

## JURISPRUDENCE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

JUGEMENT No. 31 (\*)  
Affaire No. 39 Harris

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

### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

21 Août 1959. Genève : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petrén, Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant (\*\*).

Attendu que Jack. S. Harris, ancien fonctionnaire de la Division de la tutelle, Département de la tutelle et des renseignements provenant des territoires non autonomes a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête en annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 5 décembre 1952, dans laquelle il demande sa réintégration et des dommages-intérêts ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des indemnités réclamées et substituant à la demande de réintégration une demande d'indemnité ;

Attendu que le défendeur a, le 20 mars 1953, produit sa

---

(\*) AI DEC. 31 Original anglais.

(\*\*) Pour tous les jugements publiés dans cette livraison, M. Mani SANASSEN a été Secrétaire du Tribunal Administratif.

réplique et, le 10 août 1953, ses observations relatives aux indemnités ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'Article 9 3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le Requéran est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 11 février 1947, date à laquelle il a été engagé en qualité de fonctionnaire chargé des questions sociales à la Division de la tutelle, Département de la tutelle et des renseignements provenant des territoires non autonomes. Après avoir été titulaire d'un contrat de durée déterminée, le Requéran a reçu un contrat permanent le 2 mai 1947.

Les 14 et 24 octobre 1952, il a comparu comme témoin devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies. Il avait précédemment comparu comme témoin devant le Federal Grand Jury. Au cours des audiences du Sous-Comité, il a, en invoquant le privilège garanti par le cinquième Amendement de la Constitution des Etats-Unis, refusé de répondre à certaines des questions qui lui ont été posées, en particulier sur le point de savoir s'il appartenait ou s'il avait jamais appartenu au Parti communiste. Le 22 octobre 1952, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mis en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités. Le 31 octobre 1952, le directeur du personnel lui a demandé de ne pas pénétrer au Siège des Nations Unies durant ce congé.



Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a communiqué au Requéant le rapport de la Commission des juristes en attirant son attention sur la quatrième partie du rapport : "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspectés de déloyauté envers le pays hôte".

Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et le prévenait que faute par lui de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de ne plus invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies.

Le Requéant a répondu le 3 décembre 1952 qu'il ne croyait pas pouvoir renoncer à ses principes, ni aux droits qu'il tenait de la Constitution des Etats-Unis, que le fait d'invoquer le cinquième Amendement ne constituait pas, de l'avis de la Cour Suprême des Etats-Unis, une présomption de culpabilité, et qu'il ne pouvait par conséquent pas donner suite aux suggestions du Secrétaire général. Au reçu de cette réponse, le Secrétaire général a informé le Requéant, le 5 décembre 1952, que son attitude constituait "un grave manquement aux obligations énoncées dans l'article 1.4 du Statut du personnel", et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire général a accepté que le Requéant soumette sa requête directement au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953, le Requéant a saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demandait sa réintégration dans son ancien poste, le paiement de l'arriéré de traitement ainsi que des dommages-intérêts. Le 29 juillet 1953, il a substitué à sa demande de réintégration une demande de dommages-intérêts supplémentaires d'un montant égal à cinq années de traitement.

Attendu que les principaux arguments du Requéant sont les suivants :

- a) La décision attaquée et illégale est nulle car elle a été déterminée par un accord illégal entre le Département

d'Etat des Etats-Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissants des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de la Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9 du Statut du personnel.

- b) Le licenciement du Requérant était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et non pertinentes, notamment sur la supposition que le Requérant serait suspect d'affiliations communistes que des organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés.
- c) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement du Requérant qui est titulaire d'un contrat permanent. Ledit licenciement n'a pas eu lieu conformément aux articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent que pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel.
- d) Le fait d'avoir invoqué le privilège garanti par le cinquième Amendement ne constitue pas une infraction au Statut du personnel notamment à son article 1.4, attendu qu'en droit américain, l'exercice de ce privilège ne crée aucune présomption de culpabilité. Les membres américains du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'ont nullement consenti comme condition de leur engagement à renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Constitution.
- e) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant le Requérant en congé spécial et en ne



procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévues par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel, qui traitent des relations avec le personnel.

Attendu que, tout en soutenant que divers arguments invoqués par le Requérant ne sont pas pertinents, le Défendeur a répondu que :

- a) Par l'accord passé avec le Département d'Etat, le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur des membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonctions ou la nomination du personnel.
- b) Le Requérant était tenu, en vertu de la Charte et de l'article 1.4 du Statut du personnel, d'avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance.
- c) Le refus de répondre en invoquant le privilège garanti par le cinquième Amendement, tout en étant licite au regard du droit américain, a fait naître la présomption que le requérant se livrait ou s'était livré à des activités tendant à renverser par la violence le Gouvernement d'un Etat membre. Le fait par lui d'invoquer ce privilège constituait une déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale et à rendre le Requérant indigne d'une totale confiance.
- d) Le Requérant s'est rendu coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction. Il a donc pu être mis fin à son engagement, en vertu des articles 9.1 a) et 10.2 du Statut du personnel.
- e) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné au Requérant la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. Avant de prendre la décision mettant fin à son engagement, le Secré-

taire général a consulté un groupe de hauts fonctionnaires du Secrétariat auxquels la lettre de refus du Requéranant a été soumise.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953, rend le jugement suivant :

1. Aux termes de son Statut, le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être, en fait, l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard du Requéranant, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont il a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

2. Le Tribunal constate que le Requéranant était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisis par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du Statut du personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.

Le Secrétaire général ne peut donc agir que sur la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.

3. Le licenciement du Requéranant, titulaire d'un contrat permanent, dont les capacités professionnelles et le dévouement n'ont pas été contestés, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultée par lui. Dans sa lettre du 1<sup>er</sup> décembre 1952, le Secrétaire général écrivait au Requéranant :



"J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions, sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activités impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités subversives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été à un moment quelconque membre du parti communiste aux Etats-Unis ou d'une autre organisation déclarée subversive, n'est pas apte à rester au service des Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer." (traduction).

La décision de licenciement s'appuie sur la recommandation des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre "constitue un manquement fondamental aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut du personnel et que le Requérant n'est plus apte à être employé au Secrétariat."

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième Amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel."

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction pour manquement aux obligations du Statut et des indemnités de licenciement :

"Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article. Nous pensons aussi que les stipulations

régissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe de l'article IX en non aux cas de manquements fondamentaux prévus aux paragraphes 1.4 ou 1.8 de l'article premier non plus qu'aux cas de licenciement par application de l'article X."

Les juristes ajoutaient : "On observera que, suivant notre avis, il ne sera nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental aux paragraphes 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article X."

Ainsi les juristes ont reconnu au Secrétaire général un droit de licenciement sans indemnité, en dehors des cas prévus au Statut.

En fait aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué dans cette affaire et le Requérent a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.

Ainsi la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature des contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'Article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal, le Défendeur n'a pas repris l'argumentation des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le Défendeur,



deur, il n'appartenait pas au Requéant de protester contre une indemnité versée bénévolement.

Le Tribunal doit rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas du Requéant.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour services insatisfaisants; l'article X sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.

La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et dans le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article X peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité professionnelle mais prohibés par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel. Ce point de vue est confirmé par le fait qu'au cours des débats devant la cinquième Commission sur la revision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés au Requéant constituent une faute grave autorisant le renvoi sans préavis par le Secrétaire général, agissant sans consultation du Comité paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la révision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'Administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, le Requérant a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale. Cette utilisation n'a pas provoqué des poursuites judiciaires contre le Requérant. Cette disposition constitutionnelle peut être régulièrement invoquée dans des situations diverses qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simpliste.

La situation juridique résultant du recours au cinquième Amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même, qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été ultérieurement discutées par l'Assemblée générale qui n'a pas pris de décision à cet égard. Ultérieurement, ces conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.

Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite du Requérant, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seul justifie, pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans la garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement du Requérant



rant, ne pouvant se fonder sur les dispositions du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi, pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après :

- a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ;
- b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 8.925 dollars ;

et qu'il a examiné la réplique du Défendeur,

le Tribunal décide :

- a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date du présent jugement, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement,
- b) qu'il n'y a pas eu lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été saisi ultérieurement par le Requéant d'une demande d'indemnité en lieu et place de réintégration, le Tribunal décide qu'il y a lieu de verser au Requéant la somme de 40.000 dollars à titre d'indemnité en lieu et place de réintégration. Cette somme a été déterminée compte tenu des éléments suivants :

- a) Les rapports annuels concernant le Requéant mentionnent constamment son exceptionnelle compétence professionnelle ;
- b) la nature très limitée et très spécialisée de sa profession d'anthropologue et de spécialiste des questions africaines fait que ses chances de trouver un nouvel emploi sont limitées ;
- c) le Requéant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies à la demande spéciale de M. Ralph

Bunche, Directeur de la Division de la Tutelle, ce qui a mis fin à sa précédente carrière ;

- d) le Requéran est âgé de 41 ans ;
- e) la révision de son contrat à l'expiration des cinq premières années de service devait avoir lieu le 2 mai 1952 et, si elle était intervenue à l'époque prévue, le Requéran pouvait espérer recevoir l'assurance que sa situation demeurerait inchangée jusqu'au 2 mai 1957 ;
- f) un avis défavorable du Département d'Etat a été communiqué en mai 1950, sans être de nature à provoquer une mesure quelconque de la part de l'Organisation des Nations Unies ;
- g) le traitement de base du Requéran était de 11.690 dollars par an.

13. Attendu que le Tribunal a été saisi par le Requéran d'une demande en remboursement de dépens s'élevant à 2.975 dollars; qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil; que, par conséquent, des frais peuvent être faits pour faire valoir leurs droits; que le Tribunal, dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950 a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens, s'il était établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugements N°. 13 du 7 mars 1934 et N° 24 du 26 février 1946) où il est dit qu'"il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation sont payés par la partie qui succombe", le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue au Requéran la somme de 300 dollars.



JUGEMENT No. 32 (\*)  
Affaire No 40 : Eldridge

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

21 août 1953 Genève : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petré, Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant ;

Attendu que Hope Tisdale Eldridge, ancienne fonctionnaire du Bureau de statistique du Département des questions économiques, a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête contre une décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 5 décembre 1952 par laquelle elle demande sa réintégration dans le personnel du Secrétariat et l'allocation de diverses indemnités ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des indemnités réclamées ;

Attendu que le défendeur a, le 20 mars 1953, produit sa réplique et, le 10 août 1953, ses observations relatives aux indemnités ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'article 9 (3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire ;

(\*) AT/DEC/32. Original anglais.

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture en juin 1947, en qualité de statisticienne à la Division économique et statistique. Après avoir été titulaire d'un contrat temporaire puis d'un contrat de durée déterminée, elle a reçu un contrat de cinq ans à compter du 1er janvier 1949. Le 5 juin 1950, elle a été mutée au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies avec un contrat permanent en qualité de statisticienne au Bureau de statistique du Département des questions économiques. Le 15 octobre 1952, elle a comparu comme témoin devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies. A l'audience du Sous-Comité, elle a, en invoquant la garantie prévue dans le cinquième amendement à la Constitution des Etats-Unis, refusé de répondre à plusieurs questions qui lui ont été posées notamment au sujet de ses rapports avec le parti communiste et avec divers groupements. Le 22 octobre 1952, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mise en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités. Le 31 octobre, le directeur du personnel lui a demandé de ne pas pénétrer au Siège des Nations Unies durant ce congé ;

Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a communiqué à la requérante le rapport de la Commission des juristes en attirant son attention sur la quatrième partie du rapport: "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspectés de déloyauté envers le pays hôte" ;

Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et la prévenait que faute par elle de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de cesser d'invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies ;

La requérante a répondu le 3 décembre qu'elle n'avait jamais



violé les lois de son pays ni manqué de loyauté à son égard, qu'elle n'avait jamais été accusée ou, à plus forte raison, reconnue coupable de tels actes. Ainsi elle ne pouvait comprendre le point de vue exprimé par le Secrétaire général et dans l'avis des Juristes ;

Elle indiquait qu'à son avis elle avait répondu aux "questions pertinentes" qui lui avaient été posées par le Comité. Elle faisait connaître que dans la séance à huis clos qui avait précédé l'audience publique du Comité elle avait été interrogée sur la question de savoir si elle avait participé à des actes d'espionnage ou à des activités subversives et qu'elle avait répondu négativement ;

Elle déclarait ne pouvoir modifier un témoignage fait après réflexion et conformément à des principes moraux fondamentaux qu'elle ne pouvait violer. Au reçu de cette réponse négative, le Secrétaire général a informé la requérante, le 5 décembre 1952, que son attitude constituait un grave manquement aux obligations énoncées dans l'article 1.4 du Statut du personnel, et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire général a accepté que la requête soit soumise directement au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953, la requérante a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste, ainsi que des dommages-intérêts :

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

- a) La décision attaquée est illégale et nulle car elle a été déterminée par un accord entre le Département d'Etat des Etats Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissants des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat Membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la Sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de la Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9 du Statut du personnel.

- b) Le licenciement de la requérante était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et irrelevantes, notamment sur la supposition que la requérante serait suspecte d'affiliations communistes que des organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés.
- c) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement de la requérante qui est titulaire d'un contrat permanent. Ledit licenciement n'a pas eu lieu conformément aux articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent que pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel.
- d) Le fait d'avoir invoqué le privilège garanti par le cinquième amendement ne constitue pas une infraction au Statut du personnel, notamment à son article 1.4, attendu qu'en droit américain, l'exercice de ce privilège ne crée aucune présomption de culpabilité. Les membres américains du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'ont nullement consenti, comme condition de leur engagement, à renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Constitution. La requérante a cherché essentiellement à protéger les libertés résultant du cinquième amendement.
- e) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant la requérante en congé spécial, en refusant de l'entendre avant de prononcer son renvoi et en ne procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévues par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel, qui traitent des relations avec le personnel.

Attendu que, tout en soutenant que divers arguments invoqués par la requérante ne sont pas pertinents, le défendeur a répondu que :

- a) Par l'accord passé avec le Département d'Etat le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur des



membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonction ou la nomination du personnel.

- b) La requérante était tenue, en vertu de la Charte et l'article 1.4 du Statut du personnel, d'avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance.
- c) Le refus de répondre en invoquant le privilège garanti par le cinquième amendement tout en étant licite au regard du droit américain, a fait naître la présomption qu la requérante se livrait ou s'était livrée à des activités tendant à renverser par la violence le gouvernement d'un Etat Membre. Le fait par elle d'invoquer ce privilège constituait une déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale et à rendre la requérante indigne d'une totale confiance.
- d) La requérante s'est rendue coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction. Il a donc pu être mis fin à son engagement, en vertu des articles 9.1 a) et 10.2 du Statut du personnel.
- e) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné à la requérante la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. Avant de prendre la décision mettant fin à son engagement, le Secrétaire général a consulté un groupe de hauts fonctionnaires du Secrétariat auquel la lettre de refus de la requérante a été soumis.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953 rend le jugement suivant :

1. Aux termes de son Statut, le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être en fait l'influence de cet accord sur la décision prise

à l'égard de la requérante, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont elle a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

2. Le Tribunal constate que la requérante était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisis par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du Statut du personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.

Le Secrétaire général ne peut donc agir que sur la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.

3. Le licenciement de la requérante, titulaire d'un contrat permanent et dont la valeur professionnelle exceptionnelle et le dévouement n'ont pas été contestés, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultés par lui. Dans sa lettre du 1er décembre 1952, le Secrétaire général indiquait à la requérante :

"J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activités impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités sub-



versives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été à un moment quelconque membre du Parti communiste aux Etats-Unis ou d'une autre organisation déclarée subversive n'est pas apte à rester au service des Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer". (traduction).

La décision de licenciement s'appuie sur la recommandation des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre constitue un manquement fondamental aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut et que la requérante n'est plus apte à être employée au Secrétariat.

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel".

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction au manquement des obligations du Statut et des indemnités de licenciement :

"Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité, bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article X. Nous pensons aussi que les stipulations régissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe 9.1 de l'article IX et non pas aux cas de manquement fondamental aux dispositions des paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier, non plus qu'au cas de licenciement par application de l'article X".

Les juristes ajoutaient: "On observera que, suivant notre

avis, il ne sera nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental au paragraphe 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article X".

Ainsi les juristes ont reconnu au défendeur un droit de licenciement en dehors des cas prévus au Statut, licenciement sans indemnité.

En fait, aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué dans cette affaire et la requérante a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.

Ainsi la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature des contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'Article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal le défendeur n'a pas repris l'argumentation des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le défendeur, il n'appartenait pas à la requérante de protester contre une indemnité versée bénévolement. Le Tribunal doit rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas de la requérante.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour services insatisfaisants; l'article 10 sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.



La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article 10 peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité professionnelle mais prohibées par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel.

Ce point de vue est confirmé par le fait qu'au cours du débat devant la cinquième Commission sur la révision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés à la requérante constituaient une faute grave autorisant le renvoi sans préavis par le Secrétaire général, agissant sans consultation du Comité paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la révision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, la requérante a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale; cette utilisation n'a pas provoqué des poursuites judiciaires contre la requérante. Cette disposition peut être régulièrement invoquée dans des situations diverses qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simpliste.

La situation juridique résultant du recours au cinquième amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été ultérieurement discutées par l'Assemblée générale qui n'a pas pris de décision à cet égard. Ultérieurement ces conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.

Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite de la requérante, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seule justifie pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans la garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement de la requérante, ne pouvant se fonder sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi, pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après :

- a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement,
- b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 7.100 dollars ;



et qu'il a examiné la réplique du défendeur.

Le Tribunal décide :

a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement,

b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été saisi par la requérante d'une demande de remboursement des dépens s'élevant à 2.375 dollars, qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que, par conséquent, des frais peuvent être faits pour valoir leurs droits; que le Tribunal, dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950, a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens, s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugements N° 13 du 7 mars 1934 et N° 24 du 26 février 1946) où il est dit qu' "il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe", le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens,

Le Tribunal alloue à la requérante la somme de 300 dollars.

JUGEMENT N° 33 (\*)

Affaire N° 41 : Glassman

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

21 Août 1953 Genève : Madame Paul Bastid, Présidente;

(\*) AT. DEC. 1933 original anglais.

Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant ;

Attendu que Sidney Glassman, ancien fonctionnaire de la Division de la stabilité et du développement économiques du Département des questions économiques a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête en annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 5 décembre 1953 par laquelle il demande également sa réintégration et des dommages-intérêts ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des dommages-intérêts réclamés et substituant à la demande de réintégration une demande d'indemnité;

Attendu que le défendeur a, le 20 mars 1953, produit sa réplique et, le 10 août 1953, ses observations relatives aux indemnités ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'article 9 3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du Personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants .

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er octobre 1946 en qualité d'économiste à la Division de la stabilité et du développement économiques du Département des questions économiques. Après avoir été titulaire d'un



contrat temporaire, il a reçu un contrat permanent le 16 septembre 1947 avec effet rétroactif au 9 juillet 1947. Le 23 octobre 1952, le requérant a comparu comme témoin devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des États-Unis qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies. A l'audience du Sous-Comité il a, en invoquant le privilège garanti par le cinquième amendement de la Constitution des États-Unis, refusé de répondre à certaines des questions qui lui avaient été posées touchant ses rapports avec le parti communiste. Le 31 octobre 1952 le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mis en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités. A la suite de cette décision, le Directeur du personnel lui a demandé ne pas pénétrer au Siège des Nations Unies durant ce congé.

Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a communiqué au requérant le rapport de la Commission des juristes en attirant son attention sur la quatrième partie du rapport: "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspects de déloyauté envers le pays-hôte".

Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et le prévenait que, faute par lui de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de cesser d'invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies.

Le requérant a répondu le 3 décembre 1952 qu'il devait repousser la proposition qui lui était faite de renoncer à invoquer le privilège, qu'il ressortait des décisions des tribunaux des États-Unis que l'invocation du privilège était un droit constitutionnel dont on ne pouvait tirer aucune présomption de culpabilité ou d'innocence, que le requérant avait toujours été un citoyen américain loyal, qu'il avait fidèlement tenu le serment prêté à l'Organisation des Nations Unies et qu'il ne s'était livré à aucune activité politique au cours de ses six années de service. Au reçu de cette réponse,

le Secrétaire général a, le 5 décembre 1952 informé le requérant que son attitude constituait un manquement fondamental aux obligations énoncées dans l'article 1.4 du Statut du personnel et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire général a accepté que la requête soit soumise directement au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste, le paiement de l'arriéré de traitement ainsi que des dommages-intérêts.

Le 29 juillet, le requérant a substitué à sa demande de réintégration une demande de dommages-intérêts supplémentaires d'un montant égal à cinq années de salaire.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

a) La décision attaquée est illégale et nulle, car elle a été déterminée par un accord illégal entre le Département d'Etat des Etats-Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissants des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat Membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de la Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9. du Statut du Personnel.

b) Le licenciement du requérant était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et non pertinentes, notamment sur la supposition que le requérant aurait des affiliations communistes ou serait suspect de telles affiliations que des organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés.

c) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement du requérant qui est titulaire d'un contrat permanent. Ledit licenciement n'a pas eu lieu conformément



au articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel.

d) Le fait d'avoir invoqué le privilège garanti par le cinquième amendement ne constitue pas une infraction au Statut du personnel, notamment à son article attendu qu'en droit américain, l'exercice de ce privilège ne crée aucune présomption de culpabilité. Les membres américains du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'ont nullement consenti, comme condition de leur engagement, à renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Constitution.

e) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant le requérant en congé spécial et en ne procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévues par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel qui traitent des relations avec le personnel.

Attendu que, tout en soutenant que divers arguments invoqués par le requérant ne sont pas pertinents, le défendeur a répondu que :

a) Par l'accord passé avec le Département d'Etat, le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur les membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonctions ou la nomination du personnel.

b) Le requérant était tenu, en vertu de la Charte et de l'article 1.4 du Statut du personnel, d'avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance.

c) Le refus de répondre en invoquant le privilège garanti par le cinquième amendement, tout en étant licite au regard du droit américain, a fait naître la présomption que le requérant se livrait ou s'était livré à des activités tendant à renverser par la vio-

lence le gouvernement d'un Etat Membre. Le fait par lui d'invoquer ce privilège constituait une déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale et à rendre le requérant indigne d'une totale confiance.

d) Le requérant s'est rendu coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction Il a donc pu être mis fin à son engagement en vertu des articles 9.1 a) et 10.2 du Statut du personnel.

e) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné au requérant la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. Avant de prendre la décision mettant fin à son engagement, le Secrétaire général a consulté un groupe de hauts fonctionnaires du Secrétariat auxquels la lettre de refus du requérant a été soumise.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953 a rendu le jugement suivant;

1. Aux termes de son Statut, le Tribunal n'est pas compétent pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être, en fait, l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard du requérant, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont il a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

2. Le Tribunal constate que le requérant était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisis par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du Statut du personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.



Le Secrétaire général ne peut donc agir que sur la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.

3. Le licenciement du requérant, titulaire d'un contrat permanent, dont les capacités professionnelles et la conscience n'ont pas été contestées, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultés par lui. Dans sa lettre du 1er décembre 1952, le Secrétaire général indiquait au requérant :

"J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activités impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités subversives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été à un moment quelconque membre du parti communiste aux Etats-Unis ou d'une autre organisation déclarée subversive n'est pas apte à rester au service de Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer". (traduction).

La décision de licenciement s'appuie sur la recommandation des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre "constitue un manquement fondamental aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut et que (le requérant) n'est plus apte à être employé au Secrétariat".

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le

licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel."

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction du manquement aux obligations du Statut et des indemnités de licenciement :

"Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité, bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article X". "Nous pensons aussi que les stipulations régissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe 9.1 de l'article IX et non pas aux cas de manquement fondamental aux dispositions des paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier, non plus qu'aux cas de licenciement par application de l'article X".

Les juristes ajoutaient : "On observera que, suivant notre avis, il ne sera nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental aux paragraphes 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article X".

Ainsi, les juristes ont reconnu au défendeur un droit de licenciement en dehors des cas prévus au Statut, licenciement sans indemnité.

En fait, aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué dans cette affaire et le requérant a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.



Ainsi, la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature de contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'Article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal, le défendeur n'a pas repris l'argumentation des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le défendeur, il n'appartenait pas au requérant de protester contre une indemnité versée bénévolement.

Le Tribunal doit rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas du requérant.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour services insatisfaisants; l'article sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.

La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article 10

peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité professionnelle mais prohibés par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel. Ce point de vue est confirmé par le fait, qu'au cours du débat devant la cinquième Commission sur la revision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés au requérant constituaient une faute grave autorisant le renvoi sans préavis par le Secrétaire général, agissant sans consultation du Comité paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la revision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, le requérant a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale; cette utilisation n'a pas provoqué de poursuites judiciaires contre le requérant. Cette disposition peut être régulièrement invoquée dans les situations diverses qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simple.

La situation juridique résultant du recours au cinquième amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.



Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite du requérant, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seul justifie pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans la garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement du requérant, ne pouvant se fonder sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi pour la période allant jusqu'à la date la réintégration, des demandes ci-après :

a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement;

b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 6.825 dollars;

et qu'il a examiné la réplique du défendeur,

Le Tribunal décide

a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date du présent jugement, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement et du montant de l'indemnité de licenciement;

b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été saisi ultérieurement par le requérant d'une demande d'indemnité en lieu et place de réintégration, le Tribunal décide qu'il y a lieu de verser au requérant la somme de 20.000 dollars à titre d'indemnité en lieu et place de

réintégration. Cette somme a été déterminée compte tenu des éléments suivants :

a) Les rapports annuels concernant le requérant, mentionnent constamment son classement au-dessus de la moyenne, les hautes qualités de son travail et son esprit d'initiative très au-dessus de la moyenne ;

b) les diverses promotions dont il a bénéficié ont eu lieu à la suite de rapports indiquant qu'il méritait, de toute évidence, une promotion et qu'il assumait des responsabilités de plus en plus grandes ;

c) les éloges qui figurent dans son dossier personnel en date du 21 décembre 1949 au sujet du Rapport sur les mesures nationales et internationales destinées à assurer le plein emploi y ont été consignés à la demande expresse des responsables du rapport, en témoignage de leur opinion favorable ;

d) les fonctions du requérant étaient limitées à un domaine très particulier à savoir : structure économique nationale, en particulier en Extrême-Orient, domaine du plein emploi, etc. ;

e) cet emploi était le premier que le requérant ait occupé depuis la fin de ses études universitaires ;

f) étant donné les faits mentionnés aux alinéas d) et e) ci-dessus, le caractère spécialisé des fonctions exercées par le requérant depuis la fin de ses études fait qu'il éprouvera de grandes difficultés à trouver un emploi similaire et qu'il sera peut-être obligé de chercher une situation dans une toute autre branche ;

g) le requérant n'a pas été l'objet d'un avis défavorable de la part du Département d'Etat ;

h) la révision quinquennale de son contrat devait avoir lieu le 9 juillet 1957 ; si elle n'avait pas été retardée, le requérant aurait eu toute raison d'espérer que son statut demeurerait inchangé au moins jusqu'au 9 juillet 1957.



- i) le requérant est âgé de 33 ans ;
- j) son salaire de base était de 8.500 dollars par an.

13. Attendu que le Tribunal a été saisi par le requérant d'une demande en remboursement des dépens s'élevant à 2.2275 dollars; qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que par conséquent des frais peuvent être faits pour faire valoir leurs droits; que le Tribunal, dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950, a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens, s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugements N° 1 du 7 mars 1934 et N° 24 du 26 février 1946) où il est dit qu' "il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe," le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue au requérant la somme de 300 dollars.

