



**Tribunal administratif**

Distr.  
LIMITEE

AT/DEC/547  
16 juin 1992  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 547

Affaire No 581 : McFADDEN

Contre : Le Secrétaire général  
de l'Organisation des  
Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Jerome Ackerman, président; M. Samar Sen; M. Hubert Thierry;

Attendu qu'à la demande de Richard N. McFadden, ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé jusqu'au 15 février 1991 le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 14 février 1991, le requérant a déposé une requête qui contenait les conclusions suivantes :

"II. CONCLUSIONS

Le requérant prie respectueusement le Tribunal de prendre en l'espèce les mesures suivantes :

a) Dire et juger que la décision de supprimer son poste a été arbitraire et que le fait que son nom n'ait pas été proposé en vue d'une éventuelle réaffectation au sein du Bureau des services généraux a constitué une inobservation des formes et, partant, une illégalité. Les procédures prescrites dans le document ST/AI/353 (...) n'ont pas été suivies :

i) Aucun groupe consultatif paritaire ad hoc de département n'a été établi conformément au paragraphe 2 pour veiller à ce que les

réaffectations de personnel se fassent dans le respect de l'équité et de l'objectivité;

- ii) Le requérant n'a pas eu l'occasion de présenter au groupe consultatif des informations sur sa situation, ce qui aurait pu lui permettre de rectifier des renseignements inexacts sur ses fonctions et aurait peut-être modifié la décision tendant à ne pas le réaffecter au sein du Bureau, décision qui a abouti à l'interruption prématurée de sa carrière à l'Organisation des Nations Unies; et
- iii) Le requérant n'a pas été informé à temps par le Chef du Bureau, conformément au paragraphe 6, qu'il occupait un poste non essentiel qui devait être supprimé et cela a réduit la possibilité de lui trouver un poste correspondant à son niveau ou à ses qualifications spécialisées (...);

b) Dire et juger que le fait que l'Administration s'en est remise à une autorité compétente, à savoir le Groupe consultatif paritaire ad hoc du Bureau des services généraux, du soin de décider la non-réaffectation du requérant à un poste essentiel vacant au sein du Bureau ne saurait remédier à l'inobservation par l'Administration, dans le cas du requérant, des directives formulées dans le document ST/AI/353 et que, par suite, des dommages-intérêts doivent être accordés au requérant, correspondant au préjudice subi par lui du fait que son engagement permanent a pris fin;

c) Dire et juger que la transaction offerte au requérant lors de son licenciement n'était qu'un dédommagement normal dont bénéficiaient tous ceux dont le poste avait été supprimé d'une façon pleinement conforme aux dispositions du document ST/AI/353, et par suite ne constituait pas une indemnisation adéquate du préjudice subi par le requérant dans sa carrière du fait de l'inobservation des dispositions de cette circulaire;

d) Dire et juger que l'acceptation conditionnelle d'un licenciement amiable ne fait pas obstacle au recours formé par le requérant car celui-ci a apposé sur le contrat qui précise les termes du licenciement amiable la mention suivante : (...) 'Je considère que rien de ce qui précède ne concerne le recours que j'ai engagé.' Le requérant soutient que, le chapitre XI du Statut du personnel étant intitulé 'Recours' et la disposition 111.2 du Règlement étant également intitulée 'Recours', il est clair que la demande de

réexamen administratif présentée en vertu de l'article 111.2 aurait dû être interprétée comme le 'recours' mentionné dans la réserve dont le Requérant a assorti le licenciement amiable;

e) Dire et juger que rien ne s'oppose à ce que le requérant intente un recours car il s'attendait à ce que l'Organisation invoque les termes de sa réserve. Il n'a pas accepté l'offre telle que l'Administration l'avait proposée; il a accepté cette offre telle qu'il l'a modifiée. Il pensait que, si l'Administration ne désirait pas accepter l'offre qu'il faisait lui-même, elle le lui dirait et lui demanderait de signer le licenciement amiable sans restriction. Si l'Administration avait agi ainsi, le requérant aurait préféré conserver le droit d'intenter un recours plutôt que d'accepter la transaction relative à son licenciement qui lui était offerte."

