

## QUARANTIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire DIAZ ACEVEDO

#### Jugement No 349

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par le sieur Diaz Acevedo, Hector, le 17 février 1977 (cachet postal du 25 février), la réponse de l'Organisation, en date du 23 mai 1977, la réplique du requérant, en date du 29 juin 1977, la duplique de l'Organisation, en date du 12 septembre 1977, la communication additionnelle du requérant, en date du 13 octobre 1977, et le mémoire additionnel de l'Organisation du 20 octobre 1977 en réponse à la communication du 13 octobre 1977 du requérant;

Vu les demandes d'intervention déposées par les sieurs

Bahamondes, Manuel,

Helborn, Helmuth,

Pérez, Joaquín,

Pizarro, Guido,

Pizarro, Manuel,

Pizarro, Oscar,

Ramírez, Luis,

Román, Gorky,

Vega, Rolando,

Véliz, José;

Vu la communication en date du 1er décembre 1977 de l'Organisation contenant ses observations sur les demandes d'intervention;

Vu l'article II, paragraphes 2 et 5, l'article VII, paragraphes 1 et 3, et l'annexe, article IX, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, les articles 9, paragraphe 2, et 17, paragraphes 2 et 4, du Règlement du Tribunal, le Statut et Règlement du personnel local d'ESO, en particulier les dispositions LS I 3.07, LS II 1.07, LS II 1.08, LS II 1.10, LS II 1.11, LS II 3.15, LS II 5.03, LS II 5.04(2), LS II 5.04(10), LS III 1.01 à 1.13, LS V 1.02, LS VI 1.01 à 1.10, LS VIII 1.01, l'annexe A3 (article A3 1.02) et l'annexe A4 (article A4 1.01);

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale sollicitée par le requérant n'ayant pas été admise par le Tribunal;

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

A. Le sieur Diaz Acevedo a été engagé par l'organisation défenderesse avec un contrat daté du 4 juin 1973 prenant effet dès le 8 mai 1973 et affecté à l'observatoire de "La Silla" au Chili en qualité d'assistant de nuit (night assistant); son contrat a été périodiquement renouvelé, le dernier renouvellement datant du 23 mars 1976. Lors d'une réunion tenue le 17 août 1976 avec les administrateurs responsables et portant sur certaines conditions d'emploi des assistants de nuit, l'Organisation a jugé que le requérant avait adopté une attitude inadmissible vis-à-

vis de ses supérieurs et, par une lettre en date du 19 août 1976, lui a signifié son licenciement.

B. A l'occasion de son départ, le sieur Diaz Acevedo a présenté toute une série de revendications portant en particulier sur le paiement d'heures supplémentaires, le paiement d'heures de travail de nuit et le paiement d'une indemnité pour une invalidité survenue à la suite d'une lésion à la colonne vertébrale occasionnée en 1973 par son travail. Les demandes du requérant ont été successivement rejetées le 3 septembre 1976 par Mme Meinen, à Santiago, au nom de l'Organisation, puis par le Directeur général lui-même, à Munich, par une lettre en date du 30 novembre 1976. C'est contre la décision contenue dans cette dernière communication que le sieur Diaz Acevedo se pourvoit devant le Tribunal de céans.

C. Par sa requête, le sieur Diaz Acevedo demande à ce qu'il plaise au Tribunal :

a) de déclarer que le licenciement du requérant est injustifié et s'inscrit en violation des articles LS II 5.04(2) et LS II 5.04(10) du Statut du personnel local; en conséquence, d'annuler la décision de licenciement et d'ordonner la réintégration de l'intéressé; de condamner l'Organisation à verser au requérant le salaire qu'il aurait perçu s'il était resté au service d'ESO; d'ordonner le versement d'une indemnité au requérant pour le préjudice subi par lui, si l'annulation de la décision de licenciement est impossible ou inopportune; subsidiairement, si ce qui est demandé ci-dessus n'est pas accordé, d'ordonner à l'Organisation de verser au requérant les sommes prévues par le Statut du personnel local telles qu'elles sont précisées par l'Organisation dans sa lettre de licenciement;

b) de déclarer qu'ESO a violé les articles LS III 1.8 et LS III 1.13 du Statut du personnel local et d'ordonner en conséquence qu'il soit versé rétroactivement au requérant les sommes à lui dues pour le travail de nuit qu'il a effectué entre le 3 mai 1973 et le 1er avril 1976, sommes qui ne devront pas être inférieures à 10 pour cent de son salaire de base tel qu'il est actuellement payé aux assistants de nuit;

c) de constater que l'horaire hebdomadaire de base du requérant était de quarante heures à partir du 1er juin 1976, comme pour l'ensemble du personnel d'ESO, et que, par voie de conséquence, toute heure de travail excédant 160 heures par mois aurait dû être considérée comme heure supplémentaire et être payée comme telle en vertu de l'article LS III 1.03 du Statut du personnel local; d'ordonner par suite le versement d'une compensation pour vingt heures supplémentaires par mois à partir du 1er juin 1976;

d) de déclarer que la lésion subie par le requérant à la colonne vertébrale lors de son emploi est une invalidité partielle du travail et d'ordonner en conséquence une réparation appropriée.

D. Dans ses conclusions, l'organisation défenderesse demande à ce qu'il plaise au Tribunal de déclarer irrecevable le premier chef de demande pour non-épuiement des voies de recours interne et, en tout état de cause, de rejeter les quatre chefs de demande comme étant dénués de tout fondement.