JUGEMENT No. 34 (\*)

Affaire No. 42 : Older

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

21 Août 1953 Genève. Madame Paul Bastid, Présidente ; Lord Crook, Vice-Président ; M. Sture Petren, Vice-Président ; M. Omar Loutfi, membre suppléant ;

Attendu que Julia Older, ancienne fonctionnaire de la Division du contrôle des documents, Département des conférences et

(\*) AT/DEC/34. Original anglais .

des services généraux, a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête contre une décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 5 décembre 1952 par laquelle elle demande sa réintégration et l'allocation de diverses indemnités ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des indemnités réclamées et substituant à la demande de réintégration une demande d'indemnité ;

Attendu que le défendeur a, le 20 mars 1953, produit sa réplique et le 10 août 1953 ses observations sur la demande d'indemnité ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'article 9 (3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire ;

**Attendu que les faits de la cause sont les suivants :**

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 15 septembre 1946, en qualité d'éditrice à la Division de l'édition et de la rédaction du Département des conférences et des services généraux. Après avoir été titulaire d'un contrat temporaire, elle a reçu un contrat permanent le 2 avril 1947, avec effet rétroactif au 15 septembre 1946. Ce contrat a été confirmé le 5 juillet 1951 lors de la révision quinquennale. Le 14 octobre 1952, elle a comparu comme témoin devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains em-



ployés par l'Organisation des Nations Unies. A l'audience du Sous-Comité, elle a, en invoquant la garantie prévue dans le cinquième amendement à la Constitution des Etats-Unis, refusé de répondre à certaines questions qui lui ont été posées au sujet de ces rapports avec le parti communiste. Le 22 octobre 1952, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mise en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités. Le 31 octobre 1952, le directeur du personnel lui a demandé de ne pas pénétrer au Siège des Nations Unies durant ce congé.

Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a adressé à la requérante l'avis de la Commission des juristes en attirant son attention sur la quatrième partie : "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspectés de déloyauté envers le pays hôte".

Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et la prévenait que faute pareille de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de cesser d'invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies.

La requérante a répondu le 4 décembre 1952 qu'elle n'était pas et n'avait jamais été membre du parti communiste et qu'elle l'avait déclaré sous serment en plusieurs circonstances durant ses cinq années au service du Gouvernement américain, que l'usage du cinquième amendement ne justifiait pas, d'après la jurisprudence de la Cour suprême, une présomption de culpabilité et que si elle cessait d'invoquer le privilège elle devrait indiquer qu'elle agissait sous l'empire de la contrainte et non pas de bonne foi. Au reçu de cette réponse, le Secrétaire général a informé la requérante, le 5 décembre 1952, que son attitude constituait un grave manquement aux obligations énoncées dans l'article 1.4 du Statut du personnel, et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire général a accepté que la requérante soumette directement sa requête au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953, la

requérante a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste, ainsi que des dommages-intérêts.

Le 29 juillet 1953, la requérante a fait connaître au Tribunal qu'elle substituait à sa demande en réintégration, une demande en dommages-intérêts se chiffrant à cinq ans de traitement.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

- a) La décision attaquée est illégale et nulle car elle a été déterminée par un accord illégal entre le Département d'Etat des Etats-Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissants des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat Membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de la Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9 du Statut du personnel ;
- b) Le licenciement de la requérante était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et irrelevantes, notamment sur la supposition que la requérante serait suspecte d'affiliations communistes que des organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés ;
- c) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement de la requérante qui est titulaire d'un contrat permanent. Ledit licenciement n'a pas eu lieu conformément aux articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent que pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel ;
- d) Le fait d'avoir invoqué le privilège garanti par le cinquième amendement ne constitue pas une infraction au Statut du



personnel, notamment à son article 1.4, attendu qu'en droit américain, l'exercice de ce privilège ne crée aucune présomption de culpabilité. Les membres américains du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'ont nullement consenti, comme condition de leur engagement, à renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Constitution;

- e) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant la requérante en congé spécial, en refusant de l'entendre avant de prononcer son renvoi et en ne procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévues par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel, qui traitent des relations avec le personnel.
- i) La requérante affirme avoir fourni, dans sa demande d'emploi à l'Organisation des Nations Unies, des renseignements sur son affiliation aux diverses organisations au sujet desquelles elle a été interrogée par le Sous-Comité du Sénat et à l'égard desquelles elle a invoqué le cinquième amendement.

Attendu que tout en soutenant que divers arguments invoqués par la requérante ne sont pas pertinents le défendeur a répondu que :

- a) Par accord passé avec le Département d'Etat le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur des membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonction ou la nomination du personnel ;
- b) La requérante était tenue, en vertu de la Charte et de l'article 1.4 du Statut du personnel, d'avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance;
- c) Le refus de répondre en invoquant le privilège garanti par le cinquième amendement, tout en étant licite au regard du droit américain, a fait naître la présomption que la requérante se livrait ou s'était livrée à des activités tendant à ren-

verser par la violence le gouvernement d'un Etat Membre. Le fait par elle d'invoquer ce privilège constituait une déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale et à rendre la requérante indigne d'une totale confiance ;

- d) La requérante s'est rendue coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction. Il a donc pu être mis fin à son engagement en vertu des articles 9.1 a) et 10.2 du Statut du personnel ;
- e) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné à la requérante la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. Avant de prendre la décision mettant fin à son engagement, le Secrétaire général a consulté un groupe de hauts fonctionnaires du Secrétariat auquel la lettre de refus de la requérante a été soumise.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953 rend le jugement suivant :

1. Aux termes de son Statut le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être en fait l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard de la requérante, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont elle a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.
2. Le Tribunal constate que la requérante était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisis par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du



personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.

Le Secrétaire général ne peut donc agir que sur la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.

3. Le licenciement de la requérante, titulaire d'un contrat permanent et dont la valeur professionnelle et le dévouement n'ont pas été contestés, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultés par lui. Dans sa lettre du 1<sup>er</sup> décembre 1952, le Secrétaire général indiquait à la requérante :

" J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activités impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités subversives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été à un moment quelconque membre du Parti communiste aux Etats-Unis ou d'une autre organisation déclarée subversive n'est pas apte à rester au service des Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer". (traduction).

La décision de licenciement s'appuie sur la recommandation des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre constitue un manquement fondamental aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut et que la requérante n'est plus apte à être employée au Secrétariat.

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel".

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction au manquement des obligations du Statut et des indemnités de licenciement :

"Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité, bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article X. Nous pensons aussi que les stipulations régissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe 9.1 de l'article IX et non pas aux cas de manquement fondamental aux dispositions des paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier, non plus qu'au cas de licenciement par application de l'article X".

Les juristes ajoutaient: "On observera que, suivant notre avis, il ne sera nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental au paragraphe 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article X".

Ainsi les juristes ont reconnu au défendeur un droit de licenciement en dehors des cas prévus au Statut, licenciement sans indemnité.

En fait, aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué



dans cette affaire et la requérante a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.

Ainsi la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature des contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'Article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal, le défendeur n'a pas repris l'argumentation des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le défendeur, il n'appartenait pas à la requérante de protester contre une indemnité versée bénévolement. Il appartient au Tribunal de rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas de la requérante.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour services insatisfaisants; l'article 10 sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.

La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue

un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article 10 peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité professionnelle mais prohibés par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel.

Ce point de vue est confirmé par le fait qu'au cours du débat devant la cinquième Commission sur la révision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés à la requérante constituaient une faute grave autorisant le renvoi sans préavis par le Secrétaire général, agissant sans consultation du Comité paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la révision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, la requérante a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale; cette utilisation n'a pas provoqué des poursuites judiciaires contre la requérante. Cette disposition peut être régulièrement invoquée dans des situations diverses qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simpliste.



La situation juridique résultant du recours au cinquième amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été ultérieurement discutées, par l'Assemblée générale qui n'a pas pris de décision à cet égard. Ultérieurement ces conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.

Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite de la requérante, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seule justifie pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement de la requérante ne pouvant se fonder sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi, pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après :

- a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement;
- b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 7.380 dollars ;

et qu'il a examiné la réplique du défendeur ;

Le Tribunal décide :

- a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date du présent jugement, déduction faite

de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement ;

b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été ultérieurement saisi d'une demande d'indemnité en lieu et place de réintégration,

Le Tribunal alloue à la requérante la somme de 27.500 dollars à titre d'indemnité en lieu et place de réintégration. Cette somme a été déterminée compte tenu des éléments suivants :

- a) le rapport de 1952 a qualifié la requérante de fonctionnaire exemplaire et ses rapports antérieurs la qualifient de fonctionnaire d'une haute compétence, infatigable, intelligente et consciencieuse, son classement étant au-dessus de la moyenne ;
- b) la requérante, qui avait achevé ses cinq premières années de service le 15 septembre 1951, s'est vu notifier, le 5 juillet 1951, par le Secrétaire général que sa situation contractuelle avait fait l'objet d'une révision à la suite de laquelle aucune modification de son statut n'avait été proposée ;
- c) un avis défavorable avait été communiqué par le Département d'Etat, en avril 1950, mais le renouvellement de ses droits contractuels a eu lieu en juillet 1951 ;
- d) elle a été recrutée, à l'origine, sur la vive insistance des services d'édition de l'Organisation des Nations Unies et le fait d'avoir renoncé, depuis 1946 déjà, à sa carrière de rédactrice spécialisée de la presse et de la radio constituera un obstacle sérieux à la reprise de ce genre d'activité, étant donné son âge ;
- e) la requérante est actuellement âgée de 48 ans ;
- f) le 4 décembre 1952, elle a fait savoir au Secrétaire général qu'elle n'était pas et n'avait jamais été commu



niste, et elle avait fait la même déclaration à plus d'une reprise ;

- g) son salaire de base s'élève à 9.140 dollars par an ;
- h) à la suite de la notification le 5 juillet 1951, l'informant que son statut demeurerait inchangé, elle pouvait compter sur le maintien de son contrat au moins jusqu'au 15 septembre 1956.

13. Attendu que le Tribunal a été saisi par la requérante d'une demande de remboursement des dépens s'élevant à 2.460 dollars; qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que par conséquent des frais peuvent être faits pour faire valoir leurs droits; que le Tribunal, dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950, a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens, s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugement N° 13 du 7 mars 1934 et N° 24 du 26 février 1946) où il est dit qu'"il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe" le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue à la requérante la somme de 300 dollars.

**JUGEMENT N° 35 (\*)**  
Affaire N° 43 : Bancroft

Contre : le Secrétaire général  
de l'Organisation des Nations  
Unies.

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES**

(\*) AT/DEC./35. Original Anglais.

21 Août 1953 Genève : Madame Paul Bastid, Présidente ;

Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petré, Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant ;

Attendu que Frank Carter Bancroft, ancien fonctionnaire de la Division du contrôle des documents, Département des conférences et des services généraux, a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête en annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général, le 5 décembre 1952, par laquelle il demande également sa réintégration et des dommages-intérêts ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des dommages-intérêts réclamés et substituant à la demande de réintégration une demande d'indemnité ;

Attendu que le défendeur a, le 20 mars 1953, produit sa réplique et, le 10 août 1953, ses observations relatives aux dommages-intérêts ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège, du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'article 9 3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 7 août 1947, comme titulaire d'un contrat temporaire de durée indéfinie, en qualité d'éditeur au Bureau des services techniques du Département des conférences et des services généraux.



Par la suite, il a reçu un contrat permanent prenant effet le 14 novembre 1948. Pendant la durée de son engagement, le requérant a été élu plusieurs fois à diverses fonctions au sein du Comité du personnel, du Conseil du personnel, de la Commission paritaire de recours et du Comité paritaire de discipline. Les 13 et 14 octobre 1952, il a comparu comme témoin devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies. Au cours des audiences du Sous-Comité, il a, en invoquant la garantie prévue par le cinquième amendement à la Constitution des Etats-Unis, refusé de répondre à la Constitution des Etats-Unis, refusé de répondre à certaines des questions qui lui ont été posées sur le point de savoir s'il avait été en relations avec le parti communiste, avec la "*Southern Conference for Human Welfare*" ou avec certaines autres organisations, s'il avait été rédacteur en chef du "*Social Work Today*", s'il connaissait une certaine personne, s'il connaissait des communistes à l'Organisation des Nations Unies, s'il s'était livré à des activités subversives contre les Etats-Unis et s'il avait essayé d'empêcher le renvoi d'une certaine personne. Le 22 octobre 1952, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mis en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités. Le 31 octobre 1952, le directeur du personnel a demandé au requérant de ne pas pénétrer au Siège des Nations Unies durant ce congé. Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a communiqué au requérant le rapport de la Commission des juristes, en attirant son attention sur la quatrième partie du rapport: "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspects de déloyauté envers le pays-hôte". Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et le prévenait que, faute par lui de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de cesser d'invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies. Le requérant a répondu, le 4 décembre 1952, qu'en toute conscience il ne croyait pas pouvoir se confor-

mer aux recommandations du Secrétaire général, et qu'il considérait son droit de se prévaloir de tous les privilèges garantis par la Constitution des Etats-Unis comme un droit fondamental, qu'il pouvait exercer sans crainte qu'il en résulte pour lui aucun préjudice tel qu'une mesure de renvoi, en particulier de la part d'une organisation fondée sur la reconnaissance du droit comme fondement des relations nationales et internationales. Au reçu de cette réponse, le Secrétaire général a, le 5 décembre 1952, informé le requérant que son attitude constituait un grave manquement aux obligations énoncées l'article 1.4 du Statut du personnel et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire a accepté que la requête soit soumise directement au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste, ainsi que le paiement de l'arriéré de traitement et des dommages-intérêts. Le 29 juillet 1953, le requérant a substitué à sa demande de réintégration une demande de dommages-intérêts supplémentaires d'un montant égal à cinq années de salaire.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

a) son licenciement constitue une mesure illégale et discriminatoire prise contre lui en raison de ses activités légitimes dans l'association du personnel.

b) la décision attaquée est illégale et nulle, car elle a été déterminée par un accord illégal entre le Département d'Etat des Etats-Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissant des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat Membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de la Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9 du Statut du personnel.



c) Le licenciement du requérant était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et non pertinentes, notamment sur la supposition que le requérant aurait des affiliations communistes ou serait suspect de telles affiliations que les organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés.

d) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement du requérant qui est titulaire d'un contrat permanent. Ledit licenciement n'a pas eu lieu conformément aux articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent que pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel.

e) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant le requérant en congé spécial, en refusant de l'entendre avant de prononcer la mesure de licenciement et en ne procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévues par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel qui traitent des relations avec le personnel.

Attendu que tout en soutenant que divers arguments invoqués par le requérant ne sont pas pertinents, le défendeur a répondu que:

a) Par l'accord passé avec le Département d'Etat, le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur les membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonctions ou la nomination du personnel.

b) Le requérant était tenu, en vertu de la Charte et de l'article 1.4 du Statut au personnel, d'avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance.

d) Le requérant s'est rendu coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction. Il a donc pu être mis fin à son engagement en vertu des articles 8.1 a) et 10.2 du Statut du personnel.

e) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné au requérant la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. Avant de prendre la décision mettant fin à son engagement le Secrétaire général a consulté un groupe de hauts fonctionnaires du Secrétariat auxquels la lettre de refus du requérant a été soumise.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953 rend le jugement suivant :

1. aux termes de son Statut, le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être en fait l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard du requérant, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont il a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

2. Le Tribunal constate que le requérant était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisi par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du Statut du personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.

Le Secrétaire général ne peut donc agir que sur la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.



3. Le licenciement du requérant, titulaire d'un contrat permanent, dont les capacités professionnelles et l'application au travail n'ont pas été contestées, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultés par lui. Dans sa lettre du 1er décembre 1952, le Secrétaire général indiquait au requérant :

"J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activités impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités subversives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été à un moment quelconque membre du parti communiste aux Etats-Unis ou d'une autre organisation déclarée subversive n'est pas apte à rester au service des Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer". (traduction).

La décision de licenciement s'appuie sur la recommandation des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre "constitue un manquement fondamental aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut et que vous (le requérant) n'êtes plus apte à être employé au Secrétariat".

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel."

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction du manquement aux obligations du Statut et des indemnités de licenciement :

"Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité, bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article X. Nous pensons aussi que les stipulations regissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe 9.1 de l'article IX et non pas aux cas de manquement fondamental aux dispositions des paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier, non plus qu'au cas de licenciement par application de l'article X". Les juristes ajoutaient : "On observera que, suivant notre avis, il ne sera nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental aux paragraphes 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article X."

Ainsi, les juristes ont reconnu au défendeur un droit de licenciement en dehors des cas prévus au Statut, licenciement sans indemnité.

En fait, aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué dans cette affaire et le requérant a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.

Ainsi, la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature des contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'Article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal, le défendeur n'a pas repris l'argumenta-



tion des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le défendeur, il n'appartenait pas au requérant de protester contre une indemnité versée bénévolement.

Le Tribunal doit rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas du requérant.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour services insatisfaisants; l'article 10 sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.

La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article 10 peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité professionnelle mais prohibés par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel. Ce point de vue est confirmé par le fait, qu'au cours du débat devant la Cinquième Commission sur la revision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la Cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés au requérant constituaient une faute grave autorisant le renvoi sans préavis par le Secrétaire général, agissant sans consultation du Conseil paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la révision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, le requérant a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale; cette utilisation n'a pas provoqué de poursuites judiciaires contre le requérant. Cette disposition peut être régulièrement invoquée dans des situations diverses qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simpliste.

La situation juridique résultant du recours au cinquième amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été ultérieurement discutées par l'Assemblée générale qui n'a pas pris de décision à cet égard. Ultérieurement, ces conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.

Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite du requérant, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seule justifie pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Rè-



glement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans la garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement du requérant, ne pouvant se fonder sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après :

- a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ;
- b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 7.875 dollars ;

et qu'il a examiné la réplique du défendeur,

Le Tribunal décide

- a) qu'il y a lieu paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date du présent jugement, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement,
- b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été saisi ultérieurement par le requérant d'une demande d'indemnité en lieu et place de réintégration, le Tribunal décide qu'il y a lieu de verser au requérant la somme de 12.000 dollars à titre d'indemnité en lieu et place de réintégration. Cette somme a été déterminée compte tenu des éléments suivants :

- a) dans tous les rapports annuels relatifs au requérant, il est question de son excellent travail, de la conscience avec laquelle il s'en acquitte et de ses qualités de chef,
- b) il est âgé de 48 ans,
- c) un avis défavorable été communiqué par le Département

d'Etat le 12 avril 1951, sans être de nature à provoquer une mesure quelconque de la part de l'Organisation des Nations Unies,

d) son salaire de base était de 9.140 dollars par an.

13. Attendu que le Tribunal a été saisi par le requérant d'une demande en remboursement des dépens s'élevant à 2.625 dollars; qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que, par conséquent, des frais peuvent être faits pour faire valoir leurs droits; que le Tribunal dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950 a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens, s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugements No 13 du 7 mars 1934 et No 24 du 26 février 1946) où il est dit qu' "il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe", le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue au requérant la somme de 300 dollars.

**JUGEMENT n° 36**

Affaire N° 44 : Elveson

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

21 Août 1953 Genève : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Peprén, Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant ;

Attendu que Leon Elveson, ancien commis à la Bibliothèque

(\*) AT/DEC/33. Original anglais.



du Secrétariat, a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête contre une décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 5 décembre 1952 par laquelle il demande sa réintégration et l'allocation de diverses indemnités ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des indemnités réclamées et substituant à la demande de réintégration une demande d'indemnité ;

Attendu que le Secrétaire général a, le 20 mars 1953, produit sa réplique et, le 10 août 1953, ses observations relatives aux indemnités ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'article 9 (3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 2 avril 1946 comme mécanographe à la Division des documents du Département des conférences et services généraux. Dans le courant de la même année, il a été muté, en qualité de commis, à la Bibliothèque du Département des affaires du Conseil de sécurité et, à la date de son licenciement, il remplissait les mêmes fonctions à la Bibliothèque du Secrétariat. Après avoir été d'abord titulaire d'un contrat temporaire (qualifié par la suite contrat temporaire de durée indéfinie) et de contrats de durée déterminée, le requérant a reçu, le 26 novembre 1950, un contrat permanent. Le 11 novembre 1952, il a comparu comme témoin

devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des États-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies. A l'audience du Sous-Comité, il a déclaré qu'il n'était pas actuellement membre du parti communiste, mais, en invoquant la garantie prévue dans le cinquième amendement à la Constitution des États-Unis, il a refusé de répondre à plusieurs questions qui lui ont été posées, concernant des faits antérieurs.

Le 21 novembre 1952, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mis en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités.

Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a communiqué au requérant le rapport de la Commission des juristes en attirant son attention sur la quatrième partie du rapport : "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspectés de déloyauté envers le pays hôte".

Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et le prévenait que faute par lui de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de cesser d'invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies.

Le 4 décembre 1952, le requérant répondait qu'il ne pouvait considérer qu'il ait manqué de loyauté en invoquant la protection du cinquième amendement de la Constitution des États-Unis et demandait à être jugé d'après son travail au Secrétariat. Au reçu de cette réponse négative du requérant, le Secrétaire général a informé ce dernier, le 5 décembre 1952, que son attitude constituait un grave manquement aux obligations énoncées à l'article 1.4 du Statut du personnel et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire général a accepté que le requérant présente directement sa requête au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953,



le requérant a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste, le montant de l'arriéré de traitement, ainsi que des dommages-intérêts. Le 29 juillet 1953, le requérant a informé le Tribunal qu'il substituait à sa demande de réintégration une demande de dommages-intérêts se montant à cinq ans de traitement.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

- a) La décision attaquée est illégale et nulle car elle a été déterminée par un accord illégal entre le Département d'Etat des Etats-Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissants des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat Membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de la Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9 du Statut du personnel.
- b) Le licenciement du requérant était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et irrelevantes, notamment sur la supposition que le requérant serait suspect d'affiliations communistes que des organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés.
- c) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement du requérant qui est titulaire d'un contrat permanent ledit licenciement n'a pas eu lieu conformément aux articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent que pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel.
- d) Le fait d'avoir invoqué le privilège garanti par le cinquième amendement ne constitue pas une infraction au Statut du

personnel, notamment à son article 1.4, attendu qu'en droit américain, l'exercice de ce privilège ne crée aucune présomption de culpabilité. Les membres américains du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'ont nullement consenti, comme condition de leur engagement, à renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Constitution.

- c) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant le requérant en congé spécial et en ne procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévus par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel, qui traitent des relations avec le personnel.

Attendu que tout en soutenant que divers arguments invoqués par le requérant ne sont pas pertinents, le défendeur a répondu que :

- a) Par l'accord passé avec le Département d'Etat, le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur des membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonctions ou la nomination du personnel.
- b) Le requérant était tenu, en vertu de la Charte et de l'article 1.4 du Statut du personnel, d'avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance.
- c) Le refus de répondre en invoquant le privilège garanti par le cinquième amendement, tout en étant licite au regard du droit américain, a fait naître la présomption que le requérant se livrait ou s'était livré à des activités tendant à renverser par la violence le gouvernement d'un Etat Membre. Le fait par lui d'invoquer ce privilège constituait une déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale et à rendre le requérant indigne d'une totale confiance.
- d) Le requérant s'est rendu coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction. Il a donc pu être mis fin à son



engagement, en vertu des articles 9.1 a) et 10.2 du Statut du personnel.

- ε) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné au requérant la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. La lettre de refus a fait l'objet d'un examen à une réunion tenue par le Secrétaire général avec les hauts fonctionnaires du Secrétariat, avant que soit prise la décision de licenciement.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953 rend le jugement suivant :

1. Aux termes de son Statut le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être en fait l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard du requérant, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont il a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.
2. Le Tribunal constate que le requérant était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisis par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du Statut du personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.

Le Secrétaire général ne peut donc agir que la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.

3. Le licenciement du requérant, titulaire d'un contrat permanent, dont le zèle et la conscience professionnelle n'ont pas été contestés, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultés par lui. Dans sa lettre du 1er décembre 1952, le Secrétaire général indiquait au requérant :

"J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activité impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités subversives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été un moment quelconque membre du Parti communiste aux Etats-Unis ou d'une autre organisation déclarée subversive n'est pas apte à rester au service des Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer". (traduction).

La décision de licenciement s'appuie sur la recommandation des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre constitue un grave manquement aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut et que le requérant n'est plus apte à être employé au Secrétariat.

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des



règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel”.

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction au manquement des obligations du Statut et des indemnités de licenciement :

“Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité, bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article 10”. “Nous pensons aussi que les stipulations régissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe 9.1 de l'article 9 et non pas aux cas de manquement fondamental aux dispositions des paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier, non plus qu'au cas de licenciement par application de l'article 10”.

Les juristes ajoutaient: “On observera que, suivant notre avis, il ne sera pas nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental au paragraphe 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article 10”.

Ainsi les juristes ont reconnu au défendeur un droit de licenciement en dehors des cas prévus au Statut, licenciement sans indemnité.

En fait, aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué dans cette affaire et le requérant a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.

Ainsi la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes

d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature des contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal, le défendeur n'a pas repris l'argumentation des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le défendeur, il n'appartenait pas au requérant de protester contre une indemnité versée bénévolement. Il appartient au Tribunal de rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas du requérant.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour services insatisfaisants; l'article 10 sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.

La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article 10 peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité profession-



nelle mais prohibées par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel.

Ce point de vue est confirmé par le fait qu'au cours du débat devant la cinquième Commission sur la revision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés au requérant constituaient une faute grave autorisant le renvoi sans consultation du Conseil paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la revision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, le requérant a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale; cette utilisation n'a pas provoqué des poursuites judiciaires contre le requérant. Cette disposition peut être régulièrement invoquée dans des situations diverses qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simpliste.

La situation juridique résultant du recours au cinquième amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été ultérieurement discutées par l'Assemblée générale qui n'a pas pris de décision à cet égard. Ultérieurement ces conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.

Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite du requérant, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seule justifie pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans la garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement du requérant, ne pouvant se fonder sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi, pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après :

- a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement,
- b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 3.300 dollars ;  
et qu'il a examiné la réplique du défendeur,

Le Tribunal décide :

- a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date du présent jugement, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement,
- b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été ultérieurement saisi d'une demande d'indemnité en lieu et place de réintégration,

Le Tribunal alloue au requérant la somme de 7.000 dollars à titre d'indemnité en lieu et place de réintégration. Cette somme a été déterminée compte tenu des éléments suivants :



- a) les rapports du requérant montrent qu'il a toujours atteint la moyenne et qu'il a été noté "très bon",
- b) qu'en conséquence, étant employé depuis le 12 avril 1946, il a reçu le 26 novembre 1950 un contrat permanent,
- c) sa première révision quinquennale ne devait avoir lieu que le 26 novembre 1955,
- d) il est âgé de 33 ans,
- e) son salaire de base était de 3.530 dollars par an.

13. Attendu que le Tribunal a été saisi par le requérant d'une demande de remboursement des dépens s'élevant à 1.100 dollars: qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que, par conséquent, des frais peuvent être faits pour faire valoir leurs droits, que le Tribunal, dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950, a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugements n° 13 du 7 mars 1934 et n° 24 du 26 février 1946) où il est dit qu' "il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe", le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue au requérant la somme de 300 dollars.

**JUGEMENT N° 37 (\*)**

Affaire N° 45 : Reed

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

(\*) AT/DEC./37. Original anglais.