Attendu que le défendeur a produit sa réplique le 2 juillet 1991;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 26 février 1992;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Richard N. McFadden est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er août 1977. On lui a initialement offert un engagement d'une durée déterminée d'un an à la classe P-2, échelon VI, comme fonctionnaire d'administration (adjoint de 1re classe) à la gestion des restaurants du Service de la gestion commerciale (Bureau des services généraux). Le 4 mai 1978, le requérant a été engagé pour une période de stage, puis le 1er août 1979 à titre permanent. Dans le cours de son emploi à l'Organisation des Nations Unies, le requérant a été promu à la classe P-3 à partir du 1er avril 1980 et à la classe P-4 à partir du 1er avril 1985. Son titre fonctionnel a été modifié et il est devenu fonctionnaire chargé des marchés.

A sa quarantième session, en 1985, l'Assemblée générale a décidé, dans sa résolution 40/237, de "créer un groupe d'experts

intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies" (le Groupe des Dix-Huit). Dans son rapport à l'Assemblée générale en date du 15 août 1986 (A/41/49, Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 49 (1986)), le Groupe des Dix-Huit a recommandé "une réduction substantielle des effectifs à tous les degrés, mais en particulier aux échelons les plus élevés...", réduction à laquelle on devrait procéder "en un temps relativement court sans porter atteinte au niveau actuel des activités de programme..." et il a recommandé que "le nombre global des postes inscrits au budget ordinaire, soit réduit de 15 % sur une période de trois ans" (Recommandation 15). L'Assemblée générale a approuvé cette recommandation dans sa résolution 41/213 du 19 décembre 1986 et invité le Secrétaire général à mener à bien cette réforme.

Le 15 juillet 1988, le Chef du Service des activités commerciales, des achats et des transports (Bureau des services généraux) a écrit au requérant pour confirmer que, à la suite d'"une restructuration récente" du Bureau, les fonctions des deux services avaient été combinées en un nouveau "Service des activités commerciales, des achats et des transports". A partir du 18 juillet 1988, le requérant "recevrait des attributions supplémentaires dans le domaine des achats et des marchés". Ces attributions devaient constituer à peu près 50 % de son activité professionnelle globale.

Le 20 juillet 1988, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a fait paraître l'instruction administrative ST/AI/353, intitulée "Réaffectations internes de fonctionnaires : directives concernant les groupes consultatifs paritaires ad hoc de département", pour réglementer la manière dont les chefs de département et de bureau parachèveraient le recensement des ressources nécessaires à l'exécution des programmes et procéderaient à des réaffectations internes de leurs fonctionnaires dans le cadre

de la réduction des effectifs exigée par l'Assemblée générale. Des groupes consultatifs paritaires ad hoc devaient être institués pour conseiller le chef de chaque département ou bureau au sujet des réaffectations de son personnel et faire en sorte que celles-ci s'opèrent conformément à l'"équité" et à l'"objectivité". Ces groupes devaient "dresser une liste préliminaire des fonctionnaires à réaffecter dans les cas où il est prévu de supprimer un ou plusieurs postes de même classe dans un groupe de postes similaires" et recenser les postes qui étaient ou deviendraient vacants avant le 31 décembre 1989 afin de déterminer les possibilités de réaffectation interne. Afin d'accélérer les travaux des groupes, les départements devaient établir une distinction entre les postes "essentiels" qui seraient maintenus après le 31 décembre 1989 et les postes "non essentiels" qui seraient supprimés. Les fonctionnaires occupant un poste "non essentiel" promis à la suppression devaient en être informés par le chef de département ou de bureau dont ils relevaient et se voir offrir la faculté, s'ils le jugeaient utile, de soumettre au groupe consultatif des informations sur leur cas.

Le Chef du service administratif du Bureau des services généraux a convoqué un groupe consultatif conformément à l'instruction administrative ST/AI/353. Le 13 octobre 1989, le Sous-Secrétaire général aux services généraux a informé le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines que le groupe consultatif avait fait connaître verbalement ses vues sur la situation dans son ensemble. Il n'avait pas pris de recommandations mais avait dressé une liste des fonctionnaires affectés à des postes devenus "non essentiels". En conséquence, le Sous-Secrétaire général aux services généraux avait préparé, à l'intention du Bureau de la gestion des ressources humaines, une liste des fonctionnaires de son département "pour qu'il leur trouve un poste ou prenne toute autre mesure administrative appropriée". Le requérant figurait sur cette liste.