E. En ce qui concerne les demandes d'intervention, l'Organisation demande à ce qu'il plaise au Tribunal de les déclarer irrecevables pour tardiveté et non-épuiement des voies de recours interne ouvertes aux intervenants et, en tout état de cause, de rejeter les demandes formulées par ces derniers comme étant dénuées de fondement.

CONSIDERE :

Sur la recevabilité :

1. L'Organisation objecte que la requête, dans la mesure où elle concerne la décision de licenciement, est irrecevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal, en ce que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne mises à sa disposition par le Statut et Règlement du personnel. Le requérant, qui était employé en qualité d'assistant de nuit à l'observatoire de La Silla au Chili, s'est vu notifier son licenciement par une lettre datée du 19 août 1976 et signée par deux des quatre membres du Conseil exécutif de l'observatoire. Deux raisons étaient avancées : la première, que le requérant avait répondu de manière inacceptable et manqué de respect à M. De Jonge, son supérieur direct et l'un des signataires de la lettre, lors d'une réunion tenue le 17 août pour discuter des nouvelles conditions de travail des assistants de nuit; la seconde, qu'il n'avait pas accepté les conditions établies, admises par les autres assistants de nuit. La lettre invitait le requérant à se présenter au bureau de Santiago pour le règlement des sommes qui lui restaient dues, ce qu'il a fait le 20 août; il a formulé, au verso de la pièce de liquidation qui lui a été alors présentée, sous sept rubriques, ses prétentions à des sommes qui ne figuraient pas dans ladite pièce. Le 3 septembre, l'administrateur a écrit au requérant en admettant certaines des revendications et en rejetant d'autres. Il est indiqué de noter à ce stade les trois chefs de demande encore litigieux, à savoir le

paiement :

- 1) d'heures supplémentaires;
- 2) d'une indemnité pour travail de nuit;
- 3) d'une réparation pour une blessure imputable à un accident dont le requérant aurait été victime durant son travail.

2. Le 6 septembre 1976, le requérant a adressé au Conseil exécutif une lettre à laquelle il a joint "un appel, à soumettre au Directeur général, en vue d'aboutir à un règlement satisfaisant pour les deux parties sur la liquidation des demandes en suspens". L'appel mentionnait les deux raisons invoquées pour le licenciement du requérant, qui les contestait sur la base des faits et les qualifiait de représailles; il y présentait longuement sa version de la réunion du 17 août et n'y faisait pas état des revendications découlant de la liquidation de son cas. Cette lettre est restée sans réponse.

3. Le 18 octobre, il a écrit deux lettres au Directeur général. Il disait dans la première qu'il joignait copie de son appel "de façon que vous puissiez l'étudier et vous prononcer à son égard ainsi qu'il est dit à l'article LS VI 1.07". Il ajoutait ce qu'il appelait un résumé du problème, c'est-à-dire un bref compte rendu de ses relations avec M. De Jonge, et relevait pour conclure qu'il avait été renvoyé de propos délibéré à titre de représailles pour la lutte qu'il avait menée en faveur des droits du groupe auquel il appartenait. Dans la seconde, il décrivait de manière détaillée ses autres revendications concernant le règlement final. Le Directeur général est habilité par le Règlement et Statut du personnel à désigner un comité, avec participation de représentants du personnel, pour lui donner des avis sur certains cas de différends et d'appels, mais il n'a pas exercé ce pouvoir en l'occurrence. Le dossier ne montre donc pas quels étaient les éléments d'appréciation dont il a disposé au sujet de ce différend, ni les points qu'il a pris en considération. Le 30 novembre 1976, il a répondu au requérant. Dans le premier paragraphe, il accuse réception des deux lettres du 18 octobre en disant que le requérant a déjà obtenu "sur la plupart des points" des réponses que le Directeur général ne peut que faire siennes eu égard à leur pertinence. Les deux paragraphes suivants sont consacrés aux revendications nées du règlement final et le Directeur général conclut, dans le quatrième paragraphe, en signalant qu'il ne voit aucune possibilité d'accueillir "favorablement aucune de vos demandes".

4. Il est dit au chapitre VI du Statut et Règlement du personnel local (LS Regulations), à l'article 1.03, que les appels doivent être interjetés par écrit auprès du Directeur de l'ESO au Chili, qui en accusera réception. Le dossier ne fait pas apparaître qui est le Directeur au Chili, ni s'il a jamais examiné l'appel; personne n'en a accusé réception. L'Organisation reconnaît toutefois que le requérant a respecté la procédure prévue audit article pour l'ensemble de ses revendications.

L'article 1.07 (celui qui est mentionné par le requérant dans sa lettre du 18 octobre citée plus haut) dispose qu'en cas de désaccord persistant, la décision du Directeur du Chili peut faire l'objet d'un recours écrit auprès du Directeur général. L'Organisation affirme que le requérant, dans ses deux lettres du 18 octobre, n'a pas fait allusion à son licenciement et qu'en omettant de demander l'annulation de la décision en la matière, il n'a pas épuisé les voies de recours interne. Ce n'est pas ainsi que le Tribunal interprète la première lettre du 18 octobre et il ne retient donc pas l'objection formulée.

Sur le fond : genèse de l'affaire :

5. Il est dit, dans la lettre de licenciement où est formulée l'accusation de comportement inacceptable et de manque de respect, que le requérant avait reçu dans le passé "plusieurs avertissements du fait d'attitudes analogues". Le requérant, en revanche, soutient que son licenciement constituait une mesure de représailles. Cette contradiction, ainsi que l'étude des revendications subsidiaires, appelle un examen assez détaillé des événements qui ont conduit à la réunion du 17 août 1976.