Genève, 21 Août 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente;

Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petrén, Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant ;

Attendu que Jane Reed, ancienne fonctionnaire de la Bibliothèque du Secrétariat, a, le 17 février 1953, saisi le Tribunal d'une requête contre une décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 5 décembre 1952 par laquelle elle demande sa réintégration dans le personnel du Secrétariat et l'allocation de diverses indemnités ;

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal tant en son nom qu'au nom d'autres requérants ;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des indemnités réclamées et substituant à la demande de réintégration une demande d'indemnité ;

Attendu que le défendeur a, le 20 mars 1953 produit sa réplique et, le 10 août 1953, ses observations relatives aux indemnités ;

Attendu que des informations orales ont été recueillies au Siège du 15 au 21 avril 1953, conformément à l'article 9 (3) du Règlement du Tribunal ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 17 et 23 juillet 1953 ;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principe que pose cette affaire;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

1. La requérante, qui depuis 1943 était employée à l'Office d'information des Nations Unies, est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er mars 1946, en qualité d'assistante au Centre de documentation du Département de l'information; à



l'époque de son licenciement, elle occupait le poste de bibliothécaire de liaison à la bibliothèque du Secrétariat. Après avoir été titulaire de contrats temporaires, la requérante a reçu un contrat permanent le 12 août 1947. Le 7 août 1952, elle était informée que la révision quinquennale des contrats permanents accordés en août 1947 était ajournée et que cette révision aurait lieu dès que possible. Le 15 octobre 1952, elle a comparu comme témoin devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies. Aux questions qui lui ont été posées touchant sa participation éventuelle à des faits d'espionnage ou à des activités subversives, elle a répondu par la négative, mais elle a, invoquant la garantie prévue dans le cinquième amendement à la Constitution des Etats-Unis, refusé de répondre à certaines questions touchant ses rapports avec le parti communiste. Le 22 octobre 1952, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il était gravement préoccupé de cette situation et il l'a mise en congé spécial en attendant l'avis d'un groupe de personnalités. Le 31 octobre 1952, le directeur du personnel lui a demandé de ne pas pénétrer au Siège des Nations Unies durant ce congé.

Le 1er décembre 1952, le Secrétaire général a communiqué à la requérante le rapport de la Commission des juristes en attirant son attention sur la quatrième partie du rapport: "Principes concernant les fonctionnaires accusés ou suspectés de déloyauté envers le pays hôte."

Il lui indiquait sa décision d'accepter la recommandation de la Commission et la prévenait que faute par elle de notifier aux autorités américaines compétentes son intention de cesser d'invoquer le privilège et de répondre aux questions posées, il serait amené à mettre fin à son emploi aux Nations Unies;

La requérante a répondu le 3 décembre 1952 qu'elle n'avait jamais été déloyale à l'égard du gouvernement des Etats-Unis ou des Nations Unies, qu'elle les avait servis les uns et les autres

loyalement et avec dévouement, mais qu'elle ne pouvait accepter de renoncer à un droit résultant de la Constitution des Etats-Unis. Au reçu de cette réponse négative, le Secrétaire général a informé la requérante, le 5 décembre 1952, que son attitude constituait un manquement aux obligations fondamentales énoncées dans l'article 1.4 du Statut du personnel, et qu'il était mis fin à ses services au Secrétariat. Le 16 décembre 1952, le Secrétaire général a accepté que la requête soit soumise directement au Tribunal, conformément à l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 17 février 1953, la requérante a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste ainsi que des dommages-intérêts.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants:

a) La décision attaquée est illégale et nulle car elle a été déterminée par un accord illégal entre le Département d'Etat des Etats-Unis et le Secrétaire général pour licencier les fonctionnaires des Nations Unies ressortissants des Etats-Unis pour des raisons politiques. La décision attaquée a été provoquée par une pression irrégulière exercée sur le Secrétaire général par un organe d'un Etat Membre, en l'espèce le Sous-Comité pour la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis. Ainsi seraient violés l'Article 100 de Charte et les articles 1.1, 1.3 et 1.9 du Statut du personnel.

b). Le licenciement de la requérante était irrégulier, car fondé sur des considérations politiques arbitraires et irrelevantes, notamment sur la supposition que la requérante serait membre du parti communiste américain ou suspecte d'affiliations communistes que des organes du Gouvernement des Etats-Unis considèrent défavorablement et auxquelles ils sont opposés.

c) Le licenciement porte atteinte aux droits fondamentaux inhérents à l'engagement de la requérante qui est titulaire d'un contrat permanent, attendu que ledit licenciement n'a pas eu lieu



conformément aux articles pertinents du Statut du personnel. Il ne peut être mis fin aux fonctions du titulaire d'un contrat permanent que pour les motifs énoncés aux articles 9.1 et 10.2 du Statut du personnel.

d) Le fait d'avoir invoqué le privilège garanti par le cinquième amendement ne constitue pas une infraction au Statut du personnel, notamment à son article 1.4, attendu qu'en droit américain, l'exercice de ce privilège ne crée aucune présomption de culpabilité. Les membres américains du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'ont nullement consenti, comme condition de leur engagement, à renoncer aux droits qu'ils tiennent de la Constitution.

e) Le Secrétaire général n'a pas respecté les formes régulières en plaçant la requérante en congé spécial et en ne procédant pas aux consultations avec les organismes mixtes, prévues par les articles 8.1 et 8.2 du Statut du personnel, qui traitent des relations avec le personnel.

f) La décision précipitée de licenciement atteignant la requérante à dix-huit mois seulement de sa retraite n'est pas compatible avec les normes de la Déclaration des droits de l'homme par laquelle les Nations Unies ont affirmé leur foi dans "la dignité et la valeur de la personne humaine".

Attendu que tout en soutenant que divers arguments invoqués par la requérante ne sont pas pertinents, le défendeur a répondu que:

a) Par l'accord passé avec le Département d'Etat, le Secrétaire général s'est borné à recevoir des renseignements sur des membres du personnel. A aucun moment, il n'a renoncé au pouvoir de statuer sur le maintien en fonctions ou la nomination du personnel.

b) La requérante était tenue, en vertu de la Charte et de l'article 1.4 du Statut du personnel, d'avoir une conduite con-

forme à sa qualité de fonctionnaire international et de demeurer digne d'une totale confiance.

c) Le refus de répondre en invoquant le privilège garanti par le cinquième amendement, tout en étant licite au regard du droit américain, a fait naître la présomption que la requérante se livrait ou s'était livrée à des activités tendant à renverser par la violence le gouvernement d'un Etat Membre. Le fait par elle d'invoquer ce privilège constituait une déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale et à rendre la requérante indigne d'une totale confiance.

d) La requérante s'est rendue coupable de faute grave et ses services n'ont pas donné satisfaction. Il a donc pu être mis fin à son engagement, en vertu des articles 9.1 a) et 10.2 du Statut du personnel.

e) Le Secrétaire général a respecté les formes régulières, puisqu'il a donné à la requérante la possibilité de revenir sur sa décision et de répondre aux questions qui lui avaient été posées par le Sous-Comité du Sénat. Avant de prendre la décision mettant fin à son engagement, le Secrétaire général a consulté un groupe de hauts fonctionnaires du Secrétariat auquel la lettre de refus de la requérante a été soumise.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953 rend le jugement suivant:

1. Aux termes de son Statut le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord passé entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être en fait l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard de la requérante, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement dont elle a été l'objet est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

2. Le Tribunal constate que la requérante était titulaire d'un contrat permanent. Ce type de contrat a été utilisé dès la constitution du Secrétariat pour assurer la stabilité de la fonction publique



internationale et créer un véritable corps de fonctionnaires internationaux librement choisis par le Secrétaire général. D'après les règles établies par l'Assemblée générale, il ne peut être mis fin aux contrats permanents que conformément aux dispositions du Statut du personnel qui énumèrent limitativement les causes et les conditions de cessation des fonctions.

Le Secrétaire général ne peut donc agir que sur la base d'une disposition du Statut. Il lui appartient d'indiquer celle sur laquelle il entend s'appuyer et de se conformer aux conditions et formes stipulées au Statut.

Faute par lui de respecter ces principes, le Tribunal est en droit de rechercher si le licenciement est régulier eu égard aux textes en vigueur.

3. Le licenciement de la requérante, titulaire d'un contrat permanent, dont le travail et les qualités professionnelles exceptionnelles n'ont pas été contestés, a été décidé par le Secrétaire général à la suite de l'avis de la Commission de trois juristes consultés par lui. Dans sa lettre du 1er décembre 1952, le Secrétaire général indiquait à la requérante:

"J'ai décidé d'accepter la recommandation de la Commission concernant l'attitude que le Secrétaire général devrait prendre à l'égard d'un fonctionnaire qui invoque un privilège constitutionnel pour ne pas répondre à certaines questions sous prétexte que ces réponses pourraient l'incriminer d'activités impliquant un manque de loyauté à l'égard des Etats-Unis. D'après cette recommandation, une personne qui a refusé de répondre à la question de savoir si elle se livre ou si elle s'est livrée à l'espionnage ou à d'autres activités subversives aux Etats-Unis ou si elle est ou a été à un moment quelconque membre du Parti communiste aux Etats-Unis ou d'une organisation déclarée subversive n'est pas apte à rester au service des Nations Unies aux Etats-Unis et son emploi aux Nations Unies ne doit pas continuer". (traduction)

Le décision de licenciement s'appuie sur la recommandation

des trois juristes. Elle indique que le refus de répondre "constitue un manquement fondamental aux obligations prévues à l'article 1.4 du Statut et que la requérante n'est plus apte à être employée au Secrétariat."

4. Les trois juristes ont cherché une base juridique justifiant le licenciement de fonctionnaires ayant eu recours au cinquième amendement. Ils sont partis de l'idée que "les droits du personnel en matière d'emploi sont de nature contractuelle et que les clauses de ce contrat doivent être dégagées du Statut du personnel et des règles établies en application de ce Statut sous le nom de Règlement du personnel."

Puis ils ont formulé une théorie générale de la sanction au manquement des obligations du Statut et des indemnités de licenciement:

"Le manquement fondamental par un membre du personnel aux obligations formulées aux paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier doit être sanctionné par le Secrétaire général sous sa propre responsabilité, bien que, dans de nombreux cas, pareil manquement fondamental constitue également la faute grave tombant sous l'application de l'article X". Nous pensons aussi que les stipulations régissant l'indemnité de licenciement figurant à l'annexe III du Statut ne s'appliquent qu'aux cas prévus au paragraphe 9.1 de l'article IX et non pas aux cas de manquement fondamental aux dispositions des paragraphes 1.4 et 1.8 de l'article premier, non plus qu'au cas de licenciement par application de l'article X."

Les juristes ajoutaient: "On observera que, suivant notre avis, il ne sera nécessaire d'invoquer le droit implicite qu'a le Secrétaire général de mettre fin à un contrat pour manquement fondamental au paragraphe 1.4 ou 1.8 de l'article premier que dans les cas de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou de durée déterminée, dont les actes ne pourraient pas être considérés comme faute grave au sens de l'article X."

Ainsi les juristes ont reconnu au défendeur un droit de licen-



ciement en dehors des cas prévus au Statut, licenciement sans indemnité.

En fait, aucun texte relatif à la fin des fonctions n'a été invoqué dans cette affaire et la requérante a reçu une indemnité calculée sur la base de l'annexe III au Statut du personnel.

Ainsi la décision prise pour son licenciement n'a pas été exactement celle que préconisaient les juristes.

5. Le Tribunal constate que l'opinion émise par les trois juristes d'après laquelle le Secrétaire général peut, sans s'appuyer sur un article déterminé du Statut du personnel, procéder à un licenciement en invoquant les liens contractuels existant entre un fonctionnaire et le Secrétaire général, méconnaît la nature des contrats permanents et le caractère des règles de licenciement posées par l'Assemblée générale en application de l'article 101 de la Charte.

6. Devant le Tribunal, le défendeur n'a pas repris l'argumentation des juristes. Il a soutenu que le manquement à l'article 1.4 pouvait être sanctionné à la fois par les articles 9.1 et 10 et constituer, tout ensemble, des services insatisfaisants et une faute grave de conduite permettant le renvoi par décision du Secrétaire général sans procédure disciplinaire. Dans ce dernier cas, selon le défendeur, il n'appartenait pas à la requérante de protester contre une indemnité versée bénévolement. Le Tribunal doit rechercher si une disposition du Statut était applicable au cas du requérant.

7. L'article 9.1 prévoit le licenciement pour ses services insatisfaisants; l'article 10 sanctionne les fautes de conduite et autorise un renvoi immédiat pour faute grave.

La portée de l'expression "services insatisfaisants" doit être déterminée en examinant le sens donné au mot "services" dans le Statut et le Règlement du personnel. Il apparaît clairement que le mot "services" n'est employé dans le Statut et le Règlement que pour désigner l'activité professionnelle dans le cadre de l'Organisation et non pour couvrir l'ensemble des obligations incombant à

un fonctionnaire. Si l'on admet que l'invocation d'un principe constitutionnel à propos de faits extérieurs aux fonctions constitue un manquement à l'article 1.4 du Statut, ce fait ne peut être considéré comme services insatisfaisants et tomber sous le coup de l'article 9.1.

Par contre, les fautes de conduite réprimées par l'article 10 peuvent être aussi bien commises dans l'exercice des fonctions que consister en des actes accomplis en dehors de l'activité professionnelle mais prohibés par les dispositions créant des obligations générales à la charge des membres du personnel.

Ce point de vue est confirmé par le fait qu'au cours du débat devant la cinquième Commission sur la révision du Statut, la question de la sanction des obligations découlant de l'article 1.4 a été posée et aucune objection n'a été faite à la déclaration du Président de la Cinquième Commission que celle-ci était assurée par l'application des mesures disciplinaires.

8. Le Tribunal est ainsi appelé à examiner si les faits reprochés à la requérante constituaient une faute grave autorisant le renvoi sans préavis par le Secrétaire général, agissant sans consultation du Comité paritaire de discipline.

La notion de faute grave permettant au Secrétaire général le renvoi sans préavis et sans procédure disciplinaire a été introduite lors de la révision du Statut pour sanctionner des faits incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel.

Sauf accord entre l'intéressé et l'administration, la suppression de la procédure disciplinaire doit être limitée aux hypothèses où la faute est patente et où l'intérêt du service exige un départ définitif et immédiat.

9. Or, dans l'espèce, la requérante a utilisé une disposition constitutionnelle de sa loi nationale; cette utilisation n'a pas donné lieu à des poursuites judiciaires contre le requérant. Cette disposition peut être régulièrement invoquée dans des situations diverses



qu'une jurisprudence complexe ne permet pas de résumer dans une formule simpliste.

La situation juridique résultant du recours au cinquième amendement était si douteuse pour le Secrétaire général lui-même qu'il a jugé utile de se faire éclairer par la Commission de juristes dont les conclusions ont été ultérieurement discutées par l'Assemblée générale qui n'a pas pris de décision à cet égard. Ultérieurement ces conclusions ont été partiellement écartées par le Secrétaire général lui-même.

Le caractère de faute grave est apparu si contestable au Secrétaire général qu'il a accordé des indemnités de licenciement que le Statut (annexe III) interdit expressément en cas de renvoi sans préavis.

Quelle que soit l'opinion que l'on puisse avoir de la conduite de la requérante, les faits incriminés n'avaient pas le caractère de faute grave qui seule justifie pour le Secrétaire général, aux termes de l'article 10.2 du Statut et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, le renvoi d'un fonctionnaire sans préavis et sans la garantie donnée par la procédure disciplinaire.

10. Dans ces conditions, la décision de licenciement de la requérante ne pouvant se fonder sur les dispositions du Statut et du Règlement du personnel, doit être déclarée illégale.

11. Attendu qu le Tribunal a été saisi, pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après:

a) paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement;

b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 4.725 dollars et qu'il a examiné la réplique du défendeur,

Le Tribunal décide:

a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré du traitement jusqu'à

la date du présent jugement, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement,

b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.

12. Attendu que le Tribunal a été saisi ultérieurement par la requérante d'une demande d'indemnité en lieu et place de réintégration,

Compte tenu des faits suivants relatifs à la requérante:

- a) elle est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er mars 1946 après avoir antérieurement été employée au service de l'Information des Nations Unies du mois d'octobre 1943 jusqu'à son transfert à l'Organisation des Nations Unies le 1er mars 1946;
- b) dans ses rapports annuels, la requérante a été classée chaque année au dessus de la moyenne et son travail a été qualifié très bon ou excellent;
- c) elle n'a exécuté aucun autre travail que celui de bibliothécaire spécialisée en matière d'informations relatives aux Nations Unies depuis octobre 1943;
- d) à l'expiration de ses cinq premières années de service, son contrat devait être révisé à la date du 12 août 1952 et, étant donné son dossier, si la révision n'avait pas été retardée, la requérante aurait eu toutes raisons d'espérer que son engagement continuerait jusqu'à l'âge de sa retraite (c'est-à-dire pendant moins de cinq années après le 12 août 1952);
- e) la requérante est âgée de plus de 58 ans;
- i) elle pouvait donc compter sur la continuation de son engagement avec un traitement de base de 6.530 dollars par an jusqu'au 12 mars 1955 et elle pouvait espérer ensuite toucher une pension de retraite normale;

Le Tribunal décide:



1. Qu'il y a lieu de payer à la requérante la somme de 10.000 dollars à titre de dommages-intérêts pour la période allant de la date du présent jugement jusqu'à la date où elle aurait normalement pris sa retraite, soit le 12 mars 1955;

2. qu'il y a lieu de verser par la suite à la requérante tous les douze mois, jusqu'à son décès, la somme à laquelle elle aurait normalement eu droit à titre de pension annuelle;

3. que, si la requérante et le défendeur sont d'accord pour trouver cette solution plus pratique, le paiement de la pension annuelle mentionné à l'alinéa 2 ci-dessus pourra être remplacé par le versement d'un capital évalué par des actuaires et équivalant à l'abandon desdits droits à pension à dater du 12 mars 1955 jusqu'au décès de la requérante.

13. Attendu que le Tribunal a été saisi par la requérante d'une demande de remboursement des dépens s'élevant à 1.575 dollars; qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que, par conséquent, des frais peuvent être pour faire valoir leurs droits; que le Tribunal dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950, a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens, s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal administratif de la Société des Nations (Jugements No. 13 du 7 mars 1934 et No. 24 du 26 février 1946) où il est dit qu'"il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe," le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue à la requérante la somme de 300 dollars.

**JUGEMENT No. 38 (\*)**  
Affaire No. 46 : Glaser

**CONTRE: Le Secrétaire général de  
l'Organisation des Nations Unies**

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES**

Genève, 21 août 1953: Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petréen, Vice-Président; M. Omar Loutfi, membre suppléant:

Attendu que Eda Glaser, ancienne fonctionnaire de la bibliothèque du Secrétariat, a, le 18 juin 1953, saisi le Tribunal d'une requête dans laquelle elle demande l'annulation de la décision de licenciement, prise à son égard par le Secrétaire général, le 14 mai 1953, sa réintégration et l'allocation de diverses indemnités:

Attendu qu'un mémoire a été présenté au Tribunal au nom de la requérante;

Attendu que les 23 et 29 juillet 1953 ont été produites des pièces justifiant du montant des indemnités réclamées;

Attendu que le défendeur a, le 15 juillet 1953, produit sa réplique et le 10 août 1953 des observations concernant les indemnités;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 20 et 23 juillet 1953;

Attendu que le Tribunal a reçu du Conseil du personnel du Secrétariat des Nations Unies un exposé écrit sur les questions de principes que pose cette affaire;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 29 septembre 1947, en qualité de secrétaire-dactylographe à la Division de l'édition et de la rédaction du Département des conférences et des services généraux. Après avoir été titulaire d'un contrat temporaire (qualifié par la suite contrat temporaire de durée indéfinie), elle a reçu un contrat permanent le

(\*) AT/DEC. 38. Original français



1er juillet 1952. Lors de son licenciement, elle remplissait les fonctions de secrétaire-dactylographe au Cabinet du Secrétaire général, services de la Bibliothèque. En janvier 1953, la requérante a reçu le questionnaire distribué à tous les fonctionnaires américains du Secrétariat en application du Décret exécutif du Président des Etats-Unis en date du 9 janvier 1953. Elle a été informée par M. Danielson, fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, qu'elle n'était pas obligée de remplir ledit questionnaire; toutefois M. Danielson l'a engagée à le faire et, en présence de son refus formel, il lui a fait savoir qu'il serait obligé de communiquer son nom. Le 17 février 1953, peu après une entrevue avec M. Danielson, la requérante a été citée à comparaître devant un *Federal Grand Jury* et le 19 février, devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, qui procédait à une enquête sur les activités des citoyens américains employés par l'Organisation des Nations Unies.

A l'audience du Sous-Comité, elle a refusé de répondre à certains questions qui lui étaient posées en invoquant la garantie prévue dans le cinquième amendement de la Constitution des Etats-Unis. Le 4 mai 1953, elle a reçu une communication de M. Georges-Picot, Secrétaire général adjoint, lui faisant savoir que le Secrétaire général avait chargé un Comité spécial de s'informer "des faits, circonstances et motifs" qui avaient conduit la requérante à "invoquer la garantie contre l'auto-incrimination devant le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Sénat des Etats-Unis, d'étudier les autres éléments de l'affaire et de lui faire rapport". Le 6 mai 1953, elle a comparu devant le Comité constitué par le Secrétaire général.

Des questions lui ont été posées au sujet de son recours à la garantie prévue dans le cinquième amendement devant le Sous-Comité du Sénat et il en est résulté une longue discussion avec elle à ce sujet; le Secrétaire général était présent comme observateur.

Par lettre du 14 mai 1953, le Secrétaire général adjoint

chargé du Département des services administratifs et financiers a notifié à la requérante qu'elle avait manqué aux obligations que lui imposaient l'article 1.4 du Statut du personnel et son serment aux Nations Unies, que sa conduite la rendait inapte à servir comme fonctionnaire des Nations Unies et qu'en conséquence elle devait être licenciée en application de l'article 9.1 a) du Statut du personnel parce que ses services ne donnaient pas satisfaction.

Un mémoire du Secrétaire général en date du 13 mai lui a été communiqué. La requérante a également été informée que son engagement prenait fin immédiatement et qu'elle recevrait une indemnité tenant lieu de préavis. Le 26 mai 1953, le Secrétaire général a accepté que la requérante soumette sa requête directement au Tribunal, conformément au paragraphe 1 de l'article 7 du Statut du Tribunal. Le 18 juin 1953, la requérante a saisi le Tribunal d'une requête demandant sa réintégration dans son ancien poste.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants:

a) La procédure suivie par le défendeur n'a pas été conforme au Statut du personnel. Notamment, la requérante s'est vu refuser le droit fondamental d'être assistée d'un conseil au cours de l'audience du Comité spécial constitué par le Secrétaire général, Comité dont les constatations ont exercé une influence décisive sur les décisions prises à son égard;

b) Le licenciement porte atteinte à son droit fondamental à la liberté de parole, de conscience et d'association ainsi qu'aux droits qu'elle tient de la Constitution des États-Unis et de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Il méconnaît la liberté d'opinion reconnue par l'article 1.4 du Statut du personnel;

c) L'affirmation qu'il doit être mis fin à l'engagement de la requérante parce que ses services ne donnent pas satisfaction n'est justifiée ni en fait ni en droit. Son licenciement ne peut se fonder sur aucun texte en vigueur du Statut ou du Règlement du personnel.



d) Le licenciement constitue une violation du contrat par le défendeur, et ajoute un élément nouveau aux conditions d'engagement. Il porte atteinte aux droits acquis de la requérante;

e) Le licenciement est contraire à la Charte et au serment requis des membres du Secrétariat, y compris le Secrétaire général, en ce qu'il fait partie d'un plan général tendant à donner droit de regard au Gouvernement des Etats-Unis sur le recrutement et l'emploi de ses ressortissants à l'Organisation des Nations Unies.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

a) la décision du Secrétaire général n'est aucunement liée au refus de la requérante de remplir le questionnaire fourni par les autorités des Etats-Unis ou à sa comparution devant le *Federal Grand Jury*.

b) En l'absence d'une procédure spéciale prévue par le Statut du personnel, le Secrétaire général est en droit, avant de prononcer un licenciement, de se renseigner sur les faits par la méthode de son choix. Aucune disposition du Statut ne prévoit la représentation par un conseil devant un Comité chargé de la constatation des faits.

c) Le fait d'invoquer la garantie constitutionnelle constitue un "acte" ou une "déclaration publique" de nature à discréditer la fonction publique internationale et crée une présomption défavorable contre son auteur. Ce faisant, la requérante a manqué de la réserve et du tact dont sa situation internationale lui faisait un devoir. Connaissant les difficultés que sa conduite créerait à l'Organisation, elle a agi conformément à ce qu'elle estimait être son intérêt personnel plutôt que conformément aux intérêts des Nations Unies. Elle a ainsi méconnu ses obligations telles qu'elles découlent de l'article 1.4 du Statut du personnel et du serment prêté par elle aux Nations Unies. C'est donc à bon droit qu'il pouvait être mis fin à son engagement par application de l'article 9.1 a), parce que ses services ne donnaient pas satisfaction.

d) Enfin elle savait que le fait d'invoquer la garantie constitutionnelle était considéré par le Secrétaire général comme un motif de renvoi et elle a agi en pleine connaissance de cause.

Le Tribunal ayant délibéré jusqu'au 21 août 1953, rend le jugement suivant :

1. Le Tribunal prend acte de l'affirmation du défendeur que la procédure devant le Grand Jury et le comportement de la requérante à l'égard du questionnaire distribué aux fonctionnaires américains du Secrétariat n'ont pas été pris en considération pour décider le licenciement de la requérante.
2. Il doit cependant constater que le Comité spécial constitué par le Secrétaire général a interrogé la requérante sur les motifs qui l'ont conduite à ne pas répondre au questionnaire.
3. D'autre part, dans le mémoire du Secrétaire général en date du 13 mai 1953, exposant les raisons du licenciement, les conclusions concernant l'obligation morale de loyauté à l'égard de tiers, ne se rapportent qu'aux réponses faites par la requérante à propos du questionnaire. A aucun moment la requérante n'a invoqué devant le Comité spécial constitué par le Secrétaire général, l'intérêt de tierces personnes pour justifier le recours au privilège garanti par le cinquième amendement.
4. Quant à la procédure suivie avant que soit prise la décision attaquée, le Tribunal reconnaît qu'il appartient au Secrétaire général de constituer, s'il le juge opportun, un comité spécial pour l'éclairer ou le conseiller au sujet d'une situation déterminée. Mais un tel comité ne peut remplacer les organes créés par le Statut ou le Règlement du personnel dans les cas où l'intervention de ces organes est prescrite.
5. Le Tribunal doit examiner si, eu égard aux griefs allégués, le défendeur était en droit de licencier la requérante en application de l'article 9.1 a) du Statut du personnel.

L'article 9.1 a) du Statut du personnel prévoit la possibilité de licencier le titulaire d'un contrat permanent lorsque "ses services ne donnent pas satisfaction". (Le texte anglais emploie l'expres-



sion "unsatisfactory services". La décision prise par le Secrétaire général implique que les services de la requérante ne donnaient pas satisfaction. Le Tribunal doit donc rechercher ce qu'il faut entendre par "services" d'un fonctionnaire.

Le terme "services" est employé à diverses reprises dans le Statut et le Règlement du personnel, soit au singulier, soit au pluriel.

Dans le texte anglais du Statut il se trouve notamment aux articles 1.6 (war service), 4.4 (service of the United Nations), 9.1 a) (necessities of the service, unsatisfactory services) et dans le titre de l'article IX (separation from service). Le texte français traduit ce terme par "emploi" (titre de l'article IX), par "service" au singulier (article 4.4) ou au pluriel (articles 1.6, 9.1 a). Le règlement en vigueur lors du licenciement de la requérante n'existe que dans le texte anglais. Il contient le mot "service" dans de nombreuses dispositions: 103.21 (mission service), 104.3 (period or service, staff member's services), 104.12 (full-time satisfactory service), 105.1 (his service is expected to continue), 107.4 (one year of service), 109.1 (the necessities of the service, suitable post in which their services can be effectively utilized), 109.10 (certification of service, leaving the service), 112.6 (the service and conduct).

De la confrontation de ces diverses formules, il résulte que le terme "service" est employé au singulier dans le sens d'emploi ou de fonction (103.21) et au pluriel, comme au singulier, dans le sens courant et normal de "travail fait pour quelqu'un".

Le terme s'applique donc à l'activité professionnelle des fonctionnaires.

Lorsque le Statut du personnel se réfère à l'ensemble des obligations incombant au personnel d'autres expressions sont utilisées: les articles 1.3 et 1.4 mentionnent les "devoirs et fonctions" (duties). L'article 1.9 vise successivement les "fonctions" et la "conduite" (functions, conduct).