Dans une lettre du 25 octobre 1989, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a avisé le requérant que le Bureau des services généraux l'avait informé qu'il occupait "un poste temporaire dont la suppression était prévue pour le 31 décembre 1989". Le Bureau de la gestion des ressources humaines avait donc inscrit le requérant "sur une liste de fonctionnaires devant recevoir un poste par priorité dans le cadre du programme de gestion des vacances de poste et du système appliqué pour la réaffectation du personnel". Le requérant était "invité à s'efforcer de son côté de repérer des avis de vacance relatifs à des postes qui correspondraient à ses qualifications, à son expérience professionnelle et à son niveau et à poser sa candidature".

Dans une nouvelle lettre, en date du 7 décembre 1989, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a fait savoir au requérant que l'on s'efforcerait de trouver, pour tous les fonctionnaires titulaires d'un engagement à titre permanent, des affectations correspondant à leurs qualifications. Ceux pour lesquels on ne parviendrait pas à trouver une autre affectation "pourraient prétendre aux prestations de licenciement recommandées par le Groupe de travail du Comité consultatif mixte Administration/personnel à sa session de 1988 et approuvées par le Secrétaire général". Ces prestations comprenaient généralement le versement de "l'indemnité prévue par le Règlement du personnel plus 50 % et d'une indemnité complémentaire tenant lieu de préavis".

Le 5 janvier 1990, le requérant a prié le Secrétaire général de réexaminer la décision administrative tendant à la suppression de son poste. Il soutenait essentiellement que le Bureau des services généraux n'avait pas suivi les directives énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/353. Il se référait en particulier aux paragraphes 2 et 6 de l'instruction qui prévoyaient la mise sur pied de groupes consultatifs paritaires ad hoc de département pour assurer la réaffectation du personnel dans des conditions d'équité et d'objectivité et une notification aux

fonctionnaires dont le poste devait être supprimé pour qu'ils aient la faculté de soumettre au Groupe consultatif des informations sur leur cas.

Le 25 janvier 1990, le Sous-Secrétaire général aux services généraux a rencontré le requérant pour discuter de sa future affectation. Le défendeur affirme que, sans préciser de quel poste il s'agissait, le Sous-Secrétaire général a offert au requérant de lui trouver un poste en dehors de New York dans le secteur des achats ou des voyages, s'il désirait rester à l'Organisation. Selon le défendeur, le requérant n'a pas réagi à cette offre. D'après le requérant, l'offre du défendeur n'était qu'une "offre vague de lui trouver un poste quelque part sans véritable engagement".

Le 31 janvier 1990, le requérant a informé le Chef du service administratif du Bureau des services généraux que, aucun poste ne lui étant proposé, il était "obligé d'accepter la transaction que l'on offrait aux fonctionnaires dont le poste avait été supprimé". Il demandait aussi à l'Administration d'attester dans une lettre que son départ de l'Organisation résultait "seulement" de la réduction de personnel à laquelle il avait fallu procéder et nullement d'un jugement porté sur son comportement professionnel.

Dans une lettre en date du 9 février 1990, le Directeur de la Division de l'administration et de la formation du personnel, au Bureau de la gestion des ressources humaines, a informé le requérant, au nom du Secrétaire général, que la décision administrative supprimant son poste serait maintenue.

Le 14 février 1990, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a fait savoir au requérant que le Secrétaire général avait décidé de mettre fin à son engagement conformément au dernier alinéa de l'article 9.1 a) du Statut du personnel. Il ajoutait :

"...

Vous avez déjà indiqué par écrit que vous ne contesteriez pas cette décision. Le licenciement prend effet le 28 février 1990 à la fin de la journée de travail. La présente lettre constitue la notification officielle que votre engagement à titre permanent a pris fin.

Vous recevrez l'indemnité de licenciement stipulée à l'annexe III a) du Statut du personnel, augmentée de 50 %, conformément à l'article 9.3 b) du Statut. Le Secrétaire général a décidé de vous verser une indemnité tenant lieu de préavis égale à trois mois de traitement, en vertu de la disposition 109.3 c) du Règlement du personnel."

Le 21 février 1990, le requérant a signé une lettre type spécifiant qu'il acceptait un licenciement à l'amiable conformément à l'annexe III du Statut du personnel, plus un paiement complémentaire égal à 50 % de l'indemnité de licenciement et un versement égal à trois mois de traitement plus allocations tenant lieu de préavis. Le requérant stipulait qu'il "ne contesterai[t] pas cette décision ou toute décision relative au licenciement". Dans une mention manuscrite figurant au bas du document, le requérant indiquait : "Je considère que rien de ce qui précède ne concerne le recours que j'ai engagé."