6. Les assistants de nuit forment un groupe de quelque huit agents, dirigé par M. De Jonge. Ils travaillent à l'observatoire pendant la nuit, afin surtout d'aider les astronomes invités à procéder à leurs observations. Ils sont conduits à l'observatoire par la voie aérienne à partir de Santiago, travaillent durant huit nuits consécutives puis ont six nuits de liberté, le tout étant appelé un "turno". Le requérant est entré en fonction le 8 mai 1973 et, au moment des faits, il travaillait en vertu d'un contrat en date du 23 mars 1976, dans lequel la durée de son emploi était qualifiée d'indefinito.

7. Le chapitre II du Statut et Règlement traite des conditions d'emploi.

L'article 1.07 dispose que toute nomination doit faire l'objet d'un contrat écrit et l'article 1.08, que le contrat mentionnera notamment le traitement de base, la durée hebdomadaire de base du travail et la durée réelle s'il y a une différence, ainsi que d'éventuelles conditions spéciales. Selon l'article 1.10, "toute modification aux conditions du contrat exige un amendement écrit accepté et signé par les deux parties". (Traduction du Greffe pour toutes les dispositions citées.)

L'article 5.03 régit la cessation des services par licenciement. Les motifs sont énumérés sous 14 rubriques, qui n'ont pas toutes trait à une conduite fautive; le licenciement, sauf s'il est décidé pour des raisons disciplinaires, entraîne le versement d'une indemnité modeste. En l'espèce, l'Organisation se fonde, pour le premier motif de licenciement invoqué, sur la deuxième rubrique de l'article 5.03, à savoir "manque de probité, torts prouvés ou conduite immorale". Quant au second motif, il n'y a aucune rubrique qui réponde bien à la situation d'un agent qui se trouve être le seul à refuser d'accepter un amendement; l'Organisation cite la dixième rubrique, qui parle de "cessation des services, réduction et modification fonctionnelle de la structure opérationnelle de l'emploi dans l'Organisation".

8. Le chapitre III traite des conditions de travail. Les trois premiers articles prévoient une durée hebdomadaire de base du travail de 45 heures, dont quatre heures pour les déplacements, et l'exécution d'heures supplémentaires. Les neuf articles suivants ne s'appliquent pas aux assistants de nuit, si ce n'est que l'article 1.08 dispose ce qui suit :

"Pour l'accomplissement régulier de travail de nuit, un contrat spécial doit être signé avec le membre du personnel local, précisant les conditions et les indemnités particulières payées pour ce genre de travail."

D'après l'article 1.13, les conditions de travail de ces assistants sont spécifiées dans les contrats individuels et dans une annexe. L'annexe mentionne uniquement l'"horaire spécial" dont il a déjà été question, la durée du travail ne devant pas dépasser 90 heures pour la période de base de huit nuits. Ces 90 heures par quinzaine équivalent donc aux 45 heures de la durée ordinaire de la semaine de travail.

9. L'Organisation n'a pas élaboré de modèle de contrat individuel pour les assistants de nuit. Elle a utilisé la formule courante et laissé en blanc l'espace ménagé pour l'indication des conditions spéciales. Le contrat fixe le traitement mensuel de base mais non pas, comme le voudrait la disposition LS III 1.08, les indemnités spéciales. Il est vrai que la disposition LS III 1.13 précise que les assistants de nuit ne relèvent pas des dispositions LS III 1.04 à 1.12, mais cette exclusion ne peut viser la disposition LS III 1.08 puisque celle-ci concerne les assistants de nuit et eux seulement.

10. Rien n'indique de manière satisfaisante que les assistants de nuit recevaient une indemnité spéciale. L'Organisation affirme que le montant du traitement de base fixé dans le contrat du requérant "tenait compte de ses tâches spéciales" et qu'il dépassait la somme correspondante allouée en général aux membres du personnel local. Toutefois, elle ne donne ni un chiffre ni un pourcentage pour indiquer l'importance du dépassement. En outre, lorsque l'Organisation, ainsi qu'il apparaîtra plus loin, a fini par offrir une indemnité, ce fut sous la forme de 10 pour cent du traitement de base et sans qu'il ait été question d'un excédent qu'il aurait fallu commencer par déduire. Il semble improbable que cet excédent ait été d'un montant tel qu'il ait pu équitablement être considéré comme une indemnité. Le Tribunal conclut que l'Organisation n'a pas observé les dispositions réglementaires, probablement en omettant de verser une indemnité et certainement en ne la fixant pas dans le contrat.

11. En juin 1974, les assistants de nuit ont présenté une pétition au Directeur de l'ESO au Chili en demandant le versement de l'indemnité spéciale. Le 25 septembre 1974, le professeur Westerlund, le prédécesseur de M. De Jonge, leur a dit qu'il escomptait qu'une décision serait prise pour la fin d'octobre, qui prévoirait le paiement d'une indemnité à compter du 1er janvier 1975, avec peut-être effet rétroactif. Le 13 janvier 1975, un mémorandum du cabinet du Directeur général, adressé à "tous les membres du personnel international", a exposé un certain nombre de points concernant la rémunération, à propos desquels des modifications étaient proposées. Il s'agissait notamment de porte; le sursalaire de nuit de 25 à 40 pour cent du taux horaire de base. Le 26 mai 1975, six assistants de nuit, dont le requérant, ont écrit au professeur pour lui rappeler leurs efforts antérieurs et demander une indemnité de 25 pour cent.

