel de l’OMS actuellement en vigueur»\*. Il est clair qu’à ce moment-là le requérant ne se prévalait pas du tout des première, deuxième et troisième promesses alléguées.

11. S’agissant de la première question mentionnée au considérant 9 ci-dessus, la réponse est relativement claire. Au moment des événements qui ont eu lieu fin 2016, le requérant était bien conscient que son contrat de durée déterminée avait été prolongé jusqu’au 31 juillet 2018 et que cela avait eu lieu en juin 2016. De fait, il renvoie à la «confirmation que [son] engagement était prolongé jusqu’en juillet 2018»\* dans le courriel du 7 novembre 2016 mentionné au considérant précédent. Comme déjà relevé, la lettre datée du 22 décembre 2016 du directeur du Département

---

\* Traduction du greffe.

de gestion des ressources humaines à Genève indiquait notamment ce qui suit: «Sous réserve de la période d'engagement, les membres du personnel sont censés servir la totalité de la durée normale d'affectation pour le lieu d'affectation de leur poste. Veuillez noter que la durée normale d'affectation pour ce poste est actuellement de 5 ans»\*. On ne saurait conclure, objectivement, qu'il s'agissait là d'une promesse (la quatrième promesse mentionnée au considérant 5 ci-dessus) selon laquelle le requérant pourrait servir la totalité des cinq années de la durée normale d'affectation au poste auquel il avait été réaffecté fin 2016. Il est évident que les premiers mots («Sous réserve de la période d'engagement») limitent la portée de tout ce qui est dit dans le reste du passage cité. En effet, c'est à cette conclusion qu'est parvenu le Comité d'appel mondial dans son rapport du 21 novembre 2018. Pour le requérant, la période d'engagement s'étendait jusqu'au 31 octobre 2018. De plus, rien dans la documentation de l'époque ou dans d'autres éléments de preuve convaincants ne permet de conclure que le requérant pensait alors qu'il occuperait le poste auquel il avait été réaffecté pendant cinq années supplémentaires, même si, en août 2017, il avait affirmé que c'était ce qu'il avait compris (dans sa demande de prolongation). Les moyens du requérant relatifs à des violations de promesses sont dénués de fondement.

12. En l'espèce, le requérant fonde en partie son argumentation sur le fait que le rejet de sa demande de prolongation était entaché d'erreurs de droit. Le requérant a demandé la prolongation de son engagement par un courriel daté du 21 août 2017. Il n'a pas reçu de réponse comportant un examen de la demande par le Directeur exécutif, comme l'exige le Règlement du personnel, jusqu'à ce que le Directeur exécutif explique les raisons pour lesquelles il rejetait le recours dans la décision attaquée de décembre 2018. Dans cette décision, il a examiné la demande de prolongation et a notamment déclaré ce qui suit: «[n]onobstant votre situation personnelle, vos services et votre contribution à l'ONUSIDA, il n'est pas dans l'intérêt de l'organisation de prolonger de votre engagement»\*. Le Directeur exécutif a réexaminé la demande

---

\* Traduction du greffe.

de prolongation dans la décision attaquée d'octobre 2019, et ce parce qu'il rejetait l'une des recommandations du Comité d'appel mondial et devait expliquer pourquoi. Dans son deuxième rapport, le Comité d'appel mondial a recommandé le versement au requérant de 8 000 francs suisses à titre d'indemnisation et d'une somme maximale de 5 000 francs suisses à titre de dépens. Il avait formulé cette recommandation parce qu'il estimait que le requérant avait droit à une «réponse motivée et donnée en temps voulu»\*, qu'il n'avait reçu ni l'une ni l'autre et avait donc droit, à ce titre, à une indemnisation. Dans le cadre de son examen de cette question, le Comité d'appel mondial a renvoyé au jugement 2513, au considérant 10. La façon dont l'ONUSIDA a traité la demande du requérant en vue d'une prolongation de son engagement comporte d'innombrables complexités juridiques, notamment d'ordre procédural. Dans la présente procédure, l'ONUSIDA soulève un grand nombre d'arguments techniques, sinon tendancieux, liés à la procédure pour expliquer pourquoi le requérant n'a désormais plus le droit de contester, sur le fond, la légalité de l'examen de la demande de prolongation.