Le 5 mars 1990, le requérant a introduit un recours devant la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 21 septembre 1990. La conclusion et la recommandation émanant de la majorité de la Commission sont les suivantes :

"Conclusion et recommandation

35. La Commission a examiné la présente affaire avec grand soin et la majorité n'a pu trouver aucune justification au recours qui lui est présenté. La majorité considère qu'un licenciement amiable a été librement accepté par le requérant et que son acceptation a rendu nulle et non avenue toute réclamation qu'il avait pu formuler antérieurement quant à la décision de supprimer son poste.

36. Vu ce qui précède, la majorité de la Commission ne fait aucune recommandation en l'espèce."



Le membre de la Commission élu par le personnel a conclu comme suit dans une opinion dissidente :

"...

2. Vu que l'Administration n'a pas supprimé le poste du requérant dès 1985 et qu'elle ne lui a donné qu'un préavis de six semaines au moment de le faire, le requérant a été mis dans une situation plus difficile que si l'Administration n'avait pas attendu cinq ans pour prendre cette mesure, et cela aurait donné au requérant amplement le temps de trouver un poste dans le système des Nations Unies.

3. Il aurait fallu faire très attention à la mention ajoutée par le requérant lorsqu'il a signé l'offre de licenciement amiable le 21 février 1990 car elle constituait en fait un 'recours engagé' et c'est elle bien sûr qui est la pomme de discorde dans cette affaire. L'Administration aurait dû demander le sens de cette mention avant de procéder au licenciement du requérant.

4. En outre, il n'est pas prouvé qu'un groupe consultatif paritaire ad hoc de département ait été créé en l'espèce pour faire en sorte que la situation des fonctionnaires en cause soit examinée avec équité et objectivité.

5. Comme il est dit plus haut, les conditions et les circonstances dans lesquelles le poste du requérant a été supprimé et dans lesquelles il a été ultérieurement licencié ont été arbitraires, allant jusqu'à constituer une inobservation de ses conditions d'emploi.

6. Le requérant a des raisons légitimes d'intenter un recours. Il conviendrait donc de prendre contact avec lui et de lui proposer de réintégrer l'Organisation. L'Administration devrait alors faire tous ses efforts pour trouver au requérant un poste essentiel, s'il le désire."

Le 8 octobre 1990, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a transmis au requérant copie du rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informé de ce qui suit :

"Le Secrétaire général a pris note du rapport de la Commission, y compris de l'opinion dissidente de l'un de ses

membres. Compte tenu du rapport de la Commission et également de ce que :

a) Si aucun poste précis ne vous a été offert le 25 janvier 1990, le Sous-Secrétaire général aux services généraux ne vous en a pas moins offert, au cas où vous auriez voulu rester à l'Organisation, de vous trouver un poste hors de New York dans le secteur des achats ou des voyages, offre à laquelle vous n'avez pas réagi, et

b) A la suite de votre acceptation le 31 janvier 1990 de la transaction relative à votre licenciement, un accord juridiquement obligatoire a été conclu le 12 février 1990, date à laquelle le Secrétaire général adjoint par intérim à l'administration et à la gestion a approuvé, au nom du Secrétaire général, votre licenciement en vertu du dernier alinéa de l'article 9.1 a) du Statut du personnel, accord qui fait obstacle à ce que vous contestiez toute décision ayant trait à votre licenciement,

le Secrétaire général a décidé de maintenir la décision contestée.

En même temps, le Secrétaire général a décidé de vous accorder, vu les irrégularités de procédure intervenues en l'espèce, une indemnité d'un montant équivalent à un mois de traitement net, en règlement complet et définitif de l'affaire qui vous concerne."

Le 14 février 1991, le requérant a introduit devant le Tribunal la requête mentionnée plus haut.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le Groupe consultatif paritaire ad hoc de département établi conformément à l'instruction administrative ST/AI/353 n'a pas procédé à un véritable examen des postes qui étaient ou deviendraient vacants dans le Département, comme il aurait dû le faire pour respecter les directives énoncées dans l'instruction administrative.

2. La possibilité n'a pas été donnée au requérant de soumettre au groupe consultatif des informations sur son cas.

3. L'offre de poste vague faite par le défendeur ne correspondait pas à un effort véritable et raisonnable pour trouver un autre poste au requérant.