Ainsi il apparaît que le terme "services" n'est jamais employé dans le Statut du personnel, pour désigner l'ensemble des obligations incombant aux membres du personnel, mais qu'il se rapporte à l'accomplissement de la tâche qui leur est confiée au Secrétariat.

Donc l'article 9.1 a) du Statut du personnel ne permet le licenciement que lorsque l'activité professionnelle d'un membre du personnel dans le cadre même des Nations Unies ne donne pas satisfaction.

6. Cette interprétation est confirmée par la modification apportée en 1952 à la disposition sur les mesures disciplinaires. L'article 19 du Statut provisoire du personnel prévoyait les mesures disciplinaires pour le cas de "conduite ou de travail" ne donnant pas satisfaction. Lors de la révision du Statut du personnel, le Secrétaire général a fait connaître, le 19 janvier 1952, à la cinquième Commission, à propos de l'article X relatif aux mesures disciplinaires que le Comité consultatif avait supprimé la mention des mesures disciplinaires pour le cas où le "travail" ne donnait pas satisfaction, étant donné que "le paragraphe 1er de l'article IX prévoit déjà le cas".

7. Il n'en résulte pas que les manquements aux obligations créées par le Statut du personnel, qui concernent le comportement des fonctionnaires en dehors de l'accomplissement de leur tâche professionnelle, soient dépourvues de sanction. Ces obligations concernent la conduite des fonctionnaires et les manquements à ces devoirs relèvent des dispositions de l'article X.

L'article X ne distingue pas suivant que les faits incriminés ont été commis dans l'accomplissement de la tâche professionnelle, ou en dehors de l'Organisation, dans la mesure où la vie privée du fonctionnaire doit se conformer à des prescriptions particulières.

Ainsi, les mesures disciplinaires prévues à l'article X peuvent



être appliquées en cas de manquement aux obligations que le serment crée pour les fonctionnaires relativement à leur conduite.

D'autre part, en ce qui concerne l'article 1.4 du Statut du personnel, un membre de la cinquième Commission a demandé au cours du débat sur la révision du Statut, à la 333ème séance, le 22 janvier 1952, comment on appliquerait en pratique cette disposition. Le Président a expliqué que le Secrétaire général est autorisé en vertu de l'article 1.4 à prendre des mesures disciplinaires à l'égard du personnel. Le Secrétaire général, à son tour, a-t-il ajouté, est responsable devant l'Assemblée générale de la façon dont il s'acquitte de ses fonctions. Aucune objection n'a été faite à cette explication.

Ainsi, s'agissant de griefs relatifs à la conduite d'un fonctionnaire, le licenciement, sauf le cas de faute grave, ne peut intervenir que dans les conditions et avec les garanties établies par le Secrétaire général dans le Règlement du personnel, en application de l'article 10.1 du Statut du personnel.

8. Dans l'espèce, les manquements au serment et à l'article 1.4, dont la requérante se serait rendue coupable, concernent son comportement devant un organe officiel des Etats-Unis, à propos de faits extérieurs à ses fonctions. Ils intéressent le domaine de sa vie privée, et non sa vie professionnelle. Les obligations dont elle peut être tenue à cet égard, concernent sa conduite et non ses services.

Il en est de même du grief tiré du fait qu'elle n'aurait pas pris en considération la décision du Secrétaire général touchant le recours à la garantie prévue au cinquième amendement, décision dont elle aurait été entièrement informée.

Cette décision, qui n'a jamais pris la forme d'instructions explicites adressées au personnel, concernait en tous cas la conduite des fonctionnaires et non leurs services. Son inobservation ne peut mettre en jeu l'article 9.1 a) du Statut du personnel.

9. En conséquence, le Tribunal ne peut considérer que les griefs imputés à la requérante, à les supposer fondés, concernent ses

services. Le mémoire du Secrétaire général en date du 13 mai 1953 a d'ailleurs terminé l'énoncé de ces griefs en indiquant que la requérante a choisi de ne pas régler sa conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation (She chose, therefore, not to regulate her conduct with the interests of the United Nations only in view).

Sans doute peut-on considérer qu'un fonctionnaire qui méconnaît les obligations du Statut relatives à sa conduite n'est pas apte au service des Nations Unies (unsuitable for service) en ce sens qu'il est désirable qu'il n'y soit pas employé, mais il ne s'ensuit pas que ses services ne donnent pas satisfaction et qu'il puisse être licencié sur la base de l'article 9.1 a) du Statut du personnel.

10. En conséquence, le Tribunal reconnaît le bien fondé de la requête et ordonne, conformément à l'article 9 de son Statut, l'annulation de la décision attaquée et la réintégration de la requérante.

11. Attendu que le Tribunal a été saisi, pour la période allant jusqu'à la date de la réintégration, des demandes ci-après :

a) - paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement,

b) paiement de dommages-intérêts s'élevant à 3.600 dollars ;

et qu'il a examiné la réplique du défendeur,

Le Tribunal décide :

a) qu'il y a lieu au paiement de l'arriéré de traitement jusqu'à la date de la réintégration, déduction faite de la somme versée au lieu du préavis de licenciement ainsi que du montant de l'indemnité de licenciement,

b) qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts.



12. Attendu que le Tribunal a été saisi par la requérante d'une demande de remboursement des dépens s'élevant à 1.200 dollars, qu'en ce qui concerne sa compétence pour statuer sur les demandes de cette nature, le Tribunal constate que l'article 12 de son Règlement autorise les requérants à être représentés par un conseil, que, par conséquent, des frais peuvent être faits pour faire valoir leurs droits; que le Tribunal dans une déclaration de principe du 18 décembre 1950 a indiqué qu'il pourrait accorder une indemnité pour les dépens s'il est établi qu'il n'a pas été possible de les éviter, si leur montant est raisonnable et s'il dépasse les frais qu'entraîne normalement la soumission d'un différend au Tribunal; se référant à la jurisprudence du Tribunal de la Société des Nations (Jugements N° 13 du 7 mars 1934 et N° 24 du 26 février 1946) où il est dit qu' "il n'y a aucune raison pour déroger au principe général de droit, que les dépens, sauf compensation, sont payés par la partie qui succombe," le Tribunal se reconnaît compétent pour statuer sur les dépens.

Le Tribunal alloue à la requérante la somme de 300 dollars.

**JUGEMENT No. 39 (\*)**

Affaire No. 40 : Eldridge,  
Hope Tisdale

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Londres, 13 octobre 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente;  
Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président ;

Attendu que le Tribunal, par son jugement No 32 en date du 21 août 1953, a ordonné l'annulation de la décision par laquelle le Secrétaire général a mis fin à l'engagement de la requérante, titulaire d'une nomination à titre permanent à l'Organisation des Nations Unies;

Attendu que, dans une communication en date du 2 septembre 1953, le Secrétaire général a notifié au Tribunal qu'il avait,

(\*) AT. DEC. 39. Original anglais.

“décidé, à raison de points de vue qu'il est de mon devoir de prendre en considération, qu'il serait inopportun de réintégrer” la requérante ;

Attendu que le Tribunal est, en conséquence, appelé, conformément à l'article 9 de son Statut, à “allouer à l'intéressée une indemnité pour le préjudice subi”;

Attendu que le Tribunal a reçu, aux dates indiquées ci-après, les pièces suivantes relatives à ladite indemnité :

Demande de la requérante, le 10 septembre 1953

Exposé du défendeur, le 2 octobre 1953

Réplique de la requérante à l'exposé du défendeur, le 2 octobre 1953

Observations du défendeur, le 12 octobre 1953 ;

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Pendant la durée de ses services à l'Organisation des Nations Unies, la requérante a fait preuve d'une compétence hors pair et de qualités professionnelles exceptionnelles.

2. La requérante n'est entrée au service de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture, puis au service du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, qu'à la suite d'offres d'emploi qui lui ont été expressément adressées.

3. En tant que démographe, la requérante s'est spécialisée dans un domaine relativement étroit et limité, où les offres d'emploi sont rares.

4. Etant donné que ce sont presque uniquement les administrations publiques et quelques universités qui emploient des démographes, il est maintenant pratiquement impossible à la requérante de trouver un emploi.



5. Le Département d'Etat n'a pas donné d'avis défavorable sur la requérante.

6. Lorsqu'elle a été entendue à huis clos par le Sous-Comité de la sûreté intérieure du Comité judiciaire du Sénat des Etats-Unis, la requérante a répondu négativement quand on lui a demandé si elle s'était jamais livrée à des activités subversives ou à l'espionnage.

7. La requérante conteste l'affirmation du défendeur selon laquelle le jugement No 32 est fondé uniquement sur des motifs de procédure.

8. La requérante déclare que, lorsque le Secrétaire général refuse de réintégrer un fonctionnaire prêt à reprendre du service, l'indemnité doit être plus élevée que lorsque l'intéressé préfère le paiement d'une indemnité à la réintégration. Par le seul fait du refus opposé à la demande de la requérante le Secrétaire général lui cause un grave préjudice supplémentaire.

9. La requérante soutient que c'est sa "qualité de fonctionnaire international qui l'a incitée à refuser de se soumettre à une enquête de caractère politique."

10. La requérante demande une indemnité de 55.000 dollars et, en outre le paiement, à partir de l'âge de soixante ans, d'une pension correspondant à un traitement annuel moyen de 5.000 dollars, perçu pendant onze ans.

Attendu que le défendeur a fait valoir en réponse les arguments suivants :

1. C'est uniquement pour des raisons de procédure que le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de licenciement de la requérante. Il ne s'est pas prononcé sur le point de savoir si la requérante aurait pu être licenciée valablement à condition que la procédure régulière ait été suivie. Si la requérante avait été réintégrée, son maintien en fonctions restait soumis à ce risque.

2. Une indemnité équitable doit représenter le montant des

émoluments que la requérante pouvait compter percevoir en vertu de son contrat, déduction faite des émoluments qu'elle aurait pu percevoir dans l'avenir si elle n'avait, par sa propre conduite, compromis ses perspectives de gain.

3. Le Secrétaire général n'a compromis la possibilité pour la requérante de gagner sa vie ni en décidant son licenciement, ni en usant de son droit de ne pas la réintégrer étant donné que la conduite de la requérante est de notoriété publique. En conséquence, l'exercice par le Secrétaire général de son droit de ne pas réintégrer la requérante ne peut valablement donner naissance à une demande en dommages-intérêts supplémentaires.

4. Le défendeur soutient que si la requérante ne peut trouver un autre emploi satisfaisant, ceci est la conséquence de son propre comportement et non d'une faute de l'Organisation des Nations Unies.

5. La requérante ne peut se prévaloir du fait qu'aucun Comité ou autre organisme public n'a formulé de soupçons à son égard, étant donné qu'aucun jugement porté sur elle ne saura ajouter ou retrancher quoi que ce soit à sa conduite qui est de notoriété publique.

Après avoir délibéré les 12 et 13 octobre 1953, le Tribunal rend le jugement suivant :

1. Le préjudice pour lequel il y a lieu à indemnité est celui qui résulte du refus du Secrétaire général de réintégrer la requérante. Pour fixer le montant du préjudice subi, le Tribunal doit rechercher dans quelle mesure la requérante pouvait compter conserver son emploi, eu égard aux termes et à la nature de son contrat, aux dispositions du Statut et du règlement du personnel et enfin aux faits de la cause; il doit apprécier les chances qu'a la requérante de gagner sa vie après la cessation de son emploi à l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Tribunal a tenu compte, notamment, des éléments suivants:



a) La requérante est entrée au service de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture en juin 1947, puis au service du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en juin 1950.

b) Les rapports périodiques concernant la requérante indiquent qu'elle faisait preuve de qualités professionnelles et d'une compétence remarquables et que son aptitude pour l'emploi qui lui avait été confié était unique en son genre.

e) Le Département d'Etat n'a pas donné d'avis défavorable et l'agriculture, puis au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, la requérante n'a fait que répondre à des offres qui lui ont été expressément adressées.

d) La requérante a été nommée à titre permanent pendant toute la durée de ses fonctions à l'Organisation des Nations Unies.

e) Le Département d'Etat n'a pas donné d'avis défavorable sur la requérante.

f) La réputation professionnelle de la requérante était telle que l'Université Columbia a demandé qu'elle soit autorisée à donner une série de conférences. Le 23 juillet 1942, l'Organisation des Nations Unies l'a autorisée à accepter cette invitation.

g) La requérante est actuellement âgée de 49 ans.

h) Son traitement de base s'élève à 9.460 dollars par an.

3. Pour ces motifs, le Tribunal ordonne que soient payées à la requérante, à titre d'indemnité, l'intégralité de son traitement jusqu'à la date du présent jugement plus une indemnité complémentaire de 16.000 dollars.

**JUGEMENT** No 40 (\*)

Affaire No 38 : Svenchansky,  
Alexandre

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Londres, 13 octobre 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente,  
Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président ;

(\*) AT/DEC. 40, Original anglais.

Attendu que le Tribunal, par son jugement No 30 en date du 21 août 1953, a ordonné l'annulation de la décision par laquelle le Secrétaire général a mis fin à l'engagement du requérant, titulaire d'une nomination à titre permanent à l'Organisation des Nations Unies ;

Attendu que, dans une communication en date du 2 septembre 1953, le Secrétaire général a notifié au Tribunal qu'il avait

“décidé, en raison de points de vue qu'il est de mon devoir de prendre en considération qu'il serait inopportun de réintégrer” le requérant;

Attendu que le Tribunal est, en conséquence, appelé, conformément à l'article 9 de son statut, à “allouer à l'intéressé une indemnité pour le préjudice subi”;

Attendu que le Tribunal a reçu, aux dates indiquées ci-après, les pièces suivantes relatives à ladite indemnité :

Demande du requérant, le 2 octobre 1953

Exposé du défendeur, le 2 octobre 1953

Observations du défendeur, le 12 octobre 1953

Réplique du requérant à l'exposé du défendeur, le 13 octobre 1953 ;

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Une indemnité équitable doit représenter “le traitement et toutes les autres prestations afférents au poste occupé, les indemnités et rémunérations que le fonctionnaire licencié pouvait raisonnablement compter percevoir s'il avait normalement conservé son emploi au Secrétariat des Nations Unies”.

2. En décidant de ne pas réintégrer le requérant, le Secrétaire général “a aggravé le préjudice subi par le requérant et lui rend plus difficile de trouver un emploi”.

3. Le requérant a passé plus de six ans au service de l'Or-



ganisation des Nations Unies. Il était considéré comme un fonctionnaire compétent, intègre et dévoué à ses fonctions. Employé au service des émissions radiophoniques en langue russe, son travail était très spécialisé. Il lui sera difficile de gagner sa vie sans apprendre un nouveau métier, à l'âge de 44 ans. Ses études antérieures de physique et de mathématiques, qu'il n'a jamais mises en pratique, ne constituent pas pour lui une profession.

4. Le requérant prie le Tribunal de fixer l'indemnité qui lui est due en considérant que, s'il avait été réintégré, il pouvait raisonnablement espérer percevoir régulièrement jusqu'à l'âge de la retraite, soit soixante ans, son traitement de base, pour le calcul duquel il convient de tenir compte des augmentations périodiques de traitement, de la possibilité de promotion, et du remboursement de l'impôt sur le revenu; en outre, le requérant aurait eu droit à une pension après l'âge de soixante ans.

Attendu que le défenseur a fait valoir en réponse les arguments suivants :

1. C'est uniquement pour des raisons de procédure que le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de licenciement du requérant. Il ne s'est pas prononcé sur le point de savoir si le requérant aurait pu être licencié valablement à condition que la procédure régulière ait été suivie. Si le requérant avait été réintégré, son maintien en fonctions restait soumis à ce risque.

2. Une indemnité équitable doit représenter le montant des émoluments que le requérant pouvait compter percevoir en vertu de son contrat, déduction faite des émoluments qu'il aurait pu percevoir dans l'avenir s'il n'avait, par sa propre conduite, compromis ses perspectives de gain.

3. Le Secrétaire général n'a compromis la possibilité pour le requérant de gagner sa vie ni en décidant son licenciement, ni en usant de son droit de ne pas le réintégrer, étant donné que la conduite du requérant est de notoriété publique. En conséquence, l'exercice par le Secrétaire

général de son droit de ne pas réintégrer le requérant ne peut valablement donner naissance à une demande en dommages-intérêts supplémentaires.

4. Dans des circonstances normales, la connaissance que le requérant possède de la langue russe l'aurait qualifié pour un emploi dans les services du Gouvernement des Etats-Unis. C'est son propre comportement qui l'a rendu inapte à un emploi de cette nature. De toute façon, le requérant qui est ingénieur en électronique devrait trouver aisément un emploi dans lequel il puisse utiliser ses connaissances qui sont extrêmement recherchées.

Après avoir délibéré les 12 et 13 octobre 1953, le Tribunal rend le jugement suivant :

1. Le préjudice pour lequel il y a lieu à indemnité est celui qui résulte du refus du Secrétaire général de réintégrer le requérant. Pour fixer le montant du préjudice subi, le Tribunal doit rechercher dans quelle mesure le requérant pouvait compter conserver son emploi, eu égard aux termes et à la nature de son contrat, aux dispositions du statut et du règlement du personnel et enfin aux faits de la cause; il doit apprécier les chances qu'a le requérant de gagner sa vie après la cessation de son emploi à l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Tribunal a tenu compte, notamment, des éléments suivants :

a) Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies en octobre 1946. Il était titulaire d'un contrat permanent depuis avril 1947.

b) Les rapports périodiques concernant le requérant indiquent qu'il a fait preuve d'une haute compétence professionnelle et que la qualité de son travail était au-dessus de la moyenne.

c) Le requérant a étudié la physique et les mathématiques, mais il n'a jamais mis ces connaissances en pratique.

d) Le requérant est actuellement âgé de 44 ans.



e) Son traitement de base s'élève à 10.540 dollars par an.

3. Pour ces motifs, le Tribunal ordonne que soient payées au requérant, à titre d'indemnité, l'intégralité de son traitement jusqu'à la date du présent jugement plus une indemnité complémentaire de 20.000 dollars.

**JUGEMENT No 41 (\*)**

Affaire No. 46 : Glaser, Eda

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Londres 13 octobre 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente;  
Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président;

Attendu que le Tribunal, par son jugement No 38 en date du 21 août 1953, a ordonné l'annulation de la décision par laquelle le Secrétaire général a mis fin à l'engagement de la requérante, titulaire d'une nomination à titre permanent à l'Organisation des Nations Unies ;

Attendu que, dans une communication en date du 2 septembre 1953, le Secrétaire général a notifié au Tribunal qu'il avait  
"décidé, à raison de points de vue qu'il est de mon devoir de prendre en considération, qu'il serait inopportun de réintégrer"

la requérante ;

Attendu que le Tribunal est, en conséquence, appelé, conformément à l'Article de son Statut, à "allouer à l'intéressée une indemnité pour le préjudice subi";

Attendu que le Tribunal a reçu, aux dates indiquées ci-après, les pièces suivantes relatives à ladite indemnité :

Demande de la requérante, le 2 octobre 1953

---

(\*) AT/DEC. 41. Original anglais.

Exposé du défendeur, le 2 octobre 1953

Réplique de la requérante à l'exposé du défendeur, le 3 octobre 1953

Observations du défendeur, le 12 octobre 1953

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. La qualité du travail de la requérante, son dévouement à ses fonctions et son respect du serment prêté, lui auraient garanti son maintien en fonction ainsi que le bénéfice des augmentations normales de traitement pendant cinq ans, durée du contrat permanent qui lui avait été accordé le 5 juillet 1952, et en fait, elle était fondée à espérer faire carrière à l'Organisation des Nations Unies.

2. L'attitude du Secrétaire général et sa décision de ne pas réintégrer la requérante lui rendront difficile de trouver un emploi; elle ne pourra ni mettre à profit l'expérience qu'elle a acquise à l'Organisation des Nations Unies ni obtenir un traitement équivalent à celui qu'elle percevait à l'Organisation. Sa carrière a été brisée et elle n'a plus aucune sécurité pour l'avenir.

3. La requérante conteste l'affirmation du défendeur selon laquelle l'irrégularité relevée dans le jugement n° 38 du Tribunal intéresse uniquement la procédure; elle conteste également que les difficultés qu'elle pourrait éprouver à trouver un autre emploi soient imputables à sa propre conduite.

4. La requérante demande une indemnité de 50.000 dollars.

Attendu que le défendeur a fait valoir en réponse les arguments suivants :

1. C'est uniquement pour des raisons de procédure que le Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de licenciement de la requérante. Il ne s'est pas prononcé sur le point de savoir si la



requérante aurait pu être licenciée valablement à condition que la procédure régulière ait été suivie. Si la requérante avait été réintégrée, son maintien en fonctions restait soumis à ce risque.

2. Une indemnité équitable doit représenter le montant des émoluments que la requérante pouvait compter percevoir en vertu de son contrat, déduction faite des émoluments qu'elle aurait pu percevoir dans l'avenir si elle n'avait, par sa propre conduite, compromis ses perspectives de gain.

3. Le Secrétaire général n'a compromis la possibilité pour la requérante de gagner sa vie ni en décidant son licenciement, ni en usant de son droit de ne pas la réintégrer, étant donné que la conduite de la requérante est de notoriété publique. En conséquence, l'exercice par le Secrétaire général de son droit de ne pas réintégrer la requérante ne peut valablement donner naissance à une demande en dommages-intérêts supplémentaires.

4. Etant donné que la requérante exerçait des fonctions qui n'exigent que la connaissance du travail de bureau et que les services de personnes capables d'accomplir un travail de ce genre et disposées à le faire sont extrêmement demandés aux Etats-Unis, il est probable que la requérante réussira à trouver un emploi dont l'accès ne lui sera pas rendu plus difficile par la conduite qui est à l'origine de son licenciement.

Après avoir délibéré les 12 et 13 octobre 1953, le Tribunal rend le jugement suivant :

1. Le préjudice pour lequel il y a lieu à indemnité est celui qui résulte du refus du Secrétaire général de réintégrer la requérante. Pour fixer le montant du préjudice subi, le Tribunal doit rechercher dans quelle mesure la requérante pouvait compter conserver son emploi, eu égard aux termes et à la nature de son contrat, aux dispositions du statut et du règlement du personnel et enfin aux faits de la cause; il doit apprécier les chances qu'a la requérante de gagner sa vie après la cessation de son emploi à l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Tribunal a tenu compte, notamment, des éléments suivants :

a) La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies en septembre 1947, après avoir travaillé à l'Administration des Nations Unies pour le secours et la reconstruction (UNRRA).

b) Les rapports périodiques concernant la requérante indiquent que la qualité de son travail a toujours été considérée comme "au-dessus de la moyenne" et "très bonne"; le rapport pour 1952 contient la mention "s'acquitte parfaitement de ses fonctions".

c) La nomination de la requérante, à titre permanent est intervenue à une date aussi récente que le 1er juillet 1952.

d) Le premier examen quinquennal de la situation de la requérante ne devait avoir lieu que vers le 10 juin 1957. Elle pouvait donc compter qu'elle demeurerait au service de l'Organisation des Nations Unies pendant environ quatre autres années.

e) Le Département d'Etat n'a pas donné d'avis défavorable sur la requérante.

f) La requérante possède, en matière de travail de bureau, des connaissances qui lui permettront de trouver un emploi, le cas échéant, à un traitement inférieur.

g) La requérante est actuellement âgée de 43 ans.

h) Son traitement de base s'élève à 4.120 dollars par an.

3. Pour ces motifs, le Tribunal ordonne que soient payées à la requérante à titre d'indemnité, l'intégralité de son traitement jusqu'à la date du présent jugement, plus une indemnité complémentaire de 7.500 dollars.



JUGEMENT n° 42 (\*)  
Affaire N° 26: Crawford, Ruth

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Londres, 13 octobre 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente;  
Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président ;

Attendu que le Tribunal, par son jugement n° 18 en date du 21 août 1953, a ordonné l'annulation de la décision par laquelle le Secrétaire général a mis fin à l'engagement de la requérante, titulaire d'une nomination à titre temporaire de durée indéfinie à l'Organisation des Nations Unies ;

Attendu que, dans une communication en date du 2 septembre 1953, le Secrétaire général a notifié au Tribunal qu'il avait

“décidé, à raison de points de vue qu'il est de mon devoir de prendre en considération, qu'il serait inopportun de réintégrer”

la requérante ;

Attendu que le Tribunal est, en conséquence, appelé, conformément à l'article 9 de son Statut, à “allouer à l'intéressée une indemnité pour le préjudice subi”;

Attendu que le Tribunal a reçu, aux dates indiquées ci-après, les pièces suivantes relatives à ladite indemnité :

Demande de la requérante, le 10 septembre 1953

Exposé du défendeur, le 2 octobre 1953

Réplique de la requérante à l'exposé du défendeur, et exposé complémentaire de la requérante le 2 octobre 1953

Observations du défendeur, le 12 octobre 1953 ;

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

---

(\*) AT/DEC. 42. Original anglais.

1. Dans la mesure où il était possible pour une fonctionnaire du FISE, organisation alors temporaire, d'avoir une situation permanente bien que titulaire d'un contrat temporaire de durée indéfinie, tel était le cas de la requérante.

2. Le poste qu'occupait la requérante ne figure pas dans le tableau des effectifs pour 1954 parce que ses fonctions ont été réparties entre plusieurs personnes; il faut y voir une preuve de la compétence de l'intéressée et de l'importance de son rôle.

3. Le défendeur prétendant que l'indemnité ne saurait dépasser le montant de six mois de traitement, puisque le contrat temporaire de durée indéfinie dont la requérante était titulaire permettait au Secrétaire général de mettre fin à son engagement moyennant un préavis de trente jours, la requérante soutient qu'accepter une telle prétention serait revenir sur la décision que le Tribunal a précédemment rendue dans la présente affaire.

4. Le refus du Secrétaire général de réintégrer la requérante l'a mise en situation de ne pouvoir trouver de travail dans les services du Gouvernement des Etats-Unis ni auprès d'employeurs privés. Elle n'a pu collaborer à aucune publication et n'a trouvé qu'une seule personne qui ait accepté de faire appel à sa collaboration anonyme, pour laquelle elle a reçu 100 dollars. La requérante se trouve donc totalement empêchée de gagner sa vie.

5. Du fait qu'au cours des dix-sept années qu'elle a passées au service du Gouvernement des Etats-Unis ou de l'Organisation des Nations Unies ses écrits sont tous restés anonymes, la requérante n'a pas été en mesure de se faire une réputation personnelle.

6. La requérante est actuellement âgée de cinquante-deux ans.

7. La requérante demande une indemnité de 40.000 dollars et en outre le paiement d'une pension à partir du moment où elle aura atteint l'âge normal de la retraite.

Attendu que le défendeur a fait valoir en réponse les arguments suivants :



1. Une indemnité équitable doit représenter le montant des émoluments que la requérante pouvait compter percevoir en vertu de son contrat, déduction faite des émoluments qu'elle aurait pu percevoir dans l'avenir si elle n'avait, par sa propre conduite, compromis ses perspectives de gain.

2. Le Secrétaire général n'a compromis la possibilité pour la requérante de gagner sa vie ni en décidant son licenciement, ni en usant de son droit de ne pas la réintégrer, étant donné que la conduite de la requérante est de notoriété publique. En conséquence, l'exercice par le Secrétaire général de son droit de ne pas réintégrer la requérante ne peut valablement donner naissance à une demande en dommages-intérêts supplémentaires.

3. Le FISE restera une organisation temporaire, en ce sens qu'il sera tributaire de contributions bénévoles, officielles et privées.

4. Le poste qu'occupait la requérante ne figure pas dans le tableau des effectifs prévu dans le budget de 1954.

5. Titulaire d'un contrat temporaire de durée indéfinie, la requérante pouvait être licenciée moyennant un préavis de 30 jours. L'indemnité à accorder en cas de résiliation d'un contrat aussi aléatoire ne saurait raisonnablement dépasser le montant de six mois de traitement.

Après avoir délibéré les 12 et 13 octobre 1953, le Tribunal rend le jugement suivant :

1. Il ne peut être tenu compte des changements éventuels qui pourraient résulter d'une modification du Statut du FISE et de son personnel. Le Tribunal ne peut prendre en considération que la situation juridique de la requérante, telle qu'elle résulte de son contrat.

