



Tribunal administratif

Distr.
LIMITÉE

AT/DEC/732
21 novembre 1995

FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 732

Affaire No 802 : AKKAWI

Contre : Le Commissaire général de
l'Office de secours et de
travaux des Nations Unies
pour les réfugiés de Palestine
dans le Proche-Orient

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Samar Sen, vice-président, assurant la présidence;

M. Hubert Thierry; M. Francis Spain;

Attendu que le 10 juillet 1994, Hassan Ahmed Akkawi, ancien fonctionnaire de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (ci-après appelé l'UNRWA ou l'Office), a introduit une requête dans laquelle il priait notamment le Tribunal d'ordonner :

- "a) Que la décision contestée soit annulée...
- b) Qu'il [le requérant] soit réintégré dans son poste avec la désignation sous laquelle il existait et que la période pendant laquelle il n'a pas exercé ses fonctions soit considérée comme un congé spécial avec plein traitement.
- c) Qu'une indemnité de 100 000 dollars lui soit versée pour le préjudice moral et matériel subi, si le défendeur ne le réintègre pas.

d) Que les honoraires du conseil et les dépenses de secrétariat, évalués à 3 000 dollars, lui soient remboursés."

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 30 décembre 1994;

Attendu que le requérant a déposé des observations écrites le 21 avril 1995;

Attendu que le 29 octobre 1995, le requérant a fourni un exposé supplémentaire;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'UNRWA le 20 novembre 1980, au Liban, en qualité d'ingénieur du génie civil, au titre d'un engagement pour une durée déterminée à la classe 14. Son engagement a été prolongé à plusieurs reprises, puis converti en engagement pour une durée indéfinie à compter du 1er janvier 1985. Le 1er janvier 1992, le poste du requérant a été reclassé en poste de technicien adjoint hors Siège, à la classe 16, et le requérant a été nommé au poste reclassé et promu. Le 1er décembre 1992, le poste de technicien adjoint hors Siège a été supprimé. Le 16 décembre 1992, les services du requérant ont pris fin.

Dans un mémorandum daté du 3 novembre 1992, adressé au Contrôleur, le Directeur des affaires de l'UNRWA au Liban (le Directeur hors Siège) a proposé de supprimer le poste de technicien adjoint hors Siège à l'occasion d'une réorganisation du bureau, notant qu'"il n'y avait pas de grands travaux de construction en cours". Dans une réponse commune datée du 9 novembre 1992, le Contrôleur et le Directeur chargé du Département du personnel ont donné leur accord à la suppression du poste. Le 14 novembre 1992, l'administrateur du personnel hors Siège a fait savoir au requérant qu'il avait été décidé de supprimer le poste de technicien adjoint hors Siège à compter du 1er décembre 1992 et que le requérant était donc "licencié pour raison économique". Il lui offrait le choix entre le licenciement pour raison économique et une affectation à un poste d'administrateur régional dans la Bekaa, qui était un poste de classe 12 mais avec sauvegarde de classe à la classe 14. Il a informé le requérant que

ce poste était le seul poste vacant correspondant à ses qualifications et que, s'il ne l'acceptait pas, il serait mis fin à ses services pour raison économique à compter du 9 décembre 1992.

Dans un mémorandum daté du 11 décembre 1992 adressé au Directeur hors Siège, le requérant a contesté la décision de supprimer son poste, qui, soutenait-il, était "purement (dictée par) du parti pris" et avait été prise "non parce que (le poste) était devenu inutile, mais uniquement pour se débarrasser de celui qui l'occupait". Il protestait contre l'offre de poste dans la Bekaa qui lui était faite en échange. Il demandait que la décision de supprimer son poste soit annulée et qu'il soit considéré comme étant en congé spécial avec plein traitement en attendant qu'une décision favorable soit prise. Dans une réponse datée du 12 décembre 1992, le Directeur hors Siège a déclaré : "votre poste a été supprimé au même titre que toute une série d'autres postes", conformément au Statut et au Règlement du personnel régional. Il a engagé le requérant à accepter le poste qui lui était offert, faute de quoi il serait mis fin à ses services en application des règles relatives au licenciement pour raison économique.

Dans une lettre datée du 16 décembre 1992, le Directeur hors Siège notait que le requérant, à cette date, l'avait officiellement informé qu'il refusait le poste qui lui était offert dans la Bekaa. Il lui faisait savoir que, dans ces conditions, il serait mis fin à ses services auprès de l'Office "pour raison économique, en application de la disposition 109.1 du Règlement du personnel régional, à compter de l'heure de fermeture des bureaux le 16 décembre 1992".