12. Le 27 février 1976, le Directeur général a envoyé un mémorandum à l'administration de La Silla et à tous les assistants de nuit, au sujet de la durée du travail, des heures supplémentaires et de l'indemnité de nuit. Sur le premier point, il était question d'arrangements irréguliers pris durant les dernières années et auxquels il importait de mettre un terme; à partir du 1er mars 1976, les assistants de nuit devaient travailler "ainsi qu'il est dit dans les

règlements" et M. De Jonge devait élaborer un tableau en conséquence. Sur le second point, l'activité normale de l'assistant de nuit devait comprendre un volume raisonnable de travail de jour, par exemple le développement de plaques photographiques, et les heures supplémentaires ne seraient rémunérées que dans des circonstances exceptionnelles. Sur le troisième point, "à compter du 1er mars 1976, une compensation spéciale serait introduite pour l'exécution régulière et habituelle d'un travail de nuit, à raison de 10 pour cent du traitement de base".

13. Le 2 mars 1976, M. De Jonge a convoqué une réunion des assistants pour discuter du nouveau tableau de travail établi conformément au mémorandum précité. Il n'existe pas de procès-verbal de la séance et aucun témoin n'en a établi un compte rendu complet. Rien ne prouve que la question de l'indemnité de nuit ait été débattue et c'est certainement le temps de travail qui a fait l'objet de la majeure partie de la discussion. Il existe un compte rendu complet du débat sur ce sujet lors de la réunion ultérieure du 17 août, d'où il ressort qu'il s'agissait surtout d'un problème d'heures supplémentaires. Il y a pendant la nuit des périodes "de disponibilité" durant lesquelles les assistants n'ont rien à faire, mais elles peuvent être suivies par un travail de jour, tel que le développement de plaques photographiques à la demande des astronomes. M. De Jonge a fait valoir que seules les heures de travail effectif devraient être prises en compte. Le débat n'a conduit à aucune conclusion. M. De Jonge déclare qu'"au cours de la réunion, M. Diaz a fait des déclarations insultantes, m'accusant de ne rien comprendre au travail de l'assistant de nuit, d'être incompetent en tant que supérieur, d'avoir écrit moi-même le mémo du Directeur général, de ne pas avoir le courage de le signer moi-même, etc."

14. Le lendemain, M. De Jonge et le requérant se sont rencontrés par hasard et, en réponse à une demande amicale, le requérant a répliqué que les choses ne se régleraient pas si facilement. M. De Jonge a déclaré qu'il était tout prêt à un compromis et que c'était pour cela qu'il avait ajourné l'application du mémorandum du Directeur général quand bien même il s'agissait d'un ordre permanent. Le requérant a répliqué que, si M. De Jonge avait donné suite au mémorandum, il l'aurait bien regretté. M. De Jonge ayant demandé pourquoi, le requérant a refusé de s'expliquer mais il a ajouté : "La prochaine fois, je n'hésiterai pas à agir". M. De Jonge a déterminé, en s'informant auprès de quelques-uns des autres assistants de nuit, que le requérant essayait d'obtenir des appuis pour une lettre au Directeur général en vue de se plaindre de M. De Jonge et de son adjoint (qui faisait également fonction de chef de groupe de temps à autre) en raison des relations par trop intimes que ceux-ci auraient eues avec les secrétaires. M. De Jonge a convoqué le requérant à son bureau et lui a dit que "des remarques insultantes de ce genre" étaient inacceptables et qu'il se proposait de faire une enquête. Le requérant a déclaré qu'il devait y avoir un malentendu et les choses en sont restées là.

15. M. De Jonge a estimé que, si la qualité du travail du requérant était jugée bonne par les astronomes invités - le requérant a d'ailleurs produit des preuves à cet effet -, son attitude envers d'autres membres du personnel de soutien était loin d'être correcte. Le 23 mars, il lui a envoyé une note en donnant des exemples et en se plaignant de son "attitude négative". Cela n'était pas de nature, disait-il, à résoudre "notre désaccord" sur les heures de travail et si la situation se maintenait, elle l'obligerait "à prendre une décision draconienne dont vous aurez vous-même le plus à souffrir".

16. Le requérant a réagi avec vigueur et de manière très critique dans une note en date du 9 avril, où il reprend chaque allégation. L'Organisation dit de ce texte, de façon assez juste, qu'il reflète l'attitude d'un "juge informateur". Il est écrit dans un style dont on peut user en parlant et, comme il est le meilleur témoignage du ton que le requérant avait adopté dans la discussion, il vaut la peine de citer quelques exemples :

"Alors, pourquoi donc n'avez-vous pas vérifié si le rapport d'opération portait la signature de l'astronome ... ? Comment allons-nous développer les photos prises à la fin de la nuit au milieu des autres, qui sont censées être prêtes déjà à 4 heures du matin ? Nous ne sommes pas des magiciens. Pouvez-vous nous dire comment faire ?

Pourquoi évitez-vous de toucher à la difficulté majeure de toute l'affaire ?

Ne vous rappelez-vous pas avoir dit vous-même à M. Grewing ... etc. ? En supposant que vous allez le nier, pourquoi ne m'avez-vous pas appelé alors afin de déterminer ce qui se passait ?

Pourquoi refusez-vous systématiquement de clarifier quoi que ce soit ?