2. Le Tribunal est appelé, par application de l'article 9 de son Statut, à apprécier le préjudice causé par le refus du Secrétaire général de réintégrer la requérante.

3. En ce qui concerne les arguments de la requérante fondés sur la perspective de demeurer au service de l'Organisation des Nations Unies jusqu'à sa retraite, le Tribunal estime, comme il l'a décidé dans le jugement n° 11 (Howrani) que, pour le titulaire d'un contrat temporaire de durée indéfinie, le maintien en fonction constitue une chance problématique plutôt qu'une sérieuse probabilité, et que l'intéressé ne peut tenir pour certaines des éventualités relatives à un contrat de ce genre.

4. Etant donné la nature du contrat de la requérante, le Tribunal estime que l'on ne peut évaluer avec précision le dommage que la requérante a subi du fait de la décision du Secrétaire général de ne pas la réintégrer. Cependant, il n'est pas douteux que la requérante a subi un préjudice par suite du refus du Secrétaire général de la réintégrer. Pour apprécier ce préjudice, le Tribunal doit tenir compte de l'esprit du Statut et du Règlement du personnel et prendre en considération tous les faits de la cause.

5. Le Tribunal ordonne que soient payés à la requérante, à titre d'indemnité, l'intégralité de son traitement jusqu'à la date du présent jugement plus une indemnité complémentaire de 4.730 dollars.

JUGEMENT No. 43 (\*)  
Affaire No. 50 : Levinson

CONTRE: Le Secrétaire général  
de l'Organisation des Nations  
Unies.

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New-York 11 Décembre 1953: M. Sture Petren, Vice-Président assurant la Présidence; M. Omar Loutfi; M. Djalal Abdoh.

Attendu que Paul Levinson, ancien fonctionnaire de la Division de la tutelle (Département de la tutelle et des renseignements provenant des territoires non autonomes) a, le 2 juillet 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande l'annulation de la décision de licenciement prise son égard par le Secrétaire gé-

---

(\*) AT/DEC/43. Original anglais.



néral le 16 octobre 1952, sa réintégration dans son poste et le paiement de dommages-intérêts;

Attendu que le défendeur a, le 10 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 25 novembre 1953;

Attendu que le requérant a présenté, le 30 novembre, un mémoire dans lequel il précise comme suit l'objet de sa requête et de sa demande de remboursement des honoraires d'avocat et des dépens:

- a) Paiement de l'arriéré de traitement de la date du licenciement à celle de la réintégration, y compris toutes les augmentations périodiques de traitement et autres prestations dont bénéficient les fonctionnaires de l'Organisation;
- b) Paiement d'une somme de 2.500 dollars pour les honoraires d'avocat et les dépens.

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

Le requérant a d'abord travaillé en qualité de traducteur à la Division des langues (Département des conférences et des services généraux), avec un contrat d'Assemblée générale allant du 25 août 1947 au 31 décembre 1947. Le 2 juillet 1948, il a reçu un contrat temporaire de durée indéfinie comme fonctionnaire chargé des questions sociales à la Division de la tutelle (Département de la tutelle et des renseignements provenant des territoires non autonomes). Le 16 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel lui a notifié que le Secrétaire général avait décidé de le licencier à compter du 21 novembre 1952, sur une recommandation du Comité de sélection Walters ainsi conçue: "Le Comité estime que M. Levinson n'est pleinement qualifié ni par son expérience, ni par ses connaissances, pour participer efficacement aux travaux du Secrétariat." Le 10 novembre 1952, le requérant a demandé a"

Bureau du personnel d'envisager la possibilité de l'affecter à un poste inférieur, mais sa demande est demeurée sans réponse. Le 20 novembre 1952, le requérant a demandé à l'Administration de reconsidérer sa décision de licenciement et, sur son refus, il a fait appel devant la Commission paritaire de recours. Au reçu du rapport de la Commission, le Secrétaire général a informé le requérant, le 7 avril 1953, qu'il maintenait sa décision de licenciement. Le 2 juillet 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande sa réintégration dans son ancien poste et le paiement de dommages-intérêts.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants:

1. Le licenciement du requérant méconnaît les dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

a) Aucune raison positive n'a été fournie qui puisse constituer un motif valable de licenciement.

Le Comité de sélection Walters a porté le jugement précité sur l'aptitude du requérant malgré la haute opinion que ses supérieurs hiérarchiques avaient de lui et avaient exprimée. Dans son rapport du 25 mars 1953, sans faire de recommandation en faveur du requérant, la Commission paritaire de recours a déclaré "qu'il semblait ne pas y avoir désaccord sur les aptitudes du requérant"; en outre, se fondant sur les témoignages qu'elle avait recueillis, elle a signalé que "les termes dans lesquels la recommandation du Comité Walters est rédigée ne correspondent guère aux éloges formulés par le Directeur responsable et que, par conséquent, ces termes pourraient avoir une portée différente, que la Commission n'a pas compétence pour rechercher." Le 7 avril 1953, le Secrétaire général a confirmé la décision de licenciement.

b) La valeur professionnelle et la compétence du requérant n'ont jamais été mises en doute pendant la durée de ses



services à l'Organisation; on ne pouvait donc la licencier pour défaut des qualités requises.

2. Le requérant a été licencié sans procédure régulière, puisqu'il n'a pas reçu l'indication des motifs du licenciement rédigé en termes suffisamment précis pour faciliter à la Commission paritaire de recours et au Tribunal administratif l'examen de l'espèce (jugement No. 4 du Tribunal administratif). D'autre part, en raison de la structure même du Comité Walters, de son mode de fonctionnement, et du fait que le Comité a délibérément détruit ses archives, le requérant se trouve dans l'impossibilité d'exposer convenablement sa cause.

3. Le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste et n'a donc pas appliqué la règle posée par la Tribunal administratif qui a déclaré, dans son jugement No. 4 que, en cas de licenciement de fonctionnaires dont les services ont été reconnus "satisfaisants" ou plus que satisfaisants, les intéressés ont un droit de principe à voir examiner leur candidature à d'autres postes du Secrétariat pour lesquels ils ont des titres suffisants et que, pour que les formes régulières soient respectées, il faut soit que l'on établisse que des efforts sérieux ont été faits pour affecter ces fonctionnaires à d'autres postes, soit que l'on expose pourquoi il n'a pas été possible de le faire.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

1. Le requérant a été licencié en stricte conformité des clauses et conditions de son engagement. Il a été mis fin à son engagement temporaire en vertu de l'article 9.1 c) du Statut du personnel et de la disposition 109.3 c) du Règlement du personnel. Il ressort clairement de l'article 9.1 c) du Statut que les fonctionnaires temporaires de l'Organisation peuvent être licenciés si cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation et qu'il appartient au Secrétaire général, et à lui seul, de décider si l'intérêt de l'Organisation exige ou non un licenciement. En conséquence, la Com-

mission paritaire de recours a constaté dans son rapport que le licenciement n'était pas contraire aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel. Les observations de la Commission paritaire de recours citées par le requérant ne visent que les termes employés dans le rapport du Comité de sélection Walters.

2. Lors du licenciement du requérant, la procédure régulière a été entièrement respectée.

- a) Le licenciement a eu un motif manifeste et valable, à savoir que le requérant "n'est pleinement qualifié ni par son expérience ni par ses connaissances pour participer efficacement aux travaux du Secrétariat". En tout état de cause, l'article 9.1 c) du Statut du personnel indique sans ambiguïté qu'en pareil cas, c'est le Secrétaire général qui doit juger en dernier ressort de l'intérêt de l'Organisation.
- b) Non seulement le Secrétaire général a respecté entièrement la procédure régulière prévue par les dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel mais encore il a eu recours à une garantie supplémentaire dans l'intérêt tant du personnel que de l'Organisation, en demandant l'avis du Comité Walters avant de prendre la décision de licencier le requérant. Le Comité était entièrement libre d'adopter son règlement et les méthodes suivies ont été judicieuses, étant donné la nature particulière de sa tâche.

3. Si le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste, c'est parce que l'Assemblée générale(\*) et le Secrétaire général ont l'un et l'autre reconnu la nécessité de prendre une décision définitive au sujet de l'avenir de tous les fonctionnaires appartenant à la même catégorie que le requérant et ont admis que, sous réserve de certaines exceptions, la décision

---

(\*) Le texte anglais porte par erreur **the Respondent** (le défendeur).



dans chaque cas devait être soit de licencier l'intéressé, soit de le nommer à titre permanent.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant:

1. L'article 9.1 c) du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut mettre fin aux engagements à titre temporaires si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

2. Les débats de la Cinquième Commission montrent que l'intention des auteurs du Statut du personnel approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 590 (VI) du 2 février 1952, était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements à titre temporaire.

3. Ce pouvoir discrétionnaire ne saurait être exercé pour des fins illicites, ce qui constituerait un excès de pouvoir susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.

4. En l'espèce, le requérant a été informé que le motif de son licenciement était une recommandation du Comité de sélection Walters.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à l'égard des fonctionnaires temporaires: a) nomination à titre permanent, b) prolongation de la période de stage pour une année, c) licenciement.

Dans le cas du requérant, le Comité Walters a recommandé de mettre fin à son engagement étant donné qu'à son avis, le requérant n'est pleinement qualifié ni par son expérience, ni par ses connaissances pour participer efficacement aux travaux du Secrétariat.

5. A la suite de la recommandation du Comité, le Directeur du Bureau du personnel a envoyé au requérant, le 16 octobre 1952, un mémorandum dans lequel il déclarait que le Secrétaire

général avait examiné avec la plus grande attention le rapport du Comité Walters et avait décidé d'accepter sa recommandation de résilier à compter du 21 novembre 1952 l'engagement temporaire du requérant.

6. En ce qui concerne l'argument tiré de ce qu'une procédure régulière n'aurait pas été suivie devant le Comité Walters, le Tribunal constate que ce Comité était un organe administratif interne, créé par le Secrétaire général pour lui donner des avis et fonctionnant selon des modalités approuvées par lui. Il n'appartient pas au Tribunal de formuler une opinion sur les pratiques administratives internes suivies par le Secrétaire général.

Le Tribunal constate également que le Secrétaire général connaissait la procédure et les méthodes appliquées par le Comité et qu'il a décidé d'accepter les recommandations de cet organe.

7. Le Tribunal constate que les supérieurs hiérarchiques du requérant considéraient celui-ci comme pleinement qualifié pour le poste qu'il occupait. Cependant le Secrétaire général a le droit d'établir, pour l'octroi de nominations à titre permanent, les normes qui lui paraissent appropriées. En conséquence, le Tribunal estime que les motifs invoqués par le défendeur à l'appui du licenciement du requérant sont tels que le Secrétaire général a pu être d'avis que ce licenciement était dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, d'après l'article 9.1 c) du Statut du personnel. En outre, il n'est pas établi que le licenciement du requérant ait eu des motifs illicites.

Pour ces motifs, le Tribunal déboute le requérant.

Jugement No. 44 (\*)  
Affaire No. 54 : Bergh

CONTRE: Le Secrétaire général de  
l'Organisation des Nations Unies.

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New-York 11 décembre 1953: M. Sture Petrén, Vice-Président assurant la Présidence; M. Omar Loutfi; M. Djalal Abdoh;

(\*) AT/DEC/44. Original anglais.



Attendu que Sven-Erik Bergh, ancien fonctionnaire de la Division des achats et des transports (Département des conférences et des services généraux) a, le 18 août 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande l'annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 3 novembre 1952, sa réintégration dans son poste et le paiement de dommages-intérêts;

Attendu que le défendeur a, le 6 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 25 novembre 1953;

Attendu que le requérant a produit de nouvelles pièces à l'audience;

Attendu que le requérant a présenté, le 27 novembre 1953, un mémoire dans lequel il précise comme suit l'objet de sa requête et le montant de sa demande de remboursement des honoraires d'avocat et des dépens:

"A. Si le Tribunal administratif juge que la décision du Secrétaire général de mettre fin à l'engagement du requérant est illégale et recommande au Secrétaire général de réintégrer le requérant, celui-ci demande:

- 1) Le paiement de l'arriéré de traitement de la date du licenciement à celle de la réintégration, y compris toutes les prestations dont bénéficient généralement les fonctionnaires de l'Organisation;
- 2) Le paiement d'une somme de 7.500 dollars en réparation du préjudice causé à sa réputation, notamment sur le plan professionnel;
- 3) Le paiement d'une somme de 2.500 dollars pour les honoraires d'avocat et les dépens.

“B. Subsidiairement, si le Tribunal recommande au Secrétaire général de réintégrer le requérant et si le Secrétaire général s’y refuse, le requérant demande le paiement de dommages-intérêts additionnels s’élevant à l’intégralité de son traitement pendant cinq ans, plus toutes les prestations dont bénéficient les fonctionnaires de l’Organisation. Cette demande se fonde sur le fait que si M. Bergh n’avait pas été licencié à la suite de la recommandation du Comité Walters, il aurait été nommé à titre permanent à l’Organisation.”

Attendu que de nouvelles pièces ont été produites le 2 décembre 1953 par le défendeur, le 4 décembre 1953 par le requérant et le 7 décembre 1953 par le défendeur;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

Le requérant est entré au service de l’Organisation le 14 juin 1948, avec un contrat temporaire de durée indéfinie, en qualité d’administrateur à la Division des achats et des fournitures (Département des conférences et des services généraux). Le 7 février 1949, ce contrat temporaire de durée indéfinie a été transformé en contrat d’un an, le requérant ayant désormais le titre d’acheteur. Le 7 février 1950, le requérant a reçu un contrat temporaire de durée indéfinie. Le 3 novembre 1952, le Directeur du Bureau du personnel lui a notifié que le Secrétaire général avait décidé de le licencier à compter du 31 décembre 1952, sur la recommandation du Comité de sélection Walters; il donnait à ce licenciement le motif suivant: le Comité avait estimé que M. Bergh n’avait pas les connaissances, l’expérience et le jugement requis d’un fonctionnaire international permanent. Le 3 décembre 1952, le requérant a demandé à l’Administration de reconsidérer sa décision et, sur son refus, il a fait appel devant la Commission paritaire de recours. Le 7 mai 1953, la Commission paritaire de recours a présenté un rapport, adopté à l’unanimité, dans lequel elle indiquait qu’il ne lui était pas possible de faire une recommandation en faveur du requérant et formulait certaines observations. Au reçu du rapport de la Commission, le Secrétaire général



a informé le requérant, le 19 mai 1953, par l'intermédiaire du Directeur du Bureau du personnel, qu'il maintenait sa décision de licenciement. Le 18 août 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande sa réintégration dans son ancien poste et le paiement de dommages-intérêts.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants:

1. Le licenciement du requérant méconnaît les dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

a) Aucune raison positive n'a été fournie qui puisse constituer un motif valable de licenciement. En maintenant sa décision de licencier le requérant, le Secrétaire général n'a tenu aucun compte des conclusions de la Commission paritaire de recours qui, sans se prononcer en faveur du requérant, avait admis que les témoignages recueillis par elle ne justifiaient pas l'affirmation contenue dans la recommandation du Comité Walters et que le requérant était fondé à se plaindre des termes employés par le Comité.

b) Les rapports périodiques relatifs au requérant, ainsi que l'attitude antérieure du défendeur, témoignent des capacités, de la compétence et de l'intégrité du requérant. Le manque de qualités requises ne pouvait donc être invoqué comme motif de licenciement.

2. Le requérant a été licencié sans procédure régulière, puisqu'il n'a pas reçu l'indication des motifs du licenciement rédigé en termes suffisamment précis pour faciliter à la Commission paritaire de recours et au Tribunal administratif l'examen de l'esèce (jugement No. 4 du Tribunal administratif). D'autre part en raison de la structure même du Comité Walters, de son mode de fonctionnement, et du fait que le Comité a délibérément détruit ses archives, le requérant se trouve dans l'impossibilité d'exposer convenablement sa cause.

3. Le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste et n'a donc pas appliqué la règle posée par le Tribunal administratif qui a déclaré, dans son jugement No. 4, que, en cas de licenciement de fonctionnaires dont les services ont été reconnus "satisfaisants" ou plus que satisfaisants, les intéressés ont un droit de principe à voir examiner leur candidature à d'autres postes du Secrétariat pour lesquels ils ont des titres suffisants, et que, pour que les formes régulières soient respectées, il faut soit que l'on établisse que des efforts sérieux ont été faits pour affecter ces fonctionnaires à d'autres postes, soit que l'on expose pourquoi il n'a pas été possible de le faire.

4. Le licenciement du requérant est dû à un parti-pris contre lui; en effet, le principal témoignage qui ait été fourni au Comité Walters a été celui de l'un des supérieurs du requérant, qui s'efforçait d'obtenir le licenciement pour favoriser un de ses amis personnels

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

1. Le requérant a été licencié en conformité des clauses et conditions de son engagement.

a) Il a été mis fin à l'engagement temporaire du requérant en vertu de l'article 9.1 c) du Statut du personnel et de la disposition 109.3 c) du Règlement du personnel. Il ressort clairement de l'article 9.1 c) du Statut que les fonctionnaires temporaires peuvent être licenciés si cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation et qu'il appartient au Secrétaire général, et à lui seul, de décider si l'intérêt de l'Organisation exige ou non un licenciement.

b) Le requérant a eu communication d'un motif valable de licenciement, fondé sur une appréciation sûrement réfléchie de ses qualités professionnelles par le Secrétaire général.



- c) Le jugement que le Secrétaire général porte sur les qualités professionnelles du requérant ne peut être révisé. Le Tribunal n'a ni à connaître ni à décider de la compétence professionnelle des fonctionnaires ou des faits qui ont aidé le Secrétaire général à se former une opinion sur cette compétence. Cela est confirmé par les dispositions de l'article 2 du Statut du Tribunal et de l'article 9.1 c) du Statut du personnel, ainsi que par l'interprétation de ces dispositions donnée par le Tribunal lui-même dans ses jugements Nos. 4, 21 et 24.
- d) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement de fonctionnaires temporaires dont les services ont été reconnus satisfaisants ou plus que satisfaisants.
- e) La Commission paritaire de recours a approuvé à l'unanimité la décision de licenciement. La critique qu'elle a adressée au rapport du Comité Walters ne visait que les termes dans lesquels il est rédigé.
- f) Le licenciement n'est pas incompatible avec les appréciations émises sur le travail du requérant, étant donné que le Comité Walters a formulé son avis sur la base de tous les éléments accessibles et qu'il n'a pas nécessairement appliqué les mêmes normes d'appréciation que les divers Départements du Secrétariat.
2. La procédure régulière a été respectée à l'égard du requérant.
- a) Le Secrétaire général a indiqué les motifs précis du licenciement. Il y a lieu de rappeler, d'ailleurs, que dans des jugements récents (Nos 19 à 25 et No 27), le Tribunal a déclaré valable le licenciement de fonctionnaires temporaires dans des cas où aucun motif précis n'avait été donné.
- b) Le Secrétaire général a fait bénéficier le requérant de

garanties de procédure plus nombreuses que celles que prévoient le Statut et le Règlement du personnel. Il aurait pu, par l'intermédiaire du Bureau du personnel, procéder directement à l'examen de la situation et à la sélection des fonctionnaires temporaires et se faire une opinion sur la base des renseignements contenus dans les dossiers du Bureau du personnel et de tous autres renseignements dont il dispose. L'examen préalable de chaque cas par le Comité Walters a constitué, pour les fonctionnaires, une garantie supplémentaire. On ne peut donc considérer que, du fait de la structure et du mode de fonctionnement de ce Comité, il ait été porté atteinte aux droits du requérant.

3. Si le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste, c'est parce que l'Assemblée générale et le Secrétaire général ont l'un et l'autre reconnu la nécessité de prendre une décision définitive au sujet de l'avenir de tous les fonctionnaires appartenant à la même catégorie que le requérant et ont admis que, sous réserve de certaines exceptions, la décision dans chaque cas devait être soit de licencier l'intéressé, soit de le nommer à titre permanent.

4. En soutenant que le licenciement est dû à un parti-pris contre lui, le requérant formule une accusation dénuée de fondement et qui n'est justifiée par aucune preuve.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant:

1. L'article 9.1 c) du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut mettre fin aux engagements temporaires si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

2. Les débats de la Cinquième Commission montrent que l'intention des auteurs du Statut du personnel de l'Organisation,



approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 590 (VI) du 2 février 1952, était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements temporaires.

3. Ce pouvoir discrétionnaire ne saurait être exercé pour des fins illicites, ce qui constituerait un excès de pouvoir, susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.

4. En l'espèce, le requérant a été informé que le motif de son licenciement était une recommandation du Comité de sélection Walters.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à l'égard des fonctionnaires temporaires: a) nominations à titre permanent; b) prolongation de la période de stage pour une année; c) licenciement.

Dans le cas du requérant, le Comité Walters a recommandé de mettre fin à son engagement, étant donné qu'à son avis, le requérant n'avait pas les connaissances, l'expérience et le jugement requis d'un fonctionnaire international permanent.

5. A la suite de la recommandation du Comité, le Directeur du Bureau du personnel a envoyé au requérant, le 3 novembre 1952, un mémorandum dans lequel il déclarait que le Secrétaire général avait examiné avec la plus grande attention le rapport du Comité Walters et avait décidé d'accepter la recommandation de résilier à compter du 31 décembre 1952, l'engagement temporaire du requérant.

6. En ce qui concerne l'argument tiré de ce qu'une procédure régulière n'aurait pas été suivie devant le Comité Walters, le Tribunal constate que ce Comité était un organe administratif interne créé par le Secrétaire général pour lui donner des avis et fonctionnant selon des modalités approuvées par lui. Il n'appartient pas au Tribunal de formuler une opinion sur les pratiques administratives internes suivies par le Secrétaire général.

Le Tribunal constate également que le Secrétaire général connaissait la procédure et les méthodes appliquées par le Comité et qu'il a décidé d'accepter les recommandations de cet organe.

7. Le Tribunal estime que les motifs invoqués par le défendeur à l'appui du licenciement du requérant sont tels que le Secrétaire général a pu être d'avis que ce licenciement était dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies d'après l'article 9.1 c) du Statut du personnel. En outre, il n'est pas établi que le licenciement du requérant ait été décidé par un parti pris contre lui qui ait eu des motifs illicites.

Pour ces motifs, le Tribunal déboute le requérant.

**JUGEMENT** No 45 (\*)

Affaire No 52 : Mohan

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New-York 11 décembre 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente; M. Sture Petrén, Vice-Président; M. Omar Loutfi; M. Djalal Abdoh, suppléant;

Attendu que Pearey Mohan, ancien fonctionnaire de la Division des affaires politiques générales (Département des affaires politiques et du Conseil de sécurité), a, le 24 juillet 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande l'annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 27 octobre 1952, sa réintégration dans son poste et le paiement de dommages-intérêts :

Attendu que le défendeur a, le 10 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 30 novembre 1953 ;

---

(\*) AT/DEC./45. Original anglais.



Attendu que le requérant a produit de nouvelles pièces à l'audience ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er juillet 1948, avec un contrat d'un an, en qualité de juriste à la Division chargée du développement et de la codification du droit international (Département juridique). Son contrat à terme fixe a été prolongé de deux mois, le 1er juillet 1949, puis d'un mois, le 1er septembre 1949. Le 1er octobre 1949, le requérant a été muté au Département des affaires politiques et du Conseil de sécurité en qualité de fonctionnaire chargé des questions politiques; à deux reprises, son contrat a été prolongé de trois mois. Le 1er avril 1950, le requérant a reçu un contrat temporaire de durée indéfinie. Le 27 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel lui a notifié que le Secrétaire général avait décidé de le licencier à compter du 31 janvier 1953, sur une recommandation du Comité de sélection Walters ainsi conçue : "Le Comité ne pense pas que les capacités et l'expérience professionnelles de M. Mohan lui permettent de fournir une collaboration vraiment utile, en tant que fonctionnaire des catégories des administrateurs." Le 17 décembre 1952, le requérant a demandé à être maintenu en fonctions jusqu'à la fin du mois de mars 1953; il a ensuite obtenu deux contrats d'une durée respective d'un et trois mois. Le second de ces contrats, qui expirait le 31 mai 1953, n'a pas été renouvelé. Le 15 avril 1953, le requérant a demandé l'autorisation de saisir directement le Tribunal et le Secrétaire général lui a donné son assentiment, le 24 avril 1953, par l'intermédiaire du Directeur du Bureau du personnel. Le 24 juillet 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande sa réintégration dans son ancien poste et le paiement de dommages-intérêts.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le licenciement du requérant a enfreint les dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

- a) Les formes régulières n'ont pas été respectées : en effet, la procédure suivie par le Comité Walters était si défectueuse que le requérant n'a pas eu la possibilité, qu'exige l'équité élémentaire, d'être entendu de façon impartiale et complète. Quelque procédure qu'il adoptât, le Comité Walters était tenu par son mandat d'entendre les intéressés dans des conditions équitables. En refusant cette possibilité au requérant, et en détruisant ses archives, le Comité a violé les principes universellement admis de procédure régulière et de justice.
- b) En adoptant l'article 9.1 c) du Statut du personnel, l'Assemblée générale n'a pas entendu conférer au Secrétaire général le pouvoir absolu et non sujet à contrôle de mettre fin aux engagements temporaires.

Si l'Assemblée générale a approuvé, en février 1952, les propositions relatives à la constitution d'un Comité de sélection, c'est en raison de certaines assurances données par le Secrétaire général.

Le Secrétaire général avait déclaré à la Cinquième Commission que le nouvel article 9.1 c) du Statut du personnel était destiné à donner "des précisions sur les règles en vigueur" en la matière. De l'avis du requérant, ces précisions devaient être interprétées avec le souci d'assurer au personnel une stabilité et une sécurité plus grandes de l'emploi.

2. Le jugement porté par le Comité de sélection Walters sur les capacités du requérant est arbitraire et témoigne de parti pris. Le Comité a fait cette déclaration relative aux capacités du requérant bien que ses supérieurs hiérarchiques eussent déclaré non seulement qu'il était hautement qualifié mais encore qu'il s'acquittait de ses fonctions avec une compétence exceptionnelle pour un fonctionnaire de sa catégorie.

3. Le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste, et n'a donc pas appliqué la règle posée par



le Tribunal administratif qui a déclaré, dans son jugement No 4, que, en cas de licenciement de fonctionnaires dont les services ont été reconnus "satisfaisants" ou plus que satisfaisants, les intéressés ont un droit de principe à voir examiner leur candidature à d'autres postes du Secrétariat pour lesquels ils ont des titres suffisants, et que, pour que les formes régulières soient respectées, il faut soit que l'on établisse que des efforts sérieux ont été faits pour affecter ces fonctionnaires à d'autres postes, soit que l'on expose pourquoi il n'a pas été possible de le faire.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants :

1. Par l'article 9.1 c) du Statut du personnel, l'Assemblée générale a conféré au Secrétaire général tous pouvoirs pour mettre fin à l'engagement des fonctionnaires temporaires.

Il a été mis fin à l'engagement à titre temporaire du requérant en vertu de l'article 9.1 c) du Statut du personnel et de la disposition 109.3 c) du Règlement du personnel. Il ressort clairement de l'article 9.1 c) du Statut que les fonctionnaires temporaires peuvent être licenciés si cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation et qu'il appartient au Secrétaire général, et à lui seul, de décider si l'intérêt de l'Organisation exige ou non un licenciement.

2. Le cas du requérant a été examiné par le Comité de sélection Walters avec une impartialité scrupuleuse.

L'Assemblée générale a eu connaissance de la création du Comité et l'a approuvée.

En alléguant que la procédure adoptée par le Comité était irrégulière, le requérant perd de vue qu'il n'a jamais été accusé d'aucune faute. Le Comité n'était pas un tribunal; il devait uniquement déterminer si le requérant avait les aptitudes voulues pour recevoir un contrat permanent. Le Comité était entièrement libre de déterminer son règlement et il avait toute latitude pour décider du sort de ses archives.