Le 17 décembre 1992, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours. Cette dernière a adopté son rapport le 5 mai 1994. Sa recommandation se lit comme suit :

"21. Compte tenu de ce qui précède, la Commission recommande unanimement que l'affaire du requérant soit examinée en vue de le réintégrer dans un poste correspondant à ses qualifications, à son expérience et à sa rémunération précédente, et que la période comprise entre la date à laquelle il a été mis fin aux services du requérant pour raison économique et la date de sa réintégration soit considérée comme congé spécial avec plein traitement, conformément à la disposition 105.2 du Règlement du personnel régional et aux dispositions de l'instruction concernant le

personnel A/5/Rev.1(1.4.9)."

Le 1er juin 1994, le Commissaire général a transmis une copie du rapport de la Commission paritaire de recours au requérant et l'a informé de ce qui suit :

"Vous noterez que la Commission a reconnu que l'Administration avait la faculté de supprimer un poste donné, en mettant ainsi le titulaire en état de licenciement provisoire pour raison économique, étant entendu qu'une solution sera proposée aux fonctionnaires concernés conformément aux dispositions relatives au licenciement pour raison économique, en particulier les dispositions de l'instruction concernant le personnel applicable en la matière. La Commission a ensuite noté qu'elle considérait que le préavis de licenciement qui vous avait été donné était bref et elle a exprimé l'opinion que le poste d'administrateur régional qui vous avait été offert dans la Bekaa n'était pas approprié au sens de l'instruction. Elle a recommandé que votre affaire soit examinée en vue de vous réintégrer dans un poste correspondant à vos qualifications, à votre expérience et à votre rémunération précédente et que la période comprise entre la date à laquelle il avait été mis fin à vos services pour raison économique et la date de votre réintégration soit considérée comme congé spécial avec traitement.

J'ai examiné votre affaire avec le plus grand soin et je suis parvenu à la conclusion que, contrairement à la Commission, je ne pense pas que le poste d'administrateur régional dans la Bekaa, auquel il a été proposé de vous muter avec sauvegarde de classe et de traitement, n'était pas approprié au sens de l'instruction concernant le personnel. Je ne vois pas comment vous auriez été désavantagé en acceptant d'être muté à ce poste important, et c'est là le critère à utiliser conformément à la disposition de l'instruction applicable en la matière. En tout état de cause, même si le poste proposé n'avait pas été approprié, la seule obligation de l'Administration aurait été de verser une indemnité de licenciement. Or, le Directeur de l'Administration et des ressources humaines vous a offert une compensation financière d'un montant supérieur à ce qu'exige l'instruction. C'était, à mon avis, une offre équitable et, si vous l'aviez acceptée, votre situation n'aurait pas été pire, et peut-être aurait-elle même été meilleure, que celle de tout autre fonctionnaire dont le poste avait été supprimé et qui avait donc été licencié pour raison économique."

Le 10 juillet 1994, le requérant a introduit auprès du Tribunal la requête mentionnée plus haut.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. La décision de mettre fin aux services du requérant a été motivée par du parti pris. Il est faux de prétendre qu'elle l'était par des raisons économiques puisque le défendeur n'a supprimé le poste du requérant que huit mois après avoir mis fin aux services de celui-ci et que le poste a été rétabli trois mois après avoir été supprimé.

2. Le défendeur a contrevenu à ses règles relatives au licenciement pour raison économique.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision du défendeur était juste et conforme à ses règles. La suppression du poste du requérant était fondée sur des principes de bonne gestion et un poste approprié a été offert au requérant en échange.

2. Rien ne prouve que la décision du défendeur était motivée par des préjugés personnels ou du parti pris.

Le Tribunal, ayant délibéré du 10 octobre au 21 novembre 1995, rend le jugement suivant :

I. La réaction du requérant à la suppression de son poste a été que la décision était fondée sur du parti pris et des facteurs non pertinents et qu'elle avait pour objet de se débarrasser de lui. Il soutient aussi que la mesure prise n'était pas conforme aux règles et règlements applicables, que le poste n'était pas devenu inutile, que le poste auquel il lui a été offert d'être muté n'était pas un poste du même groupe ni d'un groupe similaire, puisque le requérant est ingénieur et non administrateur, qu'il y aurait eu perte de traitement et qu'il n'a pas reçu le préavis de trois mois requis.

Le requérant soutient en outre que son poste a été supprimé alors qu'il était engagé dans de grands travaux de développement et que d'autres postes étaient pourvus au Liban,

notamment des postes comme celui d'administrateur principal, de M. Siblin, et celui d'ingénieur des travaux d'entretien. Le requérant fait observer par ailleurs que son poste avait été reclassé environ un an auparavant, ce qui laissait supposer qu'il n'aurait pas dû être nécessaire de le supprimer si peu de temps après.

II. Le Tribunal prend acte des arguments du requérant, mais ne relève pas d'éléments prouvant que la décision ait été dictée par du parti pris ni par la volonté de se débarrasser du requérant pour de basses raisons.