4. Le requérant n'a pas renoncé à son droit d'engager un recours contre son licenciement quand il a accepté les conditions du licenciement amiable parce que le contrat a été modifié par la mention faite spécifiquement par lui du "recours" qu'il avait déjà "engagé".

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision de mettre fin à l'engagement du requérant à titre permanent en raison d'une suppression de poste relevait de l'autorité du Secrétaire général et était correctement motivée.

2. En acceptant un licenciement amiable prévoyant une indemnité plus élevée que dans le cas d'une cessation de service involontaire, le requérant a renoncé au droit d'engager quelque recours que ce soit contre son licenciement.

Le Tribunal; ayant délibéré du 3 au 16 juin 1992, rend le jugement suivant :

I. Le requérant demande en l'espèce au Tribunal de dire que la décision de supprimer son poste a été arbitraire, que le fait que son nom n'ait pas été proposé en vue d'une éventuelle réaffectation au sein du Bureau des services généraux a constitué une inobservation des formes et que les procédures prescrites dans l'instruction administrative ST/AI/353 n'ont pas été suivies, ce qui lui a causé un préjudice pour lequel la seule réparation est l'octroi de dommages-intérêts. Le requérant prie également le Tribunal de dire que le versement pour licenciement qui lui a été proposé et qu'il a reçu ne constituait pas une indemnisation

adéquate du préjudice subi et de dire que ce que le requérant qualifie d'"acceptation conditionnelle d'un licenciement amiable" ne fait pas obstacle au recours formé par lui.

II. Aux termes de l'article 9.1 a) du Statut du personnel, "le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent ... si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel..." Le dernier alinéa de l'article 9.1 a) du Statut dispose :

"Enfin le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'administration de l'Organisation et aux normes prévues par la Charte, à condition que cette mesure ne soit pas contestée par le fonctionnaire intéressé." (C'est le Tribunal qui souligne.)

L'article 9.3 b) du Statut dispose :

"Le Secrétaire général peut, lorsque les circonstances le justifient et lorsqu'il juge qu'il y a lieu de le faire, verser à un fonctionnaire licencié en vertu du dernier alinéa de l'article 9.1 a), une indemnité de licenciement qui ne dépasse pas de plus de 50 % celle qui lui serait normalement due en vertu du Statut du personnel." (C'est le Tribunal qui souligne.)

III. Le requérant a reçu une indemnité de licenciement conformément aux dispositions de l'article 9.3 b) du Statut du personnel. Cette indemnité résultait de la suppression du poste du requérant intervenue dans le cadre d'une réduction de personnel imposée par l'Assemblée générale dans sa résolution 41/213 du 19 décembre 1986. Le versement était conforme aux recommandations du personnel sur la transaction qui devait être proposée aux fonctionnaires dont le licenciement découlait de cette réduction des

effectifs et, comme il est indiqué plus haut, cette proposition était autorisée par le Statut du personnel.

IV. Le requérant a été avisé en termes généraux de la transaction proposée en ce qui concerne son licenciement par une lettre du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en date du 7 décembre 1989 (inexactement citée par le requérant comme portant la date du 2 décembre 1989). Cette lettre informait le requérant que, s'il désirait se prévaloir de la transaction proposée, il devait en aviser par écrit le Chef du service administratif le 31 janvier 1990 au plus tard. Par lettre du 31 janvier 1990 adressée au Chef du service administratif, le requérant a indiqué qu'il acceptait la transaction relative à son licenciement. Il demandait aussi à l'Administration de lui fournir une lettre précisant que son licenciement était dû seulement à une réduction de personnel et que son comportement professionnel comme fonctionnaire avait été extrêmement satisfaisant. Enfin, dans sa lettre du 31 janvier 1990, le requérant relevait avec regret que l'interruption prématurée de sa carrière était une conséquence de l'inobservation par l'Administration des procédures prévues pour la réduction de personnel.

V. Avant la lettre du 31 janvier 1990 mentionnée plus haut, le requérant avait, par lettre du 5 janvier 1990, prié le Secrétaire général de réexaminer la décision administrative l'informant que son poste serait supprimé le 31 décembre 1989. Dans cette lettre du 5 janvier sollicitant un réexamen, le requérant exposait ses vues quant aux irrégularités qui entouraient la décision administrative et d'autres mesures prises envers lui. Dans la réponse, en date du 9 février 1990, le requérant a été avisé, au nom du Secrétaire général, que la décision administrative qu'il contestait serait maintenue.