3. C'est à la suite d'un examen approfondi que le Comité de sélection Walters a émis, à l'unanimité, un avis sur les aptitudes du requérant. Il n'existe pas de contradiction réelle entre la recommandation du Comité Walters et les appréciations sur le requérant qui figurent dans son dossier personnel : le Comité avait essentiellement pour tâche de conseiller le Secrétaire général sur l'aptitude d'ensemble des membres du personnel temporaire, à la fonction publique internationale. En définitive, le Comité Walters - Comité composé d'experts des plus compétents pour déterminer l'aptitude d'un fonctionnaire temporaire à faire carrière dans l'administration - a jugé que le requérant ne répondait pas aux normes requises des fonctionnaires permanents.

Dans son jugement No 26, le Tribunal a reconnu que le Secrétaire général pouvait mettre fin à l'engagement de fonctionnaires temporaires dont les services ont été reconnus "satisfaisants" ou plus que satisfaisants.

Le Secrétaire général n'est pas tenu de fournir au requérant un exposé détaillé des motifs de son licenciement et le Tribunal l'a confirmé dans ses jugements No 19 à 25 et No 27.

4. Si le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste, c'est parce que l'Assemblée générale<sup>1</sup> et le Secrétaire général ont l'un et l'autre reconnu la nécessité de prendre une décision définitive au sujet de l'avenir de tous les fonctionnaires appartenant à la même catégorie que le requérant et ont admis que, sous réserve de certaines exceptions, la décision dans chaque cas devait être soit de licencier l'intéressé soit de le nommer à titre permanent.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant :

1. L'article 9.1 c) du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut mettre fin aux engagements temporaires si,

---

1) Le texte anglais porte par erreur *the Respondent* (le défendeur)



à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

2. Les débats de la Cinquième Commission montrent que l'intention des auteurs du Statut du personnel de l'Organisation approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 590 (VI) du 2 février 1952, était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements temporaires.

3. Ce pouvoir discrétionnaire ne saurait être exercé pour des fins illicites, ce qui constituerait un excès de pouvoir, susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.

4. En l'espèce, le requérant a été informé que le motif de son licenciement était une recommandation du Comité de sélection Walters.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à l'égard des fonctionnaires temporaires : a) nomination à titre permanent, b) prolongation de la période de stage pour une année, c) licenciement.

Le Comité Walters a fait connaître qu'à son avis, les capacités et l'expérience professionnelles de M. Mohan ne lui permettaient pas de fournir une collaboration vraiment utile, en tant que fonctionnaire des catégories des administrateurs.

5. En ce qui concerne l'argument tiré de ce qu'une procédure régulière n'aurait pas été suivie devant le Comité Walters, le Tribunal constate que ce Comité était un organe administratif interne, créé par le Secrétaire général pour lui donner des avis et fonctionnant selon des modalités approuvées par lui. Il n'appartient pas au Tribunal de formuler une opinion sur les pratiques administratives internes suivies par le Secrétaire général.

Le Tribunal constate également que le Secrétaire général connaissait la procédure et les méthodes appliquées par le Comité et qu'il a décidé d'accepter les recommandations de cet organe.

6. Le Tribunal constate que les supérieurs hiérarchiques du requérant considéraient celui-ci comme pleinement qualifié pour le poste qu'il occupait. Cependant, le Secrétaire général a le droit d'établir, pour l'octroi de nominations à titre permanent, les normes qui lui paraissent appropriées. En conséquence, le Tribunal estime que les motifs invoqués par le défendeur à l'appui du licenciement du requérant sont tels que le Secrétaire général a pu être d'avis que ce licenciement était dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies d'après l'article 9.1 c) du Statut du personnel. En outre, il n'est pas établi que le licenciement du requérant ait eu des motifs illicites.

Pour ces motifs le Tribunal déboute le requérant.

**JUGEMENT** No. 46 (\*)

Affaire No 53 : **White**

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New-York le 11 Décembre 1953 : Mme Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petré, Vice-Président; M. Omar Loutfi, suppléant; M. Djalal Abdoh, suppléant;

Attendu que Lyman Cromwell White, ancien fonctionnaire du Secrétariat du Conseil économique et social (Département des questions économiques), a, le 4 août 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande au Tribunal d'ordonner: 1) Sa réintégration, avec traitement, indemnités et autres prestations, augmentations périodiques de traitement, ainsi que le remboursement des dépens; 2) l'octroi d'un contrat d'une durée indéterminée.

Attendu que le défendeur a, le 10 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 2 et 4 décembre 1953;

(\*) AT/DEC./46. Original anglais



Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant a été engagé par l'Organisation le 1er avril 1946 pour une durée "indéfinie", en qualité de spécialiste des questions internationales à la Division des activités sociales (Département des questions sociales). Le 3 octobre 1948, il a reçu un contrat d'un an qui a été prorogé pour les périodes suivantes: un an le 3 octobre 1949, un an le 3 octobre 1950, six mois le 3 octobre 1951, quatre mois le 3 avril 1952 et quatre mois et vingt-neuf jours le 3 août 1952. Le 28 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel a notifié au requérant que, le Secrétaire général ayant décidé d'accepter la recommandation du Comité de sélection Walters tendant à ce qu'il soit mis fin à son engagement temporaire, le requérant était officiellement avisé que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration le 31 décembre 1952.

La recommandation du Comité de sélection Walters relative au requérant était la suivante:

"Le Comité recommande de licencier  
M. Lyman C. White;

Le Comité estime que M. White ne possède pas la sûreté de jugement requise d'un fonctionnaire permanent, notamment pour la tâche spéciale qui lui a été confiée."

Le 14 novembre 1952, le requérant a demandé à l'Administration de reconsidérer sa décision et, s'étant heurté à un refus, il a, le 1er décembre 1952, fait appel devant la Commission paritaire de recours. Au reçu du rapport de la Commission, déclarant qu'elle ne pouvait se prononcer en faveur du requérant, le Secrétaire général a informé celui-ci, le 29 avril 1953, par l'intermédiaire du Directeur du Bureau du personnel, qu'il ne voyait pas d'inconvénient à ce qu'il soumette l'affaire au Tribunal administratif.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants:

1. Le statut contractuel du requérant lui donne tous les droits d'un fonctionnaire en situation d'escompter conserver son emploi. Tout porte à croire que le travail effectué par le requérant était permanent. Aucune critique touchant la manière dont l'intéressé s'acquittait de ses fonctions n'avait une importance ou une gravité de nature à lui faire perdre ses droits acquis de fonctionnaire en situation d'escompter qu'il gardera son emploi. Le requérant avait le droit de se voir offrir un autre poste.
2. L'Administration est tenue d'établir le bien-fondé des accusations formulées contre le requérant, de manière que celui-ci puisse les discuter devant le Tribunal administratif. Le préavis de licenciement adressé au requérant ne contient pas d'indications suffisamment précises pour constituer un "exposé des motifs". Aucun fait n'est présenté qui prouve que le requérant ait dans un cas quelconque manqué de jugement et le défendeur n'a donné aucune définition de la "sûreté de jugement."
3. Pour apprécier si le motif invoqué pour le licenciement est suffisant, le Tribunal doit examiner "l'ensemble des faits" notamment toute preuve de parti pris. Par la procédure suivie devant le Comité de sélection Walters, le requérant s'est vu refuser le respect des formes régulières. Il n'a eu la possibilité ni de soumettre à un examen critique les reproches que ses supérieurs ont formulés à son encontre en son absence, ni de présenter sa propre défense de manière que le Comité connaisse bien l'ensemble des faits. De plus, le dossier contient la preuve manifeste que les supérieurs du requérant avaient du ressentiment à son égard et qu'ainsi la recommandation du Comité Walters est due à un parti pris contre lui.
4. A la deuxième audience, le requérant a allégué que des motifs politiques cachés, mêlés à des motifs de ressentiment personnels, avaient contribué à faire décider son licenciement.



Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

1. Il ne s'agit pas d'un licenciement mais du non-renouvellement d'un contrat à terme fixe. Le non-renouvellement était conforme à l'ancien article 115 et à l'actuelle disposition 109.7 du Règlement du personnel.
2. Le requérant n'avait aucune raison valable de compter garder son emploi. En fait, les observations défavorables qui figurent dans ses rapports périodiques le lui interdisaient.
3. A supposer que le requérant fût fondé à escompter garder son emploi, le non-renouvellement de son contrat était un acte relevant du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, sur lequel il n'appartient pas au Tribunal administratif de se prononcer dans l'espèce.

Le contrôle des actes laissés à la discrétion de l'Administration ne peut porter que sur le point de savoir s'ils sont contraires au Statut ou au Règlement du personnel ou s'ils ont des fins illicites.

4. La procédure régulière a été respectée; en consultant le Comité Walters, le Secrétaire général a usé d'un moyen raisonnable pour déterminer administrativement les aptitudes des fonctionnaires. Ce Comité a été créé avec l'approbation de l'Assemblée générale et sa procédure a été équitable étant donné la nature particulière de sa tâche.

5. Il était raisonnable de conclure que le requérant manquait de sûreté de jugement. Indépendamment des appréciations figurant dans ses rapports périodiques, son aptitude à ses fonctions a été mise en doute dès 1947 et la question de la cessation de son emploi à l'Organisation a été très sérieusement envisagée dès 1951.

6. Il n'existe aucune preuve de parti pris à l'égard du requérant. L'ensemble des faits montre que celui-ci a été traité avec une équité scrupuleuse et avec humanité.

7. Il ressort de la déposition sous serment du supérieur mis en cause qu'aucune considération idéologique n'a influencé la recommandation du Comité Walters.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant:

1. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration dans son poste à la Section des organisations non gouvernementales (Secrétariat du Conseil économique et social) à compter du 1er janvier 1953 et l'octroi d'un contrat d'une durée indéterminée.

Quant à cette dernière demande, le Tribunal relève qu'aux termes de l'article 4.1 du Statut du personnel:

"En vertu de l'Article 101 de la Charte, c'est au Secrétaire général qu'il appartient de nommer les membres du personnel:

et que l'Annexe II ajoute:

"la lettre de nomination indique:  
... ii) la nature de la nomination".

En conséquence, il n'appartient pas au Tribunal de décider du type de contrat auquel un fonctionnaire est en droit de prétendre.

2. Quant à la demande de réintégration, le Tribunal constate que, depuis 1946, le requérant a obtenu plusieurs nominations à terme fixe. La dernière en date, qui a pris effet le 3 août 1952, avait une durée de quatre mois et vingt-neuf jours et expirait le 31 décembre 1952. Le 28 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel a notifié officiellement au requérant qu'il ne serait pas réengagé à l'expiration de son contrat.

L'article 115 du Règlement du personnel alors en vigueur stipulait:

"Les engagements de durée déterminée expirent, sans préavis, à la date spécifiée dans la lettre d'engagement; ce-



pendant, en règle générale, l'Administration fait connaître aux intéressés, assez tôt à l'avance, les dispositions qu'elle se propose de prendre à la date de l'expiration de l'engagement".

Le Tribunal constate que le requérant a été avisé deux mois à l'avance des dispositions que l'Administration se proposait de prendre et il estime qu'ainsi l'article pertinent du Règlement du personnel a été dûment appliqué.

3. Il n'est pas nécessaire pour le Tribunal de décider si le requérant était en situation d'escompter un nouveau contrat de l'Administration et, en conséquence, s'il avait ou non le droit de connaître le motif pour lequel un nouveau contrat ne lui était pas accordé. En fait les motifs de la décision du Secrétaire général ont été portés à la connaissance du requérant dans la communication qu'il lui a adressée le 29 octobre 1952, et dont la teneur suit:

"Le Comité de sélection, présidé par M. F. P. Walters, qui a récemment examiné votre situation de fonctionnaire temporaire au Secrétariat, vient de présenter son rapport au Secrétaire général la recommandation suivante:

"Le Comité recommande de licencier  
M. Lyman C. White;

Le Comité estime que M. White ne possède pas la sûreté de jugement requise d'un fonctionnaire permanent, notamment pour la tâche spéciale qui lui a été confiée"

Le Secrétaire général a examiné ce rapport avec la plus grande attention et a décidé d'accepter la recommandation du Comité de mettre fin à votre nomination temporaire."

4. Le Tribunal constate que, d'après l'article 60 du Règlement du personnel alors en vigueur, les nominations à terme fixe étaient considérées comme des nominations temporaires.

Ayant à prendre une décision concernant le maintien en fonction du requérant, le Secrétaire général était en droit de de-

mander au Comité Walters d'examiner la question et la Comité était compétent pour faire des recommandations à cet égard.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à l'égard des fonctionnaires temporaires: a) nomination à titre permanent, b) prolongation de la période de stage pour une année; c) licenciement.

Le Tribunal estime qu'en déclarant accepter la recommandation du Comité Walters, le Secrétaire général a indiqué un motif valable pour ne pas nommer à nouveau le requérant.

5. Quant aux griefs du requérant tirés de ce que la décision du Comité de sélection Walters, dans les conditions où elle a été prise, serait viciée à raison:

a) D'une procédure irrégulière,

b) D'un parti pris à son égard,

le Tribunal constate ce qui suit:

En ce qui concerne les vices de procédure allégués, le Comité était un organe administratif interne créé par le Secrétaire général pour lui donner des avis et fonctionnant selon des modalités approuvées par lui. Il n'appartient pas au Tribunal de formuler une opinion sur les pratiques administratives internes suivies par le Secrétaire général. Le Tribunal relève que le Secrétaire général connaissait la procédure et les méthodes appliquées par le Comité et qu'il a décidé d'accepter les recommandations de cet organe. On ne saurait valablement soutenir que le Tribunal ait à exprimer une opinion sur le résultat des travaux ou sur les méthodes du Comité Walters.

6. En invoquant la prévention et le parti pris à son égard, le requérant a voulu donner à entendre que ses supérieurs avaient agi contre lui par ressentiment et pour des motifs politiques. Il a procédé par induction plutôt qu'en apportant des preuves. A la première audience, le requérant n'a mentionné que des désaccords,



des ressentiments et des heurts de caractère personnels, mais le deuxième jour, à la fin des débats, il a présenté de nouvelles allégations, faisant intervenir le parti pris politique. Le Tribunal a jugé bon de recueillir sous serment la déposition du supérieur mis en cause. Le Tribunal regrette la manière dont ces allégations ont été présentées et, après avoir étudié très soigneusement tous les pièces du dossier, il considère que ces allégations ne sont pas fondées.

7. Le Tribunal a été informé qu'une somme équivalent à cinq mois de traitement avait été accordée à titre gracieux au requérant.

8. Le Tribunal déboute le requérant.

**Jugement No 47 (\*)**  
Affaire No 49 : Carter

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New York 11 décembre 1953: Mme Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petré, Vice-Président; M. Omar Loufi, suppléant; M. Djalal Abdoh, suppléant.

Attendu que Roger P. Carter, ancien fonctionnaire de la Division des activités sociales (Département des questions sociales) a, le 30 juin 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande l'annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 29 octobre 1952, et si le Secrétaire général estime sa réintégration impossible ou inopportune, le paiement de dommages-intérêts;

Attendu que le défendeur a, le 17 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 3 décembre 1953;

---

(\*) AT/DEC/47. Original anglais.

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 23 novembre 1948 avec un contrat de deux ans en qualité de fonctionnaire chargé des questions sociales à la Division des activités sociales (Département des questions sociales). Le 23 novembre 1950, son contrat a été prorogé de deux ans. Le 29 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel a notifié au requérant que le Secrétaire général avait décidé de se priver de ses services à compter du 31 janvier 1953 et, son contrat expirant le 22 novembre 1952, de lui offrir une nouvelle nomination à terme fixe de deux mois et neuf jours. Le Secrétaire général fondait sa décision sur une recommandation du Comité de sélection Walters qui avait déclaré: "Le Comité ne pense pas que M. Carter possède les qualités de caractère et d'intelligence requises d'un fonctionnaire international permanent "occupant un rang élevé dans les catégories des administrateurs". Le requérant a accepté la prorogation de son engagement, mais, le 12 novembre 1952, il a demandé au Secrétaire général adjoint chargé des services administratifs et financiers de reconsidérer la décision prise à son égard.

S'étant heurté à un refus, le requérant a fait appel devant la Commission paritaire de recours. La Commission a présenté un rapport et, avec une voix dissidente, a déclaré qu'elle ne pouvait faire de recommandation en faveur du requérant. Le 29 avril 1953, par l'intermédiaire du Directeur du Bureau du personnel, le Secrétaire général a communiqué au requérant les conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours et l'a informé qu'il ne voyait pas d'inconvénient à ce qu'il soumette l'affaire au Tribunal administratif. Le 30 juin 1953, le requérant a saisi le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants:

1. Le licenciement du requérant est fondé sur la conclusion du Comité de sélection Walters d'après laquelle le requérant ne possède pas les qualités de caractère et d'intelligence requises d'un



fonctionnaire international permanent. Les états de services du requérant à l'Organisation montrent que la conclusion du Comité Walters n'a aucune base et ne tient pas compte de la réalité. L'indifférence dont le Comité a fait preuve à l'égard de faits incontestables et objectifs ou son ignorance de ces faits a privé le requérant d'une procédure régulière et d'un traitement équitable. En dépit de son licenciement à la date du 31 janvier 1953, ses supérieurs avaient de lui une opinion suffisamment favorable pour lui faire offrir, le 22 mai 1953, de passer un contrat pour accomplir un travail spécial analogue à celui qu'il accomplissait antérieurement.

2. Le défendeur a enfreint la procédure régulière en licenciant le requérant sans lui donner connaissance des faits qui lui étaient reprochés et sans l'entendre ou lui donner la possibilité de répondre à ces reproches.

3. La destruction de toutes ses archives par le Comité de sélection Walters a privé le requérant de son droit de recours et de son droit à une procédure régulière. Pour former un recours devant le Tribunal, il faut connaître le motif et les considérations qui sont à l'origine de la décision du Secrétaire général. Le respect des formes régulières en matière de procédure exige que soient révélés les éléments sur lesquels se fonde une décision administrative contestée, et que l'on puisse examiner ces éléments; de plus, les conclusions doivent être motivées et non purement arbitraires.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

1. Il ne s'agit pas dans l'espèce d'un licenciement mais du non-renouvellement d'un contrat à terme fixe. Le non-renouvellement est conforme à la disposition 108.7 du Règlement du personnel et le requérant avait reçu deux avertissements formels, qui lui interdisaient d'escompter garder son emploi.

2. A supposer même que le requérant fût fondé à escompter garder son emploi, le non-renouvellement de son contrat à terme

fixe était un acte relevant du pouvoir discrétionnaire de l'Administration, sur lequel il n'appartient pas au Tribunal administratif de se prononcer dans l'espèce. Le contrôle des actes laissés à la discrétion de l'Administration ne peut porter que sur le point de savoir s'ils sont contraires au Statut ou au Règlement du personnel ou s'ils ont des fins illicites.

3. La procédure régulière a été respectée; en consultant le Comité Walters, le Secrétaire général a usé d'un moyen raisonnable pour déterminer administrativement les aptitudes des fonctionnaires. Les méthodes de ce Comité ont été judicieuses étant donné la nature particulière de sa tâche et elles ont été établies compte pleinement tenu des intérêts tant de l'Organisation que du personnel temporaire dont le Comité a examiné la situation.

4. Les divergences d'opinion entre le Comité Walters et les supérieurs mis en cause sont plus apparentes que réelles. Le Comité de sélection Walters n'a jamais contesté que le requérant fût qualifié pour être employé par l'Organisation à titre temporaire. En effet, dans sa recommandation, il s'est borné à déclarer que le requérant ne remplissait pas les conditions requises pour être nommé à titre permanent.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant:

1. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision prise le 29 octobre 1952 et notifiée par le Directeur du Bureau du personnel.

Aux termes de cette communication:

- i) Le Secrétaire général avait décidé de se priver des services du requérant à compter du 31 janvier 1953;
- ii) Etant donné que le contrat à terme fixe du requérant expirait le 23 novembre 1952, un nouveau contrat à terme fixe de deux mois et neuf jours lui était offert;

2. Les services du requérant ont pris fin à la date d'expiration



d'une nomination à terme fixe et la décision du 29 octobre 1952 constitue le préavis formel par lequel le requérant était informé que le Secrétaire général n'avait pas l'intention de le réengager.

L'article 115 du Règlement du personnel alors en vigueur stipulait:

"Les engagements de durée déterminée expirent, sans préavis, à la date spécifiée dans la lettre d'engagement; cependant, en règle générale, l'Administration fait connaître aux intéressés, assez tôt à l'avance, les dispositions qu'elle se propose de prendre à la date de l'expiration de l'engagement".

Le Tribunal constate que le requérant a été avisé trois mois à l'avance des dispositions que l'Administration se proposait de prendre et il estime qu'ainsi l'article pertinent du Règlement du personnel a été dûment appliqué.

3. De plus, le Secrétaire général a fait connaître au requérant les motifs de sa décision dans la communication qu'il lui a adressée le 29 octobre 1952.

Le Secrétaire général a accepté la recommandation du Comité de sélection Walters concernant le requérant.

Cette recommandation impliquait le licenciement du requérant et elle avait la teneur suivante:

"Le Comité ne pense pas que M. Carter possède les qualités de caractère et d'intelligence requises d'un fonctionnaire international permanent occupant un rang élevé dans les catégories des administrateurs."

4. Le Tribunal constate que, d'après l'article 60 du Règlement du personnel alors en vigueur, les nominations à terme fixe étaient considérées comme des nominations temporaires.

Ayant à prendre une décision concernant le maintien en

fonctions du requérant, le Secrétaire général était en droit de demander au Comité de sélection Walters d'examiner la question et le Comité était compétent pour faire des recommandations à cet égard.

En acceptant la recommandation du Comité Walters et en la faisant connaître au requérant, le Secrétaire général a indiqué un motif valable pour ne pas le nommer à nouveau.

5. Ni le Statut ni le Règlement du personnel n'obligent le Secrétaire général à discuter avec le fonctionnaire intéressé le motif du non-renouvellement de son contrat temporaire avant que la décision définitive ne soit prise. Mais aux termes du Statut et du Règlement, tout fonctionnaire a le droit d'user des voies de recours existantes.

6. En ce qui concerne l'argument tiré de ce qu'une procédure régulière n'aurait pas été suivie devant le Comité Walters, le Tribunal constate que ce Comité était un organe administratif interne, créé par le Secrétaire général pour lui donner des avis et fonctionnant selon des modalités approuvées par lui. Il n'appartient pas au Tribunal de formuler une opinion sur les pratiques administratives internes suivies par le Secrétaire général.

Le Tribunal relève que le Secrétaire général connaissait la procédure et les méthodes appliquées par le Comité et qu'il a décidé d'accepter les recommandations de cet organe.

7. Le Tribunal a examiné l'argument selon lequel il y aurait contradiction entre la recommandation du Comité de sélection Walters et l'opinion des supérieurs du requérant, mais il estime qu'il n'a pas à se prononcer sur les conclusions du Comité. Créé par le Secrétaire général en tant qu'organe consultatif et administratif interne, le Comité, pour juger en connaissance de cause, a naturellement dû tenir compte, en plus des rapports périodiques, de divers éléments et de diverses considérations. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il ne voit pas de justification pour substituer son propre jugement à celui du Comité Walters.



8. Le Tribunal a été informé qu'une somme équivalant à trois mois de traitement a été accordée à titre gracieux au requérant.

9. Le Tribunal déboute le requérant de sa demande d'annulation de la décision du 29 octobre 1952 ainsi que de toutes autres demandes subsidiaires.

Jugement No. 48 (\*)  
Affaire No. 47 : Wang

CONTRE : Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New-York 11 décembre 1953: Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président; M. Omar Loutfi, suppléant; M. Djalal Abdoh, suppléant.

Attendu que Loretta Yichen Wang, ancienne fonctionnaire de la Division des Services linguistiques, (Département des conférences et des services généraux), a, le 13 mai 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle elle demande l'annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 20 octobre 1952, sa réintégration dans son poste et le paiement de dommages-intérêts;

Attendu que le défendeur a, le 18 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que la requérante a produit de nouvelles pièces à l'audience;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 4 décembre 1953;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants.

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 22 juillet 1946, avec un contrat temporaire (ultérieurement transformé en contrat temporaire de durée indéfinie),

(\*) AT/DEC/48. Original anglais.

en qualité de secrétaire à la Division des langues (Département des conférences et des services généraux). Le 13 novembre 1946, elle a été promue du poste de secrétaire à celui de traductrice. Le 20 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel lui a notifié que le Secrétaire général avait décidé de la licencier à compter du 31 décembre 1952 sur la recommandation du Comité de sélection Walters et il a indiqué comme motif du licenciement que "le Comité considère que Mme Loretta Yichen Wang n'est pas en mesure de répondre aux normes élevées qui sont requises dans les services de traduction de l'Organisation". Le 2 novembre 1952, la requérante a demandé à l'Administration de reconsidérer sa décision et, s'étant heurtée à un refus, elle a demandé l'autorisation de saisir directement le Tribunal administratif. Par lettre du 29 décembre 1952, le Secrétaire général a répondu favorablement à cette demande. Le 6 avril 1953, la requérante a saisi le Tribunal d'une requête qui lui a été renvoyée pour qu'elle la complète conformément au règlement révisé du Tribunal. Le 13 mai, elle a présenté au Tribunal sa requête dûment compétée. Le 22 juillet 1953, le Secrétaire général lui a fait connaître qu'il allait soumettre son cas pour nouvel examen au Comité de sélection présidé par Sir A. Ramaswami Mudaliar. Au reçu du rapport du Comité de sélection, le 21 octobre 1953, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il maintenait sa décision de licenciement.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants:

1. Le défendeur a enfreint les règles régulières de procédure en licenciant la requérante sans lui donner connaissance des faits qui lui étaient reprochés et sans l'entendre.

2. La destruction de toutes ses archives par le Comité de sélection Walters a privé la requérante de son droit de recours et de son droit à une procédure régulière. Pour former un recours devant le Tribunal, il faut connaître le motif et les considérations qui sont à l'origine de la décision du Secrétaire général. Le respect des formes régulières en matière de procédure exige que soient



révélés les éléments sur lesquels se fonde une décision administrative contestée et que l'on puisse examiner ces éléments; de plus les conclusions doivent être motivées et non purement arbitraires.

3. Le licenciement de la requérante fondé sur le motif qu'elle ne répondait pas aux "normes élevées" requises pour son poste est incompatible avec les faits puisque, dans tous ses rapports périodiques, ses services ont été qualifiés de "satisfaisants".

4. Le licenciement de la requérante est dû "à un parti pris à son égard et à d'autres raisons non pertinentes". Le refus de la requérante de se plier au système de prêts, de cadeaux et d'avances que son supérieur avait imposé après 1949 a été fatal à sa carrière.

5. L'article 9.1 c) du Statut du personnel n'a pas été respecté dans le cas de la requérante, étant donné que le membre de phrase "le Secrétaire général peut, à tout moment, mettre fin à leur engagement si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies" a été interprété de façon erronée, comme si les mots "à son avis" voulaient dire "dans l'exercice de pouvoirs discrétionnaires absolus".

6. Au cours des débats, la requérante a soutenu que du moment où l'Administration avait tout d'abord motivé la décision prise à son égard sur les conclusions du Comité Walters, elle ne pouvait, par la suite, invoquer un fondement différent et soutenir devant le Tribunal que le licenciement était le résultat d'une recommandation du Comité Mudaliar.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

1. Le Tribunal n'a pas à connaître des motifs pour lesquels le Secrétaire général met fin à un engagement à titre temporaire, à moins qu'ils ne soient illicites.

a) Si le Tribunal n'a pas à connaître de ces motifs c'est à raison des pouvoirs discrétionnaires étendus que l'article

9.1 c) du Statut du personnel confère au Secrétaire général. Il a été mis fin à l'engagement temporaire de la requérante en vertu de l'article 9.1 c) du Statut du personnel et de la disposition 109.3 c) du Règlement du personnel. Il ressort clairement de l'article 9.1 c) du Statut que les fonctionnaires temporaires de l'Organisation peuvent être licenciés si cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation et qu'il appartient au Secrétaire général, et à lui seul, de décider si l'intérêt de l'Organisation exige ou non un licenciement.