Le Tribunal a examiné les raisons pour lesquelles le défendeur a supprimé le poste. Ce n'est pas le bien-fondé des raisons à l'origine de cette décision qui est ici en cause, mais la question de savoir si les arguments invoqués en l'espèce par le défendeur peuvent être considérés comme étant de mauvaise foi.

Le défendeur dit que la suppression du poste était fondée sur des principes de bonne gestion et il énumère les facteurs qui ont été pris en considération. Il n'y avait pas de grands travaux de construction prévus pour 1993, seuls étaient prévus des travaux courants ou des travaux qui devaient être effectués par des consultants, il y avait trois ingénieurs en plus du requérant en poste au Bureau des services techniques hors Siège et, vu le type des travaux de construction prévus, le poste du requérant ne serait pas nécessaire. Les sommes économisées grâce à la réorganisation proposée étaient nécessaires pour d'autres programmes.

Le défendeur soutient en outre que les circonstances qui l'ont amené à supprimer le poste ne pouvaient pas être prévues lorsqu'il avait été créé un an seulement auparavant. Quant à la création du poste de technicien adjoint hors Siège, elle est intervenue près de 12 mois plus tard, alors que les circonstances étaient différentes et que des compétences et qualifications différentes étaient nécessaires.

Le Tribunal conclut que ces raisons, qu'elles aient été ou non bien fondées du point de vue de la gestion et de l'efficacité, n'indiquent pas qu'il y ait eu parti pris.

III. Le requérant n'a pas agréé le poste qui lui a été offert en échange. Le défendeur dit qu'en offrant le poste, il remplissait ses obligations.

L'instruction concernant le personnel A/9 prévoit, dans son paragraphe 14, que lorsqu'un poste est supprimé, son titulaire est déclaré provisoirement licencié pour raison économique. Pendant la période de licenciement provisoire, l'Administration est tenue de chercher un "poste approprié" auquel le fonctionnaire intéressé pourrait être muté. Par "poste approprié", on entend les postes de même classe auxquels sont attachées les mêmes fonctions, les postes de classe inférieure ou moins bien rémunérés auxquels le fonctionnaire accepte d'être muté et tout autre poste qui, de l'avis du Commissaire général et compte tenu de toutes les circonstances, y compris l'opinion du fonctionnaire, ne sont pas au désavantage de celui-ci.

Lorsqu'un fonctionnaire est muté à un poste d'une classe inférieure de plus de deux classes à celui qu'il occupait précédemment, il a droit au traitement correspondant à une classe supérieure de deux classes à celle du poste à occuper et à l'échelon le plus proche de celui qui était applicable à la classe du poste qu'il occupait précédemment, étant entendu que le nouvel échelon ne doit pas dépasser l'écart interclasses entre la classe précédente et la nouvelle classe.

Il a été proposé au requérant un poste auquel étaient attachées des fonctions différentes des siennes. Le poste était d'une classe sensiblement inférieure, mais le défendeur y a remédié en offrant la sauvegarde voulue.

IV. Le Tribunal constate qu'en décidant que le poste offert au requérant était un poste approprié, le défendeur n'a pas suffisamment pris connaissance, ou n'a pas pris connaissance du tout, des conditions prévues au paragraphe 14.6.3 de l'instruction concernant le personnel, qui fait obligation au Commissaire général de tenir compte de l'opinion du fonctionnaire. On ne peut dire qu'un poste approprié a été régulièrement offert que si le Commissaire général prend en considération tous les facteurs requis. Tel ne semble pas avoir été le cas. Il ne s'ensuit pas nécessairement, toutefois, que le poste offert au requérant était effectivement

inapproprié, en particulier s'il n'y en avait pas d'autre. Le fait que le défendeur n'ait pas pris en considération l'opinion du requérant constitue un vice de forme.

Le défendeur n'a pas respecté une autre condition de forme importante en ne donnant pas au requérant les trois mois de préavis requis. Le requérant avait droit à ce que les règles soient strictement appliquées et il n'aurait pas dû être avisé qu'il allait perdre son poste dans un délai aussi bref.

V. Considérant les vices de procédure ci-dessus, le Tribunal ordonne au défendeur :

i) De verser au requérant une somme correspondant à six mois de son traitement de base net, au taux en vigueur au moment de sa cessation de service.

ii) De donner la priorité au requérant pour tout poste auquel il se portera candidat et pour lequel il est qualifié.

VI. Le Tribunal n'ordonne rien d'autre et rejette toutes les autres demandes, y compris le remboursement des dépens demandé par le requérant.

(Signatures)

Samar SEN
Vice-président, assurant la présidence

Hubert THIERRY
Membre

Francis SPAIN
Membre

New York, le 21 novembre 1995

R. Maria VICIEN-MILBURN
Secrétaire