VI. Avant de former un recours contre la décision contenue dans la lettre du 9 février 1990, le requérant a signé, le 21 février 1990, un document par lequel il acceptait un licenciement amiable. Ce document précisait entre autres : "Si le Secrétaire général décidait de mettre fin à mon engagement en vertu des dispositions de l'article 9.1 du Statut du personnel, je ne contesterais pas cette décision ou toute décision relative au licenciement..." Il ajoutait que "l'Organisation n'a plus aucune obligation, financière ou autre, du fait de [son] licenciement". En outre, le document contenait une mention manuscrite du requérant ainsi conçue : "Je considère que rien de ce qui précède ne concerne le recours que j'ai engagé." Le Tribunal estime que le requérant n'avait à ce moment-là engagé aucun recours. Sa lettre du 5 janvier 1990, adressée au Secrétaire général et sollicitant un réexamen, ne constitue pas un recours. Ce n'est que le 5 mars 1990, donc après la date à laquelle prenait effet le licenciement amiable, à savoir le 28 février, que le requérant a introduit un recours contre la lettre du 9 février 1990 qui maintenait la décision administrative dont le requérant s'était plaint dans sa lettre du 5 janvier 1990.

VII. Dans son jugement No 506 rendu dans l'affaire Bhandari (1991), les faits étaient différents mais le Tribunal se trouvait en face d'une situation assez semblable au cas d'espèce - la requérante avait essayé de subordonner l'acceptation d'une offre de recrutement à une condition relative au niveau auquel le poste devait être classé. En l'occurrence, le Tribunal a conclu que la requérante n'avait pas le droit d'accepter l'offre d'emploi sous condition et a considéré ce procédé comme sans effet (voir jugement No 506, par. VI).

VIII. En l'espèce, le requérant ne pouvait ignorer les dispositions des articles 9.1 a) et 9.3 b) du Statut du personnel par lesquelles

il était lié et dont l'effet était de subordonner à une absence de contestation de sa part la possibilité ouverte au Secrétaire général de lui verser une indemnité de licenciement. En conséquence, le requérant ne pouvait à la fois accepter les prestations prévues aux articles 9.1 et 9.3 du Statut et intenter ou poursuivre un recours, comme il s'est efforcé de le faire. S'il désirait opter pour la deuxième solution, il devait s'abstenir d'accepter la transaction relative à son licenciement. Il n'avait pas la faculté de faire l'un et l'autre. Cela étant, le Tribunal considère que la mention manuscrite apposée sur le document en date du 21 février 1990, signé par le requérant, est incompatible avec la teneur même du document en question et est en outre nulle et non avenue en raison de la supériorité juridique des articles du Statut cités plus haut.

IX. Le Tribunal fait observer que, dans sa lettre du 31 janvier 1990, qui fait suite à sa lettre du 5 janvier 1990 où il sollicite un réexamen de la décision administrative, le requérant a accepté la transaction relative à son licenciement proposée par l'Administration avant d'avoir reçu la réponse à sa lettre du 5 janvier et que l'on pourrait considérer cet acte comme une renonciation à toute intention de former un recours. Mais même si l'on n'attache pas d'importance à cette acceptation, le requérant ne saurait renier l'engagement qu'il a pris dans le document signé par lui le 21 février 1990 de ne contester ni son licenciement, qui allait intervenir le 28 février 1990, ni toute autre décision qui s'y rapporterait dès lors qu'il a accepté les prestations indiquées dans ce document et qu'il a admis que l'Organisation n'aurait plus envers lui aucune obligation, financière ou autre, du fait de son licenciement.

X. Le Tribunal ne voit par suite aucune raison valable d'examiner les autres assertions du requérant concernant les irrégularités qui auraient marqué la décision tendant à supprimer

son poste. Comme la majorité des membres de la Commission paritaire de recours l'a souligné dans son rapport, la procédure suivie par le requérant équivaut à "avoir le beurre et l'argent du beurre", manière de faire que le Tribunal juge sans attrait et à laquelle il refuse de donner sa sanction.

XI. Par ces motifs, la requête est rejetée dans sa totalité.

(Signatures)

Jerome ACKERMAN  
Président

Samar SEN  
Membre

Hubert THIERRY  
Membre

Genève, le 16 juin 1992

R. Maria VICIEN-MILBURN  
Secrétaire