L'intention de l'Assemblée générale à cet égard est très claire et le Tribunal l'a reconnu dans les conclusions de son jugement No. 21.

- b) Il ressort des travaux préparatoires du Statut du Tribunal administratif et de la jurisprudence du Tribunal que ce dernier ne doit pas substituer son propre jugement à celui du Secrétaire général dans les questions qui relèvent des pouvoirs administratifs discrétionnaires du Secrétaire général.

Lors des débats de la quatrième session de l'Assemblée générale, les déclarations du Secrétaire général et du Comité consultatif concernant le droit exclusif du Secrétaire général de se prononcer sur la compétence professionnelle des fonctionnaires de l'Organisation n'ont pas été contestées. Dans son jugement No. 14, le Tribunal a reconnu que les pouvoirs discrétionnaires du Secrétaire général étaient très étendus.

2. Les raisons du licenciement sont valables et aucun motif illicite ne les a déterminées.

- a) En consultant le Comité de sélection, le Secrétaire général a usé d'un moyen convenable pour déterminer les aptitudes des fonctionnaires, l'Assemblée générale a eu connaissance de la création du Comité et l'a approuvée.



Ce Comité n'était à aucun égard un tribunal et, sa procédure n'ayant pas un caractère formel, il a décidé qu'il était inutile de conserver ses archives.

- b) La décision du Secrétaire général que la requérante n'avait pas les aptitudes requises pour que lui soit accordé un contrat permanent est confirmée par son dossier personnel.
- c) Il n'y a pas de motif illicite dans cette affaire. Le supérieur de la requérante n'était pas la seule personne chargée de juger son travail; il partageait cette responsabilité avec un groupe d'autres fonctionnaires. Lorsque certains renseignements mettant en cause le supérieur de la requérante ont été connus, le Secrétaire général a soumis de nouveau le cas au Comité de sélection qui a confirmé sa décision antérieure. Ce Comité était le même Comité de sélection présidé précédemment par M. Walters et que présidait alors Sir A. Ramaswami Mudaliar. Aucun motif nouveau n'est intervenu.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant:

1. L'article 9.1 c) du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut mettre fin aux engagements à titre temporaire si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

2. Les débats de la Cinquième Commission montrent que l'intention des auteurs du Statut du personnel, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 590 (VI) du 2 février 1952, était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements à titre temporaire.

3. Ce pouvoir discrétionnaire ne saurait être exercé pour des fins illicites, ce qui constituerait un excès de pouvoir, susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.

4. En l'espèce, la requérante a été informée que le motif de son licenciement était une recommandation du Comité de sélection Walters.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à l'égard des fonctionnaires temporaires a) nomination à titre permanent, b) prolongation de la période de stage pour une année, c) licenciement.

Dans le cas de la requérante, le Comité Walters a recommandé de mettre fin à son engagement, étant donné qu'elle "n'est pas en mesure de répondre aux normes élevées requises dans les services de traduction de l'Organisation."

5. A la suite de la recommandation du Comité, le Directeur du Bureau du personnel a envoyé à la requérante, le 20 octobre 1952, un memorandum dans lequel il déclarait que le Secrétaire général avait examiné avec la plus grande attention le rapport du Comité Walters et avait décidé d'accepter la recommandation de résilier à compter du 31 décembre 1952 l'engagement à titre temporaire de la requérante. Lorsque certains renseignements mettant en cause le supérieur de la requérante ont été connus, le Secrétaire général a soumis de nouveau son cas au Comité de sélection qui, sous la présidence d'une nouvelle personnalité a, le 26 septembre 1953, confirmé sa décision antérieure concernant la requérante après avoir examiné l'ensemble de son dossier.

6. Le Tribunal considère que le Secrétaire général a le droit d'établir, pour l'octroi de nominations à titre permanent, les normes qui lui paraissent appropriées. En conséquence, le Tribunal estime que les motifs invoqués par le défendeur à l'appui du licenciement de la requérante sont tels que le Secrétaire général a pu être d'avis que ce licenciement était dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies d'après l'article 9.1 c) du Statut du personnel. En outre, le Tribunal estime qu'il n'est pas établi que le licenciement de la requérante ait été motivé ainsi qu'elle le pré-



tend, par parti pris ou autres raisons non pertinentes. Tenant compte du fait que son cas a été examiné par le Comité de sélection Mudaliar, lequel a abouti aux mêmes conclusions que le Comité Walters, le Tribunal ne peut admettre que l'appréciation de son travail ait été affectée par des motifs illicites. En conséquence le Tribunal déboute la requérante.

7. Attendu que le Tribunal a été saisi des demandes ci-après :

- a) Paiement de l'arriéré du traitement de la date du licenciement à celle de la réintégration, y compris toutes les prestations dont bénéficient les fonctionnaires de l'Organisation et les augmentations périodiques de traitement;
- b) Remboursement de tous les dépens et frais raisonnables du recours, notamment des frais de voyage ;
- c) Paiement de tous dommages-intérêts que le Tribunal jugera bon d'accorder en réparation de la perte de l'emploi et de l'atteinte portée à la réputation de la requérante, notamment indemnité raisonnable pour la période durant laquelle elle doit chercher un nouvel emploi, compte tenu du fait que les possibilités de trouver un emploi comme traductrice de chinois sont extrêmement limitées aux Etats-Unis;

Le Tribunal, décide :

- a) Que, la réintégration n'étant pas ordonnée, il n'y a pas lieu à paiement de l'arriéré de traitement ;
- b) Qu'il n'y a pas lieu à remboursement de dépens ou de frais ;
- c) Qu'il n'y a pas lieu à dommage-intérêts ou à indemnités.

**JUGEMENT n° 49 (\*)**  
Affaire N° 48 : Carruthers

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

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES**

New-York 11 décembre 1953 : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président; M. Omar Loutfi, suppléant ; M. Djalal Abdoh, suppléant.

Attendu que Ben F. Carruthers, ancien fonctionnaire de la Division des droits de l'Homme (Département des questions sociales) a, le 19 juin 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande sa réintégration dans son poste ou dans un autre poste du Secrétariat exigeant une compétence analogue;

Attendu que le défendeur a, le 9 novembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 7 décembre 1953 ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants .

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 1er décembre 1948, avec un contrat d'un mois, en qualité de fonctionnaire chargé de l'information à la Division de la presse et des publications (Département de l'information). Le 7 février 1949, il a reçu un contrat de trois mois, en qualité de fonctionnaire chargé des questions sociales à la Division des droits de l'Homme (Département des questions sociales); le 7 mai 1949, ce contrat a été prorogé d'un mois. Le 7 juin 1949, le requérant a reçu un contrat temporaire d'une durée indéfinie. Le 20 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel lui a notifié que le Secrétaire général avait décidé de le licencier à compter du 21 décembre 1952, en raison d'une recommandation du Comité de sélection Walters ainsi conçue : "En recommandant le licenciement, le Comité tient

(\*) AT/DEC/49. Original anglais.



à préciser qu'il émet cet avis parce que les travaux qu'effectue actuellement M. Carruthers prendront fin dans deux ans environ et parce que, selon le Comité, M. Carruthers n'a ni les aptitudes ni la faculté d'adaptation nécessaires pour faire carrière au Secrétariat. Dans ces conditions, le Comité estime que si le Secrétaire général décidait de maintenir M. Carruthers à son poste actuel, il conviendrait de lui donner un contrat de deux ans." Le 7 novembre 1952, le requérant a écrit au Secrétaire général adjoint chargé des services administratifs et financiers pour protester contre cette décision. Sa protestation ayant été rejetée le 21 novembre 1952, il a fait appel, le 8 décembre 1952, devant la Commission paritaire de recours. La Commission a suggéré d'octroyer au requérant un contrat à terme fixe si les travaux qui lui avaient été confiés jusque là devaient être poursuivis pendant une période suffisamment longue et occuper une personne à temps complet. Après avoir étudié cette suggestion, le Secrétaire général a fait savoir au requérant, le 16 mars 1953, qu'il n'existait pas de possibilité de ce genre et qu'il maintenait sa décision de licenciement. Toutefois, se conformant sur ce point à l'avis de la Commission, le Secrétaire général a fait bénéficier le requérant d'une majoration d'indemnité de licenciement égale à un mois de traitement, en fixant au 8 février 1953, au lieu du 21 décembre 1952, la date du licenciement. Le 19 juin 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

1. Le licenciement est irrégulier. Le Secrétaire général a d'abord prétendu fonder sa décision uniquement sur le rapport du Comité de sélection Walters qui avait déclaré que les aptitudes du requérant étaient insuffisantes. Lorsqu'il a été établi que le Secrétaire général avait commis une erreur en se fondant sur le rapport du Comité, le Secrétaire général a invoqué un autre motif et a prétendu que le poste du requérant était supprimé. Si l'on tient compte des faits, aucun de ces deux motifs ne saurait justifier le licenciement.

2. La procédure suivie par le Comité de sélection Walters était arbitraire. Les archives du Comité ayant été détruites, le requérant a été dans l'impossibilité de déterminer comment le Comité était parvenu à ses conclusions. Le supérieur hiérarchique du requérant a indiqué au Comité de sélection Walters qu'il avait recommandé d'octroyer un contrat permanent au requérant. Aucun élément de nature à faire douter en quoi que ce soit de la qualité du travail du requérant n'a été soumis au Comité de sélection.

3. Le second motif de licenciement invoqué par le Secrétaire général, à savoir la suppression du poste, n'est pas davantage valable. Le Secrétaire général cherche actuellement, par des annonces dans les journaux et par d'autres moyens, à recruter du personnel qualifié pour le genre de travail qu'accomplissait le requérant. La prétendue suppression de poste est un motif auquel on a songé après coup, à seule fin de dissimuler le caractère irrégulier du licenciement du requérant.

4. En ne faisant aucun effort pour trouver un autre poste pour le requérant, le défendeur n'a pas respecté les dispositions du Règlement du personnel et du Recueil des règlements administratifs.

Le Recueil des règlements administratifs (chapitre VI, section 6) dispose: "normalement, le Département intéressé désigne ceux des fonctionnaires qui doivent être licenciés et ses propositions doivent être approuvées par le Bureau du personnel."

Cette procédure n'a pas été suivie dans le cas du requérant.

5. Le requérant s'est heurté à un refus constant et obstiné de respecter les dispositions du Règlement du personnel relatives aux certificats de service.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants :



1. Le Tribunal n'a pas à connaître des motifs pour lesquels le Secrétaire général met fin à un engagement à titre temporaire à moins qu'ils ne soient illicites.

Ce principe découle des pouvoirs discrétionnaires étendus que l'article 9.1 c) du Statut du personnel confère au Secrétaire général.

L'intention de l'Assemblée générale à cet égard est très claire et le Tribunal l'a reconnue dans les motifs de son jugement n° 21.

2. Il ressort des travaux préparatoires du Statut du Tribunal administratif et de la jurisprudence du Tribunal que ce dernier ne doit pas substituer son propre jugement à celui du Secrétaire général dans les questions qui relèvent des pouvoirs administratifs discrétionnaires du Secrétaire général.

Lors des débats de la quatrième session de l'Assemblée générale, les déclarations du Secrétaire général et du Comité consultatif concernant le droit exclusif du Secrétaire général de se prononcer sur la compétence professionnelle des fonctionnaires de l'Organisation n'ont pas été contestées. Dans son jugement n° 14, les pouvoirs discrétionnaires étendus du Secrétaire général ont été reconnus par le Tribunal.

3. En consultant le Comité de sélection, le Secrétaire général a usé d'un moyen convenable pour déterminer les aptitudes des fonctionnaires. L'Assemblée générale a eu connaissance de la création de ce Comité et l'a approuvée. Le Comité n'était à aucun égard un tribunal et, sa procédure n'ayant pas un caractère formel, il a décidé qu'il était inutile de conserver ses archives.

4. Il n'y a pas de motif illicite dans cette affaire. Le défendeur n'a pas, comme le prétend le requérant, changé le motif du licenciement en soutenant qu'il y avait eu suppression de poste; il n'a fait que préciser sa position. Il n'a pas non

plus passé outre aux recommandations de la Commission paritaire de recours. Enfin, les assertions du requérant concernant les difficultés qu'il aurait éprouvées à obtenir un certificat de service sont dénuées de fondement.

5. Si le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste, c'est parce que l'Assemblée générale et le Secrétaire général ont l'un et l'autre reconnu la nécessité de prendre une décision définitive au sujet de l'avenir de tous les fonctionnaires appartenant à la même catégorie que le requérant et ont admis que, sous réserve de certaines exceptions, la décision dans chaque cas devait être soit de licencier l'intéressé, soit de le nommer à titre permanent.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant :

1. L'article 9.1 c) du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut mettre fin aux engagements temporaires si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.
2. Les débats de la Cinquième Commission montrent que l'intention des auteurs du Statut du personnel, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 590 (VI) du 2 février 1952, était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements à titre temporaire.
3. Le pouvoir discrétionnaire ainsi octroyé ne saurait être exercé pour des fins illicites, ce qui constituerait un excès de pouvoir, susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.
4. En l'espèce, le requérant a été informé que le motif de son licenciement était une recommandation du Comité de sélection Walters.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à



l'égard des fonctionnaires temporaires a) nomination à titre permanent, b) prolongation de la période de stage pour une année, c) licenciement.

5. Dans le cas du requérant, le Comité Walters a recommandé de mettre fin à son engagement parce que les travaux "qu'effectue actuellement M. Carruthers prendront fin dans deux ans environ et parce que, selon le Comité, M. Carruthers n'a ni les aptitudes ni la faculté d'adaptation nécessaires pour faire carrière au Secrétariat." Le Comité n'a cependant pas exprimé d'opinion sur la qualité du travail accompli par le requérant dans le poste qu'il occupait, se bornant à ajouter: "Dans ces conditions, le Comité estime que si le Secrétaire général décidait de maintenir M. Carruthers à son poste actuel, il conviendrait de lui donner un contrat à terme fixe de deux ans."

Le Secrétaire général a décidé de se priver des services du requérant et de ne pas lui donner un contrat de deux ans.

6. Il n'appartient pas au Tribunal de se prononcer sur la décision du Secrétaire général, qui relève de ses pouvoirs administratifs.

7. Le Tribunal note que, dans un rapport qu'elle a adopté à l'unanimité, la Commission paritaire de recours, après avoir entendu le Directeur de la Division des droits de l'homme, a déclaré que "si les travaux confiés à l'appelant doivent être poursuivis pendant une période suffisamment longue et occuper à temps complet un fonctionnaire de la classe P-3, elle conseille au Secrétaire général d'y employer l'appelant en lui donnant un contrat à terme fixe, étant donné que ses services ont fait l'objet de vifs éloges de la part du Directeur de la Division des droits de l'homme".

8. Le Secrétaire général a estimé qu'il n'existait pas de possibilité de ce genre et qu'il devait confirmer sa décision de licenciement.

9. Aux termes des dispositions 111.1 et suivantes du Règlement du personnel, la Commission paritaire de recours est créée pour "donner au Secrétaire général des avis" au sujet des recours formés par les fonctionnaires et la "decision finale" est prise par le Secrétaire général. En prenant la décision finale dans le cas du requérant, le Secrétaire général a usé du pouvoir discrétionnaire que l'Assemblée générale lui a conféré en matière de résiliation des engagements temporaires. En outre, il n'est pas établi que le licenciement du requérant ait eu des motifs illicites.

10. En ce qui concerne l'argument tiré de ce qu'une procédure régulière n'aurait pas été suivie devant le Comité Walters, le Tribunal constate que ce Comité était un organe administratif interne, créé par le Secrétaire général pour lui donner des avis et fonctionnant selon des modalités approuvées par lui. Il n'appartient pas au Tribunal de formuler une opinion sur les pratiques administratives internes suivies par le Secrétaire général.

Le Tribunal constate également que le Secrétaire général connaissait la procédure et les méthodes appliquées par le Comité et qu'il a décidé d'accepter à certains égards les recommandations de cet organe.

11. En ce qui concerne la prétention du requérant relative à son certificat de service, le Tribunal relève que la disposition 109.10 du Règlement du personnel est ainsi conçue :

"Tout fonctionnaire qui en exprime le désir peut, lorsqu'il quitte l'Organisation, se faire remettre une déclaration écrite indiquant la nature de ses fonctions et la durée de son service. Si l'intéressé en fait la demande par écrit, la déclaration portera également une mention relative à la qualité de son travail et à la façon dont il s'est comporté en tant que fonctionnaire de l'Organisation."

Le certificat de service qui a été envoyé au requérant,



sur sa demande, en date du 6 avril 1952, contient au sujet de son travail la mention suivante :

“Pendant tout le temps qu’il a été employé par l’Organisation des Nations Unies, le travail de M. Carruthers et son comportement en tant que fonctionnaire de l’Organisation ont été satisfaisants.”

Le Tribunal est d’avis que le meilleur moyen de qualifier le travail et le comportement d’un fonctionnaire de l’Organisation est de reprendre les termes mêmes dont son supérieur hiérarchique s’est servi dans les rapports périodiques pour émettre une appréciation d’ensemble sur lui.

Le Tribunal constate que dans les rapports périodiques du requérant pour les années 1949, 1951 et 1952, l’appréciation portée par le Directeur de la Division des droits de l’homme a été soit “très bon”, soit “bon”. En conséquence, en indiquant que le travail et le comportement du requérant étaient “satisfaisants”, on n’a pas respecté les termes employés dans les documents officiels à propos du travail et du comportement du requérant, ce qui n’est pas conforme à la disposition 109.10 du Règlement du personnel.

12. Pour ces motifs, le Tribunal décide que le certificat de service remis au requérant le 6 avril 1952 n’est pas conforme à la disposition 109.10 du Règlement du personnel et doit être modifié.

13. Le Tribunal déboute le requérant de sa demande de réintégration.

JUGEMENT N° 50 (\*)

Affaire N° 55 : Brown

Contre: Le Secrétaire général  
de l’Organisation des Nations  
Unies.

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

New-York, 11 décembre 1959 : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Djalal Abdoh ;

(\*) AT/DEC/50. Original anglais.

Attendu que Guillermo Brown, ancien fonctionnaire de la Division des services linguistiques (Département des conférences et des services généraux), a, le 13 novembre 1953, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande l'annulation de la décision de licenciement prise à son égard par le Secrétaire général le 20 octobre 1952, sa réintégration dans son poste, une indemnité pour traitement non perçu, des dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation et le remboursement des dépens, y compris les honoraires d'avocat ;

Attendu que le défendeur a, le 1er décembre 1953, produit sa réplique;

Attendu que le requérant a, le 7 décembre 1953, communiqué ses observations sur la réplique du défendeur;

Attendu que le Tribunal a entendu les Parties en audience publique le 8 décembre 1953 ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

Le requérant est entré au service de l'Organisation le 29 mai 1946, avec un contrat temporaire d'une durée indéfinie, en qualité de traducteur à la Division des services linguistiques (Département des conférences et des services généraux). Le 20 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel lui a notifié que le Secrétaire général avait décidé de le licencier à compter du 31 décembre 1952, en raison d'une recommandation du Comité de sélection Walters, qui avait déclaré que "le Comité considère que M. Guillermo Brown n'est pas en mesure de répondre aux normes élevées qui sont requises dans les services de traduction de l'Organisation". Le 7 novembre 1952, le requérant a demandé à l'Administration de reconsidérer sa décision de licenciement et, s'étant heurté à un refus, il a fait appel le 27 novembre 1952 devant la Commission paritaire de recours. La Commission ayant conclu qu'elle ne pouvait se prononcer en faveur du requérant, le Directeur du Bureau du personnel a, le 1er mai 1953, informé le requérant que le Secrétaire général "allait demander au Comité de sé-



lection, à sa session prochaine, de réexaminer votre cas et de lui adresser un nouveau rapport. En attendant sa recommandation, votre situation ne subira aucune modification". Le 30 juin 1953, une fin de non-recevoir a été opposée au requérant qui avait demandé à être réintégré, à titre provisoire, dans son poste, jusqu'au nouvel examen de son cas par le Comité de sélection. Le Comité de sélection ayant réexaminé le cas du requérant, sous la présidence de Sir Ramaswami Mudaliar, le Secrétaire général a, le 21 octobre 1953, informé le requérant qu'en raison d'une recommandation unanime du Comité il maintenait sa décision de licenciement. Dans l'intervalle, le délai dont le requérant disposait pour saisir le Tribunal administratif avait été prorogé jusqu'au 15 novembre 1953. Le 13 novembre 1953, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête par laquelle il demande sa réintégration dans son ancien poste, le paiement de dommages-intérêts et le remboursement des dépens.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants :

I. Le licenciement du requérant enfreint les dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel.

a) Aucun fait positif constituant un motif valable de licenciement n'a été établi. Les seules raisons données au requérant étaient les conclusions du Comité de sélection Walters et du Comité de sélection Mudaliar, à savoir que le requérant ne répondait pas aux "normes élevées requises" et n'atteignait pas le "niveau requis". Le requérant n'a pu savoir ce qu'étaient exactement ces normes et ce niveau.

b) L'attitude antérieure du Secrétaire général montre que le requérant était compétent et qualifié pour le poste qu'il occupait. On ne pouvait donc, pour motiver son licenciement, dire qu'il ne répondait pas aux normes requises. Lorsqu'il est établi que le motif invoqué

pour le licenciement n'est pas "valable", l'article 9.1 c) du Statut du personnel n'autorise pas le Secrétaire général à prétendre que ledit article lui donne le pouvoir de licencier l'intéressé sans indiquer de motif précis.

2. Le requérant a été licencié sans qu'ait été observée une procédure régulière.

a) L'exposé des faits n'était pas rédigé en termes suffisamment précis pour faciliter au Tribunal administratif l'examen de l'espèce ainsi que le prévoit le jugement N° 4.

b) Le Comité de sélection Mudaliar a refusé au requérant le bénéfice des garanties de la défense. Le requérant a été interrogé sans l'assistance d'un conseil et l'un des membres du Comité avait également siégé au Comité de sélection Walters. Celui-ci, devant lequel le requérant avait comparu, avait recommandé le licenciement.

3. Le défendeur n'a fait aucun effort pour affecter le requérant à un autre poste, et n'a donc pas appliqué la règle posée par le Tribunal qui a déclaré, dans son jugement N° 4, que, en cas de licenciement de fonctionnaires dont les services ont été reconnus "satisfaisants" ou plus que satisfaisants, les intéressés ont un droit de principe à voir examiner leur candidature à d'autres postes du Secrétariat.

4. Le licenciement du requérant est dû à un parti pris de ses supérieurs parce que le requérant a maintenu en 1949 sa candidature à la présidence du groupe N° 31 de l'Association du personnel des Nations Unies, alors que son supérieur hiérarchique lui préférait un autre candidat. Le nombre considérable d'Argentins que compte la Section à laquelle appartenait le requérant traduit bien ce même parti pris.



Au cours de l'audience, le conseil du requérant a affirmé que les documents insérés dans le dossier du requérant postérieurement à son licenciement visaient à renforcer la position de l'Administration lors de l'examen par le Tribunal.

Le Comité de sélection Mudaliar a interrogé deux fonctionnaires appartenant au groupe N° 31 de l'Association du personnel, qui ont témoigné sur l'existence d'un parti pris et sur d'autres points, mais, dans son rapport, le Comité n'a pas mentionné ces dépositions.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants :

1. Le Tribunal n'a pas à se prononcer sur le jugement que le Secrétaire général porte sur le travail ou la compétence du requérant. Il a posé ce principe dans des jugements antérieurs (Nos 4, 21 et 24).
2. Les appréciations émises sur le travail du requérant justifient entièrement le licenciement. Tous les supérieurs du requérant qui ont fait des observations sur son travail ont estimé qu'il était un traducteur espagnol médiocre.
3. La procédure régulière a été respectée et le requérant a même bénéficié de garanties de procédure plus nombreuses que celles que prévoient le Statut et le Règlement du personnel. Bien que le travail du requérant ne donnât pas satisfaction, le Secrétaire général a soumis son cas au Comité de sélection Walters. Après que le Comité eut recommandé le licenciement, le Secrétaire général a saisi le Comité de sélection Mudaliar pour nouvel examen. Le requérant a donc été traité avec des égards spéciaux et a bénéficié de garanties de procédure plus nombreuses que celles que prévoient le Statut et le Règlement du personnel.
4. Le requérant n'est aucunement fondé à prétendre qu'il

a été victime d'un parti pris. Les traducteurs sont recrutés à la suite d'un examen écrit, ce qui fait que le principe de la répartition géographique ne s'applique pas à la Section espagnole.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 11 décembre 1953, rend le jugement suivant :

1. L'article 9.1 c) du Statut du personnel dispose que le Secrétaire général peut mettre fin aux engagements à titre temporaire si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.
2. Les débats de la Cinquième Commission montrent que l'intention des auteurs du Statut du personnel, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 590 (VI) du 2 février 1952, était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements à titre temporaire.
3. Ce pouvoir discrétionnaire ne saurait être exercé pour des fins illicites, ce qui constituerait un excès de pouvoir susceptible d'entraîner l'annulation de la décision.
4. En l'espèce, le requérant a été informé que le motif de son licenciement était une recommandation du Comité de sélection Walters.

Le Comité de sélection Walters était chargé de recommander au Secrétaire général l'une des solutions suivantes à l'égard des fonctionnaires temporaires: a) nomination à titre permanent, b) prolongation de la période de stage pour une année, c) licenciement.

Dans le cas du requérant, le Comité Walters a recommandé de mettre fin à son engagement étant donné qu'à son avis M. Brown n'était pas en mesure de répondre aux normes élevées requises dans les services de traduction de l'Organisation.



5. A la suite de la recommandation du Comité, le Directeur du Bureau du personnel a envoyé au requérant, le 29 octobre 1952, un mémorandum dans lequel il déclarait que le Secrétaire général avait examiné avec la plus grande attention le rapport du Comité Walters et avait décidé d'accepter sa recommandation de résilier à compter du 31 décembre 1952 l'engagement à titre temporaire du requérant. Le Secrétaire général a soumis de nouveau son cas au Comité de sélection qui, sous la présidence d'une nouvelle personnalité, a confirmé sa décision antérieure.

6. La Tribunal considère que le Secrétaire général a le droit d'établir, pour l'octroi de nominations à titre permanent, les normes qui lui paraissent appropriées. En conséquence, le Tribunal estime que les motifs invoqués par le défendeur à l'appui du licenciement du requérant sont tels que le Secrétaire général a pu être d'avis que ce licenciement était dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies d'après l'article 9.1 c) du Statut du personnel. En outre, le Tribunal estime qu'il n'est pas établi que le licenciement du requérant ait été motivé, ainsi qu'il prétend, par parti pris ou autres non pertinentes. Tenant compte du fait que son cas a été examiné par le Comité de sélection Mudaliar, lequel a abouti aux mêmes conclusions que le Comité Walters, le Tribunal ne peut croire que l'appréciation de son travail ait été affectée par des motifs illicites.

En conséquence, le Tribunal déboute le requérant de sa requête et de toutes demandes subsidiaires de dommages-intérêts et de remboursement des dépens.

JUGEMENT N° 51 (\*)

Affaire N° 45 : Reed

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

**JUGEMENT RECTIFIANT UNE ERREUR MATERIELLE DANS  
LE JUGEMENT N° 37**

**LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES**

(\*) AT/DEC/51. Original anglais.

New-York, 11 décembre 1953 : Mme Paul Bastid, Présidente; Lord Cook, Vice-Président, M. Sture Petren, Vice-Président; M. Omar Loutfi, suppléant;

Attendu que, par le jugement N° 37, en date du 21 août 1953, le Tribunal a décidé au sujet de la requérante Jane Reed dans l'affaire N° 45 :

"1. Qu'il y a lieu de payer à la requérante la somme de 10.000 dollars à titre de dommages-intérêts pour la période allant de la date du présent jugement jusqu'à la date où elle aurait normalement pris sa retraite, soit le 12 mars 1955;

"2. Qu'il y a lieu de verser par la suite à la requérante tous les douze mois, jusqu'à son décès, la somme à laquelle elle aurait normalement eu droit à titre de pension annuelle;

"3. Que, si la requérante et le défendeur sont d'accord pour trouver cette solution plus pratique, le paiement de la pension annuelle mentionnée à l'alinéa 2 ci-dessus pourra être remplacé par le versement d'un capital évalué par des actuaires et équivalant à l'abandon desdits droits à pension à dater du 12 mars 1955 jusqu'au décès de la requérante."