13. Toutefois, il suffira, du moins pour le moment, d'examiner les arguments avancés par le requérant dans ses deux requêtes. Dans sa première requête, il a commencé par relever ou formuler trois critiques à l'égard de la façon dont l'ONUSIDA avait traité la demande de prolongation. Toutefois, son moyen porte essentiellement sur une affirmation selon laquelle l'examen de sa demande avait violé le principe d'égalité de traitement. Il renvoie au résultat de demandes faites par d'autres fonctionnaires identifiés et non identifiés comme étant le signe de «prolongations entachées de favoritisme»\*. Le requérant invoque cet argument, puis un rapport d'expert du 7 décembre 2018 concernant ce qui est décrit globalement comme la gouvernance du Secrétariat de l'ONUSIDA. Dans la deuxième requête, les moyens du requérant ont une orientation différente. Il soutient, premièrement, qu'il y aurait eu un refus illégal d'examiner la demande de prolongation et, deuxièmement, que ce refus constituait un acte de représailles à son égard. Ces arguments sont fondés sur une note du Département de gestion des

---

\* Traduction du greffe.

ressources humaines concernant notamment un fonctionnaire de l'OMS et indiquant que le fait d'accorder une prolongation à ce fonctionnaire affaiblirait la position de l'Organisation dans la procédure correspondante et la position de l'Organisation pour résilier l'engagement d'un autre fonctionnaire.

14. Chacune de ces trois affirmations comporte de graves allégations qui, sur le fond, constituent des allégations de mauvaise foi. Mais de telles allégations doivent être prouvées (voir, par exemple, les jugements 4264, au considérant 10, 4146, au considérant 10, 3743, au considérant 12, et 2472, au considérant 9), et elles ne l'ont pas été en l'espèce. Le jugement 2513 a été invoqué par le Comité d'appel mondial dans son deuxième rapport et par le requérant dans ses moyens. Or deux éléments de cette affaire ne sont pas présents en l'espèce. Le premier est que, du moins initialement, la prolongation en cause était soutenue par le supérieur hiérarchique du requérant et par le directeur de la division concernée. Le deuxième est que le chef exécutif avait formulé et publié six critères à appliquer à l'examen de demandes de prolongation. À cet égard, comme l'avait relevé le Tribunal au considérant 8, le chef exécutif avait limité son propre pouvoir d'appréciation et était tenu d'appliquer les critères qu'il avait lui-même établis. On ne saurait normalement s'attendre à ce qu'un chef exécutif, lorsqu'il détermine si la prolongation d'un engagement est «dans l'intérêt de l'Organisation» (critère très général et imprécis), soit tenu d'expliquer en détail pourquoi il a été décidé de ne pas prendre une telle mesure.

15. Dans ses moyens, le requérant soulève la question de l'égalité de traitement. Son argument est en substance le suivant. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (date à laquelle l'âge réglementaire de départ à la retraite a été porté à 65 ans pour tous les fonctionnaires, sous réserve du droit d'un fonctionnaire d'invoquer la disposition préexistante), l'article 1020.1 du Règlement du personnel prévoyait trois âges réglementaires de départ à la retraite qui dépendaient du moment où le fonctionnaire était devenu membre de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. S'il en était devenu membre avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990, l'âge de départ à la retraite était de 60 ans; s'il en était devenu membre

entre cette date et le 31 décembre 2013, l'âge de départ à la retraite était de 62 ans; et s'il en était devenu membre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'âge de départ à la retraite était de 65 ans. D'après le requérant, ce régime était injuste, constituait une inégalité de traitement illégale et a été maintenu pendant une année supplémentaire par la décision de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour tous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour répondre brièvement à cet argument, le Tribunal a reconnu dans le jugement 3071, aux considérants 12 et 13 (citant le jugement 2915), que les différences d'âge de départ à la retraite attribuables à différents droits à pension n'étaient pas fondamentalement discriminatoires. Ces affaires sont mentionnées par l'OMS dans son mémoire en réponse et le requérant ne cherche pas, dans sa réplique, à prouver le contraire autrement que par des affirmations. Il se concentre plutôt sur les motifs de la décision de mettre en œuvre l'âge réglementaire de départ à la retraite un an plus tard que ce qui avait été initialement proposé. Toutefois, s'il n'a pas été démontré que le régime préexistant était discriminatoire, son maintien pour une année supplémentaire ne permet pas d'établir le contraire. Ce moyen est dénué de fondement.