Avez-vous tous tellement de travail que vous ne puissiez dire que telle ou telle chose a été réparée ou "Comme je n'ai pas assez de temps pour faire la réparation, pourquoi ne vous en chargez-vous pas", par exemple ? Faut-il tellement de temps pour le dire ?

Je suis ici et je vous réponds que cette déclaration (faite par l'un des adjoints de M. De Jonge) est complètement fausse. Vous ne pouvez pas comparer son niveau moral avec le mien, et vous le savez. Il est évident qu'il vous aide à établir un argument erroné pour que je puisse être saqué, et ça, c'est de la persécution !"

Le requérant concluait en écrivant : "Je m'efforcerai de faire de mon mieux", mais il ajoutait une note pour demander à M. De Jonge de retirer la remontrance de son dossier si M. De Jonge trouvait les explications acceptables ou, dans le cas contraire, de le dire par écrit pour que le requérant puisse soumettre la question au Directeur général. Il a envoyé copie de sa note à la Section du personnel à Santiago et à l'Association du personnel.

17. Sur ces entrefaites, M. De Jonge a convoqué à nouveau le requérant à son bureau. Les deux hommes se sont entretenus; le requérant a promis de s'améliorer et M. De Jonge s'est engagé à retirer sa note et la réponse du requérant du dossier personnel de celui-ci. Il n'y eut plus de difficulté jusqu'au 17 août. Il convient donc de voir maintenant quelles ont été les répercussions de ces événements sur l'incident capital du 17 août. Il ressort essentiellement que trois erreurs d'interprétation se dégagent de l'argumentation de l'Organisation. La première, c'est l'affirmation selon laquelle le mémorandum du Directeur général en date du 27 février aurait réglé l'ensemble de la question; M. De Jonge pouvait simplement l'avoir imposé et les réunions du 2 mars et du 17 août n'étaient que des gestes de bonne volonté, où le requérant voyait un "signe de faiblesse". La deuxième, qui n'est pas sans lien avec la première, apparaît dans la lettre de licenciement, qui allègue un manque de respect envers "un supérieur direct", de même, l'Organisation parle, dans sa réplique, d'"insubordination à l'égard de son supérieur hiérarchique". La troisième porte sur les divers avertissements, dont il est question dans la même lettre, que le requérant aurait reçus dans le passé en raison de son attitude incorrecte et de son manque de respect.

18. Le Directeur général comme M. De Jonge auraient outrepassé leurs pouvoirs s'ils avaient essayé d'imposer l'application du mémorandum en faisant acte d'autorité. Tout d'abord, l'Organisation savait, ou aurait dû savoir, qu'elle n'avait pas respecté les dispositions réglementaires à propos de l'indemnité spéciale et M. De Jonge devait essayer d'obtenir un accord moyennant une majoration de 10 pour cent - à la lumière du paragraphe 11 ci-dessus, c'était probablement le chiffre le plus faible possible -, d'une façon telle que cela aurait signifié l'abandon tacite, par les assistants de nuit, de toute prétention à l'égard du passé. Ensuite, l'Organisation, pour dire les choses sans fard, voulait que les assistants de nuit fassent des heures supplémentaires sans recevoir à ce titre ce qu'ils étaient en droit d'exiger en vertu de la disposition LS III 1. 03; M. De Jonge devait faire comprendre que, puisqu'une partie des heures de travail de nuit consistait en une simple disponibilité, il était raisonnable de demander quelques heures supplémentaires non payées pendant la journée. Toutes ces questions, à moins que l'Organisation n'eût été disposée à passer outre aux règlements, exigeaient une discussion puis un accord, et M. De Jonge, tout au moins à ce stade, était prêt à compromettre selon ses propres dires.

19. Le lien entre ce qui vient d'être exposé et la deuxième interprétation erronée des faits, c'est que M. De Jonge n'a joué le rôle de supérieur direct chargé de transmettre des ordres ni à l'une ni à l'autre réunion. Il était là pour négocier sur les salaires et tâcher d'apporter aux contrats existants des amendements qui, en vertu de la disposition LS II 1.10, devaient être établis par écrit et "acceptés et signés par les deux parties". Il n'est certes pas recommandé d'insulter les participants à des négociations salariales, mais il y a une grande différence entre leur situation et celle des supérieurs hiérarchiques; ceux-ci parlent en chef, ceux-là en égaux. Le principe hiérarchique dans la fonction publique internationale n'intervient pas uniquement pour assurer le respect dû aux supérieurs en raison de leur rang. Il s'impose parce qu'une institution ne peut pas être gérée efficacement sans discipline et qu'il ne saurait y avoir de discipline si le respect voulu n'est pas témoigné aux supérieurs. On peut faire valoir que le principe ne devrait être appliqué que dans l'institution, c'est-à-dire lorsque le supérieur agit en cette qualité; il est certain que si le principe s'applique en dehors des relations hiérarchiques, il convient de l'assouplir selon les circonstances. Dans de libres négociations sur les conditions de travail, les choses peuvent être dites d'une manière qui ne serait pas de mise en réponse à un ordre auquel il faut obéir. Il n'est pas nécessaire, pour le négociateur, de pouvoir brandir l'arme des sanctions disciplinaires; comme tout un chacun, il est libre de rompre la discussion avec quiconque quand les manières de son interlocuteur lui sont intolérables. C'est parce que le supérieur ne peut briser là avec ses subordonnés qu'il faut prévoir des sanctions en cas de manque de respect.

20. Enfin, rien n'établit que le requérant aurait reçu à plusieurs reprises des avertissements en raison de son manque de respect. L'élément significatif, en fait, c'est que c'est précisément la chose qui ne lui a jamais valu d'avertissement. Il a été sérieusement mis en garde contre son "attitude négative" envers ses camarades, et il n'a plus donné lieu à des plaintes. Il a été averti à propos de ses médisances, et il a cessé d'en colporter. Il ne fait aucun doute qu'il aurait pu être averti en raison de sa façon de parler et de se comporter, car sa note du 9 avril répondait à une communication que M. De Jonge lui avait envoyée en sa qualité de supérieur. Les expressions utilisées dans la

note étaient irritantes, pour user d'un terme neutre. On aurait pu les qualifier d'insolentes ou d'offensantes; mais on aurait aussi pu dire qu'elles étaient d'une brutale franchise. Le choix du qualificatif dépend des relations entre les deux hommes et c'est au supérieur d'en décider. Certains aiment que leurs subordonnés fassent preuve de correction ou de formalisme; d'autres souhaitent qu'ils soient francs et disent exactement ce qu'ils pensent. C'est au supérieur qu'il appartient, lorsqu'il estime que le subordonné est allé trop loin, de bien préciser qu'il ne le tolérera plus. C'est ce que M. De Jonge n'a jamais fait. Il n'a pas repris le requérant, ni à la réunion du 2 mars, ni plus tard; il dit dans sa déclaration qu'il espérait que l'intéressé changerait d'attitude. Bien que, dans sa déclaration, il qualifie d'"insultante" la note du 9 avril, il n'a pas protesté sur le moment. A l'occasion de l'entretien suivant, il s'est contenté de dire "Je lui ai exposé mes opinions sur les différentes questions." Les deux notes ont alors été retirées du dossier.

Sur le fond : cessation de la relation de travail :

21. La réunion du 17 août a vu la participation de tous les assistants de nuit disponibles, y compris le requérant, et du représentant de l'Association du personnel. En l'ouvrant, M. De Jonge a dit qu'il invitait les assistants de nuit à examiner en premier lieu la durée du travail, en second lieu, les heures supplémentaires et, en troisième lieu, l'indemnité de nuit; il y avait également à l'ordre du jour deux questions d'importance secondaire concernant l'horaire. Presque immédiatement, la discussion de la première question a débordé sur la suivante. M. De Jonge a relevé que, selon les calculs du requérant, les intéressés auraient fait en moyenne chaque jour 11 heures et demie de travail, tandis qu'il en comptait lui-même 10 à 10 et demie. Mais cela, ajouta-t-il, est sans importance; l'observatoire est une institution et non pas un établissement industriel, si bien que les heures de travail ne peuvent pas être définies strictement. Une discussion s'est alors instaurée, surtout entre M. De Jonge et le requérant, les autres intervenant à l'occasion. Le requérant a affirmé qu'avec un système judicieux on pourrait déterminer et contrôler les heures excédentaires, M. De Jonge insistant sur l'impossibilité de le faire. Ses calculs, a-t-il dit, montrent qu'en 1974 et en 1975, il a été payé en moyenne environ trois heures par "turno" et il a offert de verser, au lieu du paiement des heures supplémentaires, une somme régulière équivalant à cinq heures par "turno". Il n'y eut pas de discussion sur le montant de l'indemnité; M. De Jonge a déclaré avoir désormais des instructions pour la payer à partir du 1er avril.

22. M. De Jonge a alors présenté ses propositions en disant qu'un amendement serait élaboré immédiatement et que le nouveau contrat serait soumis individuellement à chaque assistant de nuit. Il a poursuivi ainsi :

De Jonge : Evidemment, pour celui qui ne signe pas, c'en est fini de travailler à l'ESO.

Diaz : Voulez-vous dire que celui qui ne signe pas les nouvelles conditions de travail cessera d'appartenir à l'ESO ?

De Jonge : Exactement. Les assistants de nuit doivent comprendre que l'Organisation ne peut pas établir un statut et un règlement qui satisfassent les désirs de chaque membre du personnel.

Ce débat a été suivi par un échange de répliques, auquel le requérant n'a pas participé, à propos de cours d'étude que l'Organisation paraît offrir. M. De Jonge a alors demandé à chaque agent présent de donner son accord et tous, à l'exception du requérant, ont répondu par l'affirmative; le requérant a déclaré ne pas être d'accord parce qu'il jugeait que les points n'avaient pas été suffisamment étudiés. Il y eut alors une discussion sur des détails, tels qu'une pause pour un repas. Durant le débat, auquel le requérant n'a pas participé, celui-ci a demandé la permission de quitter la réunion. Comme c'était la fin du "turno", il est parti pour Santiago, où il a reçu deux jours plus tard l'avis de son licenciement. M. De Jonge était arrivé à la conclusion, dit-il dans sa déclaration, qu'il ne pouvait plus tolérer l'"attitude agressive et insultante" du requérant.

23. Le compte rendu complet de la réunion, qui a été signé par M. De Jonge, ne contient qu'une remarque provocante formulée par le requérant, du genre de celles dont la note du 9 avril offre de nombreux exemples. Cette remarque, que M. De Jonge a laissé passer sans réagir, donnait à penser qu'une des questions qu'il avait posées ne rimait à rien. Il y a un témoin d'un cas analogue de manque de courtoisie, qui ne figure toutefois pas dans le compte rendu. M. De Jonge se plaint aussi que le requérant, ayant demandé la permission de se retirer, n'a pas attendu de l'avoir reçue. M. De Jonge et l'autre témoin disent tous deux que le requérant s'est montré agressif. On peut penser qu'une certaine agressivité de la part des assistants de nuit aurait été pardonnable; ils avaient été invités à discuter d'amendements à leur contrat, puis placés devant un ultimatum : accepter ou être renvoyés.