16. Le requérant soutient dans son mémoire que la décision de ne mettre en œuvre l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans que le 1<sup>er</sup> janvier 2019, au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2018, était contraire à la politique de l'OMS en matière de vieillissement en bonne santé, telle qu'applicable aux membres du personnel de l'ONUSIDA. Même si c'était vrai (ce qui ne va pas de soi), aucun argument de fond n'a été avancé concernant les conséquences juridiques d'une telle contradiction. L'existence d'une quelconque contradiction n'est pas du tout évidente. Ce moyen est dénué de fondement.

17. Le moyen suivant avancé par le requérant est qu'il aurait été privé du droit à un recours interne effectif. Selon lui, cela serait dû au fait que le Comité d'appel mondial n'aurait pas examiné trois griefs qu'il avait soulevés dans le cadre du recours interne, à savoir la violation de la promesse, mentionnée au considérant 5 ci-dessus, de soumettre au Conseil exécutif de l'OMS les modifications du Règlement du personnel

nécessaires pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la violation de la promesse de coopérer et, en outre, la violation alléguée de la politique de l'OMS en matière de vieillissement en bonne santé. Un organe de recours interne est tenu d'examiner les moyens opérants (voir, par exemple, les jugements 4169, au considérant 5, et 4063, au considérant 5). La dernière violation alléguée, concernant la politique de l'OMS, n'est pas un moyen opérant et il ne saurait être reproché au Comité d'appel mondial de ne pas l'avoir examiné.

18. L'idée selon laquelle la conduite de l'ONUSIDA et de l'OMS impliquait des promesses a été utilisée par le requérant lorsqu'il a formulé ses moyens dans le cadre du recours interne. Le Comité d'appel mondial n'était pas tenu d'accepter l'idée du requérant selon laquelle la conduite de l'ONUSIDA et de l'OMS impliquait plusieurs promesses. Ce qu'il était tenu de faire, et qu'il a fait, était d'examiner cette conduite dans le contexte d'une prétendue violation de promesses. Que son analyse soit correcte ou non est sans pertinence en l'espèce. Il n'y a eu, à cet égard, aucune privation du droit à un recours effectif. Ce moyen est dénué de fondement.

19. Il y a lieu d'examiner une dernière question de procédure. L'ONUSIDA sollicite la jonction des présentes requêtes avec d'autres requêtes formées par des fonctionnaires de l'OMS ou, à titre subsidiaire, demande qu'elles soient toutes examinées au cours de la même session du Tribunal. C'est cette dernière solution qui a été retenue. Le requérant s'oppose à la jonction. Il souligne qu'il s'agit d'une autre organisation, que l'éventuelle décision administrative définitive a été prise par un autre chef exécutif et que, dans la mesure où il existerait un moyen commun fondé sur la violation d'une promesse, les faits justifiant de l'existence de cette promesse sont différents. En effet, il existe une différence entre les promesses qui auraient été faites en l'espèce et celles qui sont visées dans les autres procédures. Au vu de toutes ces circonstances, il n'y a pas lieu de joindre les présentes requêtes avec les requêtes déposées dans l'autre affaire pour les traiter dans le cadre d'un même jugement.

20. Il n'est pas nécessaire d'examiner certains des moyens de l'OMS, y compris ses arguments concernant la recevabilité.

21. Le requérant n'ayant pas établi que la décision de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et la décision de mettre fin à son engagement et de ne pas prolonger son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite étaient entachées d'erreurs de droit, les requêtes doivent être rejetées.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Clément Gascon, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    CLÉMENT GASCON    ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