24. Le Tribunal conclut que rien n'a été dit ou fait par le requérant à cette occasion qui puisse - compte tenu de la nature de la réunion et du fait que, dans le passé, des attitudes et des expressions analogues ne lui avaient attiré aucune remontrance - être interprété à bon droit comme l'indication d'un manque de respect suffisant à constituer une infraction au règlement ou une violation du contrat. Alternativement, le Tribunal conclut que toute faute éventuellement commise ne méritait pas plus qu'une réprimande. Il est vrai que, lorsqu'une infraction est établie, le choix de la sanction appropriée relève du pouvoir discrétionnaire du Directeur général. Mais il doit exercer ce pouvoir en tenant compte du principe de la proportionnalité. De l'avis du Tribunal, le renvoi sommaire constitue une sanction sans commune mesure avec l'infraction qui peut avoir été commise. Aussi la première raison donnée pour la cessation de la relation de travail n'est-elle pas fondée.

25. La deuxième raison soulève des questions de fait et des points de droit. Sur les faits, le requérant a-t-il refusé l'amendement et, dans l'affirmative, en eût-il résulté un manque d'uniformité qui aurait mis la Direction dans une situation intenable ? La seule chose qui ressorte du compte rendu, c'est que le requérant n'était pas prêt à donner son accord sur le champ. M. De Jonge déclare que lorsque celui-ci a été invité à donner son accord, il a quitté la réunion en signe de protestation. Toutefois, le compte rendu montre qu'un laps de temps appréciable s'est écoulé entre la demande et le départ de l'intéressé, et ne témoigne d'aucune protestation.

26. L'amendement a été soumis aux autres assistants de nuit et incorporé à leur contrat le 31 août. Le requérant dit que si on le lui avait offert alors, il ne l'aurait pas refusé. Même s'il l'avait refusé, cela n'aurait pas créé, de l'avis du Tribunal, une situation intenable. L'Organisation aurait pu inviter l'intéressé à travailler temporairement selon les nouvelles conditions tout en réservant ses droits et en interjetant appel auprès du Directeur général, s'il en eût résulté une situation intenable, elle aurait été créée par le règlement, qui donne au requérant un contrat individuel de durée indéterminée avec le droit de refuser tout amendement. L'Organisation n'explique pas, dans son argumentation, comment une situation de ce genre pourrait être invoquée en vertu de l'autre motif de licenciement avancé au paragraphe 7 ci-dessus, ce qui est d'ailleurs impossible de l'avis du Tribunal. Par conséquent, le Tribunal estime injustifiée la dénonciation du contrat du requérant.

Sur le fond : indemnité pour travail de nuit :

27. Pour les raisons données au paragraphe 10 ci-dessus, l'Organisation avait commis une violation du contrat en omettant de spécifier et de payer ladite indemnité. En conséquence, le requérant a droit au versement d'une indemnité du montant qui aurait été négocié entre les parties; l'Organisation n'ayant pas fixé la somme qu'elle pourrait avoir versée à ce titre, le requérant aurait droit à la totalité de ce montant. Il n'y a pas de meilleure indication de ce qui aurait pu être négocié que l'offre faite dans le mémorandum du 27 février, qui a été acceptée sans discussion, à savoir 10 pour cent du traitement de base. Par voie de conséquence, le requérant aurait été habilité, n'était la disposition LS VIII 1.01, à recevoir cette majoration dès le début de son emploi. Cependant, la disposition précitée prescrit que les demandes relatives au paiement des indemnités notamment ne peuvent être formulées que six mois au plus tard à compter de la date à laquelle le membre du personnel local était en droit de prétendre à l'indemnité. Aussi le requérant ne peut-il demander plus de six mois d'arriérés.

Sur le fond : heures supplémentaires :

28. Le requérant est en droit de prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il peut établir avoir accomplies en sus de 90 par "turno". Il fonde sa demande de 10 heures par "turno" dès le 1er juin 1976 sur les faits suivants :

Le 12 mai, l'administrateur de La Silla a adressé un mémorandum au Directeur général, dans lequel il proposait que les déplacements ne soient plus comptés comme temps de travail, la durée de base du travail hebdomadaire étant ramenée de 45 à 40 heures. Cette proposition devait prendre effet le 1er juin. Il ne ressort pas clairement du mémorandum si la proposition devait s'appliquer ou non au personnel de nuit. Le requérant a produit un exemplaire d'un nouveau tableau, partant du 21 juin, qui fait apparaître une durée hebdomadaire du travail de 40 heures et chacun s'accorde à reconnaître qu'il n'était pas appliqué aux assistants de nuit. L'amendement proposé par M. De Jonge le 17 août, et accepté par les assistants de nuit à l'exception du requérant, a eu pour effet que, dans leur cas, la durée hebdomadaire du travail est restée de 45 heures (ou 90 heures par quinzaine), que seules devaient être prises en compte les heures pendant lesquelles les astronomes faisaient appel à leur concours et que l'équivalent de cinq heures supplémentaires devait être payé par "turno" pour compenser des travaux diurnes occasionnels.

29. Le requérant ne peut prétendre à des heures supplémentaires que conformément à son contrat, lequel n'a jamais



été modifié. Si le fait que son contrat aurait été amendé si l'intéressé n'avait pas été licencié est un facteur qui doit être pris en considération pour déterminer l'indemnité de licenciement, le requérant ne peut fonder une demande séparée de paiement d'heures supplémentaires sur une disposition qui n'était pas un des éléments de son contrat, ni d'ailleurs du contrat d'aucun assistant de nuit avant le 31 août 1976. Il se peut que le requérant veuille dire qu'il conviendrait d'inférer des faits présentés dans les paragraphes précédents que l'Organisation admettait que le requérant avait effectué dans le passé des heures supplémentaires de jour s'élevant en moyenne à 45 par "turno". C'est une déduction que le Tribunal ne peut pas faire et, comme rien ne prouve combien d'heures auraient été accomplies le cas échéant par le requérant, ce chef de demande n'est pas admis.

Sur le fond : invalidité du travail :

30. Le requérant affirme qu'il souffre d'une lésion de l'épine dorsale qui l'empêche en permanence d'exercer certaines activités et réduit donc sa capacité de gain. Il fait valoir que la blessure remonte au mois d'août 1973, alors qu'il aidait à déplacer un pesant télescope, et demande une réparation pour invalidité partielle du travail.

31. Le requérant aurait dû faire valoir sa prétention, selon la disposition LS VIII 1.01, dans les six mois à compter de la date de la lésion ou, au plus tard, dans les six mois suivant la manifestation de conséquences graves, ce qu'il n'a pas fait. Il ne suffit pas de signaler l'accident, ainsi que le requérant déclare l'avoir fait, à un supérieur direct, à l'infirmier de l'Organisation ou à un médecin; il faut qu'il y ait une demande de réparation.

Sur la compensation pour licenciement :

32. Le Tribunal n'ordonnera pas la réintégration du requérant. Celle-ci créerait à La Silla une situation difficile, dont la responsabilité retomberait en partie sur le requérant en raison de son comportement irritant. Cependant, la compensation tenant lieu de réintégration doit être substantielle. Le requérant avait droit à un emploi de durée indéterminée dans un excellent poste, qui l'intéressait et qu'il remplissait bien; il est question à plusieurs reprises, dans le dossier, des graves répercussions financières qu'aurait pour lui la perte de son emploi. Le Tribunal doit toutefois tenir compte d'un autre élément : si le requérant, qui était âgé de trente ans au moment des faits, pouvait demeurer au service de l'Organisation pendant le reste de sa vie active, un homme de son tempérament aurait risqué de donner lieu tôt ou tard à un juste motif de licenciement.

Sur les interventions :

33. Les intervenants s'associent à la revendication du requérant relative aux arriérés d'indemnités pour travail de nuit et demandent au Tribunal d'admettre des requêtes analogues pour des arriérés accumulés avant le 1er avril 1976. Toutefois, comme ils ont accepté, par l'amendement auquel ils ont souscrit ainsi qu'il est dit dans les paragraphes 20 à 26 ci-dessus, le 1er avril comme date à partir de laquelle les arriérés devaient courir, ils ne peuvent plus prétendre à faire partir le paiement d'une date antérieure. Leurs prétentions devant donc être écartées de ce fait, il n'y a pas lieu d'admettre les interventions.

Sur les dépens :

34. L'Organisation demande au Tribunal d'ordonner au requérant et aux intervenants de payer une contribution équitable sur les honoraires de ses conseils. Il est vrai que l'Organisation a obtenu gain de cause pour ce qui est des intervenants et sur certains des chefs de demande du requérant. Mais le Tribunal n'a jamais eu pour pratique d'enjoindre au requérant de payer tout ou partie des dépens d'une organisation, même lorsque la requête est rejetée dans sa totalité. En outre, un ordre en ce sens serait incompatible avec la disposition citée dans le paragraphe suivant. Le Tribunal rejette donc cette demande.

35. Dans les cas appropriés, lorsqu'un requérant a obtenu satisfaction, il est d'usage que le Tribunal ordonne à l'organisation de verser à l'intéressé une somme déterminée pour ses dépens. En l'espèce, la disposition LS VI 1.10 dit que "toutes dépenses engagées par le requérant pour son recours au Tribunal administratif à Genève seront à la charge de l'Organisation". En vertu de cette disposition, le requérant est en droit de prétendre au remboursement, par l'Organisation, de toutes les dépenses qu'il a exposées raisonnablement au cours de la procédure. Il ne serait donc pas indiqué que le Tribunal ordonne le paiement de dépens tant que le requérant n'aura pas épuisé les droits que ladite disposition lui accorde.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 30 novembre 1976 est annulée pour ce qui est des premier et deuxième chefs de demande du requérant et il est ordonné à l'Organisation de payer à celui-ci :

a) au titre du premier chef de demande, la somme de 12.000 dollars des Etats-Unis, avec intérêt à 8 pour cent l'an à compter du 1er septembre 1977;

b) au titre du deuxième chef de demande, un montant égal à 10 pour cent du traitement de base payable au requérant pour les mois de mars à août 1976 inclus, avec intérêt au taux de 8 pour cent l'an à compter du 1er septembre 1976.

2. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

3. Les interventions mentionnées au deuxième paragraphe du présent jugement sont rejetées.

Ainsi jugé par M. Maxime Letourneur, Président, M. André Grisel, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Morellet, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 mai 1978.

(Signé)

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

Roland Morellet