Attendu qu'en rendant cette décision, le Tribunal a déclaré qu'il avait tenu compte des faits suivants relatifs à la requérante:

"a) La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 1er mars 1946, après avoir antérieurement été employée au Service de l'information des Nations Unies du mois d'octobre 1943 jusqu'à son transfert à l'Organisation des Nations Unies le 1er mars 1946;

"b) Dans ses rapports annuels, la requérante a été classée chaque année au-dessus de la moyenne et son travail a été qualifié très bon ou excellent;

"c) Elle n'a exécuté aucun autre travail que celui de bibliothécaire spécialisée en matière d'informations relatives aux Nations Unies depuis octobre 1943 ;

"d) A l'expiration de ses cinq premières années de service,



son contrat devait être révisé à la date du 12 août 1952, et, étant donné son dossier, si la révision n'avait pas été retardée, la requérante aurait eu toute raison d'espérer que son engagement continuerait jusqu'à l'âge de sa retraite (c'est-à-dire pendant moins de cinq années après le 12 août 1952);

"e) La requérante est âgée de plus de 58 ans;

"f) Elle pouvait donc compter sur la continuation de son engagement avec un traitement de base de 6.530 dollars par an, jusqu'au 12 mai 1955, et elle pouvait espérer ensuite toucher une pension de retraite normale."

Attendu que, le 5 octobre 1953, le conseil du Secrétaire général a signalé au Tribunal que, lors du calcul de la pension mentionnée dans le jugement N° 37, il avait été constaté que les indications données au Tribunal par les deux parties, en ce qui concerne l'âge de la requérante, étaient inexactes, la requérante étant née le 12 mars 1894, et non pas le 12 mars 1895, soit un an plus tôt.

Attendu que le Secrétaire général a demandé au Tribunal si, dans ces conditions, il pouvait "envisager de rectifier son jugement de manière que les dommages-intérêts accordés à Mme Reed soient réduits au moins des deux tiers".

Attendu que le conseil de la requérante a, le 8 octobre 1953, soumis un mémoire tenant des observations sur cette suggestion et présentant d'autres propositions ;

Attendu que des pièces nouvelles ont été soumises au Tribunal:

a) Par le Secrétaire général, le 16 novembre 1953;

b) Par le conseil du requérant, le 17 novembre 1953 ;

Attendu que le Tribunal a étudié toutes ces pièces le 3 décembre 1953 et qu'il a constaté que les faits étaient les suivants;

a) Les pièces de l'affaire N° 45 mentionnées dans les pre-

miers paragraphes du jugement N° 37 rendu dans cette affaire étaient des photostats (ainsi que les parties en avaient décidé, conformément à la procédure du Tribunal) de pièces officielles du dossier personnel de la requérante, lequel dossier a été présenté au Tribunal ;

b) Ces pièces comprenaient notamment :

- i) Une demande d'emploi (formule UN/P/11), en date du 26 mai 1947, indiquant le 12 mars 1895 comme date de naissance de Mme Reed.
- ii) Une demande d'emploi, en date du 16 avril 1946, indiquant le 12 mars 1895 comme date de naissance.
- iii) Une demande d'emploi au Service de l'information des Nations Unies, en date du 10 mars 1944, indiquant le 12 mars 1895 comme date de naissance.

c) La requête dont le Tribunal a été saisi le 17 février 1953 commence comme suit :

“La requérante, Jane Reed, est citoyenne des Etats-Unis. Elle est née à New-York, le 12 mars 1895.”

d) A aucun moment au cours de l'audience, le défendeur n'a contesté l'âge de la requérante ou n'a mis en doute l'exactitude des pièces officielles produites (voir l'alinéa a) ci dessus).

e) Mme Reed a découvert sa véritable date de naissance le 14 juillet 1952 au Bureau des archives et des statistiques du Service de santé de la Ville de New-York et un acte de naissance correspondant a été délivré par ce service suivant la procédure ordinaire.

f) Le 10 décembre 1952, cinq jours après avoir quitté le service de l'Organisation, Mme Reed a produit cet acte de naissance à la demande du Secrétariat du Comité mixte de



la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

g) Des photostats de cet acte ont été fournis au Tribunal sur sa demande.

h) Le Tribunal a demandé à l'Administration pourquoi, dans ces conditions, l'âge véritable de la requérante n'avait pas été indiqué au Tribunal lorsque, plus de trois mois après le 10 décembre 1952, à savoir le 20 mars 1953, le défendeur avait produit sa réplique à la requête qui énonçait de façon inexacte l'âge et la date de naissance de Mme Reed, ainsi qu'il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus.

i) Le défendeur a donné au Tribunal l'explication suivante: "Etant donné que le Secrétariat du Comité mixte de la Caisse des pensions fonctionne séparément du Secrétariat de l'Organisation et que l'Organisation et le Comité mixte de la Caisse des pensions n'ont pas eu l'occasion de comparer leurs dossiers, la divergence n'a pas été découverte dès la production de l'acte de naissance. "A la suite de la décision rendue par le Tribunal le 21 août 1953 dans l'affaire de Mme Reed, le Bureau des finances, pour déterminer le montant des obligations financières découlant pour l'Organisation de la décision relative à Mme Reed, à demandé au Secrétariat du Comité mixte de la Caisse des pensions de lui faire connaître la somme que la Caisse devait verser à Mme Reed; c'est alors que l'erreur a été découverte et l'attention du Tribunal a été appelée sur ce point dès que cela a été possible."

Attendu qu'il est maintenant évident que les deux parties ont indiqué au Tribunal une date de naissance et un âge erronés, si bien que le Tribunal n'a pas eu la possibilité de prendre connaissance de faits véritables avant de rendre le jugement N° 37, le

21 août 1953, le Tribunal ne peut qu'envisager de rectifier son jugement, compte tenu des faits exacts qui ont été tardivement produits.

Attendu que le défendeur a demandé que les dommages-intérêts accordés pour la période antérieure à la date du début du versement de la pension à l'âge de 60 ans fussent réduits "des deux tiers au moins";

Attendu que la requérante a indiqué qu'il n'y avait "aucune raison de modifier la décision, sinon pour majorer le montant des dommages-intérêts" et qu'elle a demandé, au cas où le Tribunal déciderait de reconsidérer sa décision, "que la question des dommages-intérêts fût alors réexaminée et qu'une indemnité supplémentaire appropriée lui fût accordée conformément à la demande en dommages-intérêts initiale";

Attendu que l'article 10 du Statut du Tribunal déclare que ses jugements sont définitifs;

Attendu que le Tribunal est en droit de rectifier des chiffres calculés en utilisant une date indiquée par les deux parties et qu'elles ont, l'une et l'autre, après le jugement, reconnue inexacte;

Pour ces motifs, le Tribunal décide :

- a) De refuser d'examiner la requête du conseil de la requérante tendant à reconsidérer l'ensemble de la question des dommages-intérêts;
- b) D'ordonner que le montant de l'indemnité, fixé dans le jugement N° 37 et qui est explicitement déterminé en fonction de l'âge et de la date de naissance de la requérante, soit modifié, de manière à remplacer la somme de 10.000 dollars, mentionnée dans ledit jugement, par le somme rectifiée de 3.500 dollars;
- c) D'ordonner que la date à partir de laquelle la pension doit, par la suite, être versée soit modifiée de manière à remplacer le 12 mars 1955 par le 12 mars 1954.



JUGEMENT No 52 (\*)  
Affaire No 57 : Zimmet

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Paris, 29 mai 1954 : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président; M. Jacob Mark Lashly, membre suppléant ;

Attendu que Gérard Ferdinand Zimmet, ancien fonctionnaire de la Division des stupéfiants (Département des questions sociales) a, après rejet par le Secrétaire général, le 18 novembre 1953, d'une recommandation favorable de la Commission paritaire de recours, saisi le Tribunal le 15 février 1954, d'une requête par laquelle il demande l'annulation de la décision prise par le Secrétaire général le 29 octobre 1952, de mettre fin à son engagement à l'Organisation des Nations Unies, une indemnité et le remboursement des dépens.

Attendu que le défendeur a, le 23 mars 1954, produit sa réplique ;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique les 24 et 25 mai 1954 ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 24 décembre 1946 avec un contrat temporaire (qualifié par la suite contrat temporaire de durée indéfinie) en qualité de fonctionnaire des questions sociales à la Division des activités sociales (Département des questions sociales). Le 6 juin 1947, le contrat temporaire du requérant a été transformé en contrat d'une durée déterminée (deux ans). Le 26 janvier 1948, le requérant a été muté à la Division des stupéfiants (Département des questions sociales). Son contrat a été renouvelé pour les durées

---

(\*) AT/DEC/52. Original anglais.

suivantes: un an le 6 juin 1949, un an le 6 juin 1950, six mois et vingt-six jours le 6 juin 1951, quatre mois le 1er janvier 1952, trois mois le 1er mai 1952, trois mois le 1er août 1952. Le 29 octobre 1952, le Directeur du Bureau du personnel a notifié au requérant que le Secrétaire général avait décidé de ne pas le maintenir en fonction après le 31 décembre 1952, et, comme son contrat expirait le 21 octobre 1952, de lui offrir un nouvel engagement de deux mois. Ce faisant, le Secrétaire général se conformait à une recommandation du Comité de sélection Walters ainsi conçue: "Le Comité estime que M. Zimmet ne remplit ni les conditions d'intelligence ni les conditions d'application requises". Le requérant a accepté la prolongation de son engagement, en réservant son droit de recours. Le 25 novembre 1952, il a demandé au Secrétaire général adjoint chargé des services administratifs et financiers de reconsidérer cette décision. S'étant heurté à un refus, le requérant a, le 18 décembre 1952, saisi la Commission paritaire de recours.

Dans son rapport du 4 juin 1953, la Commission de recours a recommandé que, en raison de certains faits sur lesquels elle attirait l'attention du Secrétaire général, "le requérant soit autorisé à accomplir une période de stage (d'un an, si possible) au cours de laquelle on pourrait apprécier de façon définitive son aptitude à faire carrière au Secrétariat".

Le 25 juin 1953, le Secrétaire général a chargé un comité spécial, composé de MM. Martin Hill, Adrian Pelt et Ralph Bunche, d'examiner "les irrégularités administratives qui auraient été commises" dans le cas de M. Zimmet. Ce comité a été prié de dire si, à son avis, "les irrégularités administratives, s'il y en a eu, ont influencé la recommandation du Comité de sélection".

Le 3 juillet 1953, le Secrétaire général a informé le requérant qu'il avait reçu, le 4 juin 1953, les conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours, mais que, voulant les étudier avec attention, il ne serait pas en mesure de lui faire connaître sa décision dans le délai de trente jours prévu au para-



graphe 2 de l'article 7 du Statut du Tribunal administratif.

Le 2 août 1953, le comité spécial d'enquête a présenté son rapport au Secrétaire général. Le Comité a déclaré que "des irrégularités administratives et de procédure se sont produites" mais qu'"elles ne sont pas de nature à justifier le rejet de la recommandation du Comité de sélection, rejet qui entraînerait l'acceptation de la recommandation de la Commission paritaire de recours". Il concluait que "la meilleure solution" serait de soumettre de nouveau l'affaire au Comité de sélection car, en agissant ainsi, non seulement "on protégerait pleinement les droits et intérêts de M. Zimmet, mais on ferait beaucoup pour dissiper les doutes et faire disparaître tout soupçon d'arbitraire dans cette affaire".

Le 21 août 1953, le Secrétaire général adjoint chargé des services administratifs et financiers a communiqué au requérant le texte des conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours et celui des conclusions du comité spécial d'enquête. Il lui confirmait, en même temps, la décision du Secrétaire général de soumettre à nouveau son affaire au Comité de sélection du personnel qui allait se réunir sous la présidence de Sir Ramaswami Mudaliar.

Le 9 septembre 1953, le secrétaire du Comité de sélection Mudaliar a écrit au requérant pour l'inviter à se présenter, le 14 septembre 1953, devant le Comité. Le requérant ne s'est pas présenté à cette date, mais le 27 septembre 1953 il a écrit au Secrétaire général pour lui exposer les raisons pour lesquelles il refusait de comparaître devant le Comité Mudalair. Il signalait qu'une nouvelle étude de son affaire par un autre comité extrastatutaire, qui n'offrait aucune des garanties que donnent la procédure de la Commission de recours et le Règlement du personnel, pourrait être préjudiciable à ses intérêts. Il demandait si sa comparution devant le Comité de sélection laisserait intacts ses droits statutaires et s'il reculerait les délais réglementaires pour soumettre son cas au Tribunal. Il demandait en outre des précisions sur son statut administratif au moment où il se présenterait devant un comité intérieur

dont le mandat consistait à juger les mérites des fonctionnaires. Enfin il mettait en doute la possibilité pour le Comité de sélection de parvenir à une conclusion valable en raison de l'état de son dossier personnel qui, disait-il, était entaché d'irrégularités administratives et en raison de la prévention qui avait existé contre lui. Le 18 novembre 1953, le Secrétaire général a informé le requérant qu'il avait de nouveau étudié de façon approfondie les pièces du dossier et lui a confirmé sa décision de ne pas lui offrir de nouvel engagement.

Attendu que les principaux arguments du requérant sont les suivants:

1) La décision de licencier le requérant a été prise sur la base d'un avis du Comité de sélection Walters qui a déclaré que "M. Zimmet ne remplit ni les conditions d'intelligence, ni les conditions d'application requises". En ce qui concerne "l'application", cette conclusion n'est pas corroborée par les rapports périodiques sur le travail du requérant. Pour arriver à ses conclusions, le Comité de sélection Walters s'est fondé sur un résumé du dossier du requérant présenté par l'Administration, lequel renfermait des erreurs qui déformaient les faits et étaient préjudiciables au requérant.

2) La procédure du Comité de sélection Walters a été défectueuse car le requérant n'a eu ni connaissance des griefs à son encontre, ni la possibilité de se faire entendre au sujet de ces griefs.

3) Les rapports périodiques établis sur le travail du requérant pour 1951 étaient contraires à l'article 65 du Règlement du personnel et à l'interprétation que lui donnait la section 3-19 du Recueil des règlements administratifs en vigueur à cette époque. Deux rapports, datés l'un du 16, l'autre du 23 avril 1952, avaient été établis alors qu'il était prescrit de n'en établir qu'un seul. Aucun des supérieurs hiérarchiques ayant signé ces rapports n'était le "supérieur du moment", c'est-à-dire le supérieur compétent pour le signer au sens de l'article 65 du Règlement.



4) Le rapport périodique sur le travail du requérant pendant l'année 1949 contenait une observation défavorable qui n'avait pas été communiquée au requérant contrairement à l'article 65 du Règlement.

5) Aucun rapport concernant le requérant ne contenait d'observation mentionnant son manque d'application.

6) Le licenciement du requérant a été motivé par un parti pris personnel de la part de son supérieur hiérarchique. L'appréciation que celui-ci a faite du travail du requérant s'est ressentie de la tension qui existait à l'époque entre la Division et la Commission des stupéfiants. Cette accusation de parti pris est corroborée par des témoignages directs de tiers.

7) Les irrégularités administratives invoquées par le requérant ont été reconnues par la Commission paritaire de recours qui, à l'unanimité, a recommandé la réintégration de l'intéressé. Le Comité spécial d'enquête ultérieurement constitué par le Secrétaire général a relevé certaines irrégularités et a recommandé de soumettre à nouveau l'affaire au second Comité de sélection.

8) Le refus du requérant de se présenter devant le second Comité de sélection présidé par Sir Ramaswami Mudaliar était justifié. Tout d'abord, la majorité (trois membres) du premier Comité (Comité Walters) devait siéger au second comité, et ces trois mêmes membres avaient déjà déclaré que le résumé inexact du dossier du requérant, qui leur avait été communiqué la première fois "n'aurait pu, en aucune façon, influencer sur [leur] décision". D'autre part, cette affaire avait déjà été étudiée par deux Comités extrastatutaires ainsi que par la Commission paritaire de recours; obliger le requérant à subir une quatrième procédure administrative en seize mois lui aurait imposé une charge injuste et aurait indûment retardé le moment où le Tribunal serait saisi.

Attendu que le défendeur a fait valoir en réponse les arguments suivants:

1) Le requête ne concerne pas le licenciement du requé-

rant, mais le non-renouvellement d'un engagement d'une durée déterminée. La décision de ne pas renouveler cet engagement a été prise conformément à l'ancien article 115 du Règlement du personnel et à la disposition actuelle 109.7 de ce Règlement.

2) Le Secrétaire général, dans l'exercice de ses pouvoirs discrétionnaires, a décidé de ne pas renouveler l'engagement d'une durée déterminée du requérant parce qu'à son avis l'intéressé ne remplissait pas les conditions voulues pour être nommé à titre permanent.

a) Il était raisonnable de recourir au Comité de sélection Walters pour déterminer, du point de vue administratif, les aptitudes du requérant.

b) Le dossier du requérant montre que le travail de celui-ci n'était pas d'une haute qualité.

3) La décision du défendeur n'a pas été prise à des fins illicites.

a) S'il a été décidé de ne pas renouveler l'engagement du requérant, c'est uniquement parce que l'intéressé ne possédait pas les hautes aptitudes requises pour être nommé à titre permanent et faire carrière au Secrétariat.

b) Si deux rapports périodiques ont été établis en 1952 sur le travail du requérant pendant l'année 1951, c'est parce que l'on avait décidé de ne pas s'en tenir dans son cas aux exigences minimums formulées dans le texte relatif à l'interprétation et aux conditions d'application de l'article 65 du Règlement du personnel. Ces rapports ont donc été établis par les supérieurs hiérarchiques sous les ordres desquels le requérant avait effectivement travaillé et non par le "supérieur du moment" sous les ordres duquel le requérant n'avait travaillé que provisoirement à des traductions françaises.

c) Le défendeur n'a pas violé l'article 65 du Règlement du personnel en ne communiquant pas au requérant des mentions



portées sur son rapport périodique pour l'année 1949. Aux termes de cet article, un fonctionnaire doit être informé de toute appréciation suivant laquelle il ne donne pas satisfaction. Tel n'était pas les cas des observations contenues dans ledit rapport.

d) Si le résumé du dossier du requérant présenté au Comité de sélection Walters indiquait à tort que les deux rapports périodiques établis pour 1951 portaient la mention "au-dessous du niveau requis", c'était à la suite d'une erreur purement typographique. La procédure suivie par le Comité rendait ce résumé d'une importance réduite sinon nulle et il n'a pu en aucune façon induire en erreur le Comité. Cela a été confirmé par trois membres permanents du Comité et par son Secrétaire.

e) La tension qui régnait entre la Division et la Commission des stupéfiants n'a pas porté préjudice au requérant. Le rôle du requérant en ce qui concerne les travaux de la Commission, et notamment la question débattue, était secondaire. C'est par pure coïncidence que la recommandation de son supérieur hiérarchique au sujet de son statut contractuel a été formulée à l'époque de cette tension.

f) Les conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours étaient fondées sur des renseignements insuffisants et fallacieux. Ces conclusions et recommandations auraient été toutes différentes si la Commission avait eu tous les éléments de preuve relatifs à l'affaire.

g) En refusant de comparaître une deuxième fois devant le Comité de sélection, comme l'y avait invité le Secrétaire général, le requérant a clairement montré qu'il n'était pas lui-même convaincu de son bon droit. En acceptant la recommandation du Comité spécial d'enquête de soumettre de nouveau l'affaire au Comité de sélection, le Secrétaire général voulait donner au requérant toute possibilité de faire connaître son point de vue en détail sur les questions litigieuses avant que l'affaire ne fût soumise au Tribunal.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 29 mai 1954, rend le jugement suivant:

1. La requête est dirigée contre la décision prise par le Secrétaire général le 29 octobre 1952 de ne pas renouveler l'engagement du requérant; cette décision était basée sur la recommandation du Comité de sélection Walters. Toutefois, le Secrétaire général a réexaminé sa décision du 29 octobre 1952 à la lumière des conclusions de la Commission paritaire de recours et du Comité d'enquête composé de trois hauts fonctionnaires. En conséquence, pour assurer le succès de sa requête, le requérant doit établir non seulement que la décision du 29 octobre 1952 était irrégulière, mais aussi que la décision ultérieure du 18 novembre 1953 était également irrégulière.

Pour éviter des répétitions, les conclusions de la Commission de recours sur chaque point et celles du Comité spécial d'enquête désigné par le Secrétaire général seront examinés ensemble.

2. Le Comité de sélection Walters ayant abouti à la conclusion que M. Zimmet "ne remplit ni les conditions d'intelligence, ni les conditions d'application requises", le requérant a reçu notification que son contrat ne serait pas renouvelé. La Commission de recours, dans son rapport du 4 juin 1953, a informé le Secrétaire général que la Commission avait eu la preuve que le résumé du dossier du requérant tel qu'il avait été présenté au Comité de sélection Walters contenait une inexactitude grave et omettait une précision importante favorable à l'intéressé. La Commission faisait ainsi allusion au fait qu'il était dit dans un résumé des faits concernant le requérant que deux rapports périodiques avaient été établis pour l'année 1951, et que ces rapports indiquaient tous deux que le requérant était au-dessous du niveau requis, alors que, les années précédentes, les rapports indiquaient, en 1947 "au-dessus de la moyenne", en 1948 "satisfaisant", en 1949 "moyen satisfaisant", en 1950 "satisfaisant". Il est évident que cette manière de présenter les choses est contraire aux dispositions du Recueil des règlements administratifs, commentant le



Règlement, et que la mention de deux notes "au dessous du niveau requis" a vait pu nuire à l'affaire du requérant. Telle était, en fait, la conclusion de la Commission de recours.

3. Le défendeur admet que ce résumé des faits était inexact et la seule explication qu'il en donne est qu'il avait dû se produire une erreur typographique. Quoi qu'il en soit, s'il y a eu erreur typographique, elle a été commise par suite de la reproduction de renseignements figurant dans un document produit par le défendeur qui paraît être à l'origine de ce résumé des faits. Ce document (Pièce 31) est daté de *mars 1951* et porte, dactylographiés, des renseignements concernant les services de M. Zimmet. Certaines des mentions figurant dans ce document sont suivies de la date du 21 *mars 1951*: toutefois, la même pièce porte également les notes manuscrites suivantes: "1951 janvier/juillet au-dessous du niveau requis" qui ne pouvaient évidemment pas se trouver sur cette pièce au mois de *mars 1951*.

4. Le Tribunal constate avec satisfaction que dès que le Secrétaire général a eu connaissance des termes du rapport établi par la Commission de recours, il a décidé de profiter de la présence à Genève, à cette époque, de trois hauts fonctionnaires: M. A. Pelt, M. M. Cill et M. R. Bunche, pour les prier de rechercher si certaines "irrégularités administratives" avaient été commises dans cette affaire.

Le 1er août 1953, ces trois hauts fonctionnaires ont soumis au Secrétaire général un important rapport qui montre clairement, en ce qui touche les rapports périodique pour 1951, qu'ils ont été établis, l'un par le supérieur hiérarchique immédiat de M. Zimmet, M. Steinig; et l'autre en réponse à des demandes officielles de M. Steinig. Dans ce dernier cas, le fonctionnaire qui avait à établir le rapport, avait demandé le permission de ne pas présenter de rapport, étant donné que M. Zimmet n'était que depuis trois mois dans sa Division; il finit cependant par rédiger ce rapport en signalant qu'il agissait en exécution d'instructions reçues. Le Comité d'enquête a constaté que le premier rapport (daté du 1er juillet

1951) ne portait pas la mention: "au-dessous du niveau requis": quant au second, la mention: "au-dessous du niveau requis" était limitée dans sa portée par le commentaire manuscrit du fonctionnaire qui avait rempli la formule; ce commentaire était le suivant: "pour ce qui est du travail accompli dans la Division de la population."

5. L'examen des divers rapports périodiques révèle qu'aucune observation défavorable n'a été communiquée à M. Zimmet avant le 6 mai 1952, date à laquelle l'intéressé a eu connaissance de son rapport périodique pour l'année 1951 qui renvoyait aux observations faites par M. Steinig dans les rapports périodiques pour 1949 et 1950. Les observations auxquelles il était ainsi renvoyé avaient clairement pour objet de signaler que les services de M. Zimmet n'étaient "pas satisfaisants". Il n'a pas été établi devant le Tribunal que le requérant ait été informé à un moment quelconque, conformément à la procédure établie, des critiques dont il était l'objet; en fait, dans la rubrique des rapports périodiques où le fonctionnaire qui établit le rapport doit indiquer que l'intéressé a été informé des appréciations d'où il ressort qu'il est considéré comme n'étant pas satisfaisant, aucune mention n'a été portée par M. Steinig. Le défendeur, à un moment donné, s'est efforcé d'expliquer au Tribunal que ces appréciations ne signifiaient pas que les services du requérant n'étaient pas satisfaisants. Cette affirmation est contredite par le mémoire qu'avait antérieurement présenté le défendeur au Tribunal et dans lequel il est dit que ces observations de M. Steinig "vont au coeur même des difficultés soulevées par le travail du requérant."

6. Quant au préjudice qui pourrait avoir été causé au requérant par la communication de renseignements erronés au sujet de ses services, le Tribunal relève le paragraphe suivant dans le rapport présenté au Secrétaire général par le Comité d'enquête composé de trois hauts fonctionnaires:

"Nous avons également pris connaissance de la note adressée le 15 juin 1953 à M. Byron Price par M. Stewart



Gowans, secrétaire du Comité de sélection, au sujet des erreurs contenues dans le résumé. M. Gowans déclare que le Comité ne s'est pas fié à la teneur du résumé, mais a, dans chaque cas, étudié le dossier même du fonctionnaire". Il ajoute que "des erreurs se trouvaient assez fréquemment dans les résumés des faits". M. Gowans déclare également que chacun des trois membres permanents du Comité de sélection qui ont siégé pour l'affaire de M. Zimmet lui ont confirmé qu'"aucune erreur contenue dans le résumé n'aurait pu influencer d'une manière quelconque sur son opinion. Toutefois rien ne paraît indiquer que le Comité de sélection sût que le résumé était, en fait, inexact."

Le Tribunal a le regret de relever les faits importants ci-après:

a) Un Comité tout particulièrement chargé d'examiner quel personnel devrait être conservé, s'est vu présenter, à propos de ces fonctionnaires, des résumés des faits les concernant dans lesquels "il y avait souvent des erreurs".

b) Le secrétaire du Comité a pris sur lui de faire des déclarations touchant les éléments que le Comité avait ou n'avait pas pris en considération.

c) Le secrétaire du Comité a jugé bon, après avoir officieusement consulté les trois membres permanents du Comité de sélection de déclarer formellement que les inexactitudes contenues dans ces résumés "n'auraient pu influencer, d'une manière quelconque, sur la décision" de ces trois membres.

d) Aucune mesure utile ne semble avoir été prise pour faire connaître au Comité que ses conclusions étaient fondées sur des affirmations dont le caractère erroné a été reconnu.

7. Etant donné que l'Administration s'est appuyée aussi bien sur le rapport de la Commission de recours que sur celui du Comité d'enquête, le Tribunal a éprouvé quelque difficulté à com-

prendre certaines des assertions ultérieures du défendeur dans cette affaire, notamment:

#### Paragraphe 71

“Les prémisses sur lesquelles la Commission (de recours) a fondé ses conclusions et recommandations étaient inexactes et fallacieuses. Si elle avait eu en sa possession tous les éléments de preuve relatifs à l'affaire, ses conclusions et recommandations auraient été toutes différentes.”

#### Paragraphe 73

“Nous ne pouvons souscrire à la conclusion du Comité spécial réuni par le Secrétaire général selon laquelle “certaines irrégularités administratives et de procédure se sont produites”. Il demeure cependant qu'en fait le Secrétaire général s'est conformé aux recommandations du Comité. Il a décidé d'accepter la recommandation et de saisir à nouveau le Comité de sélection”.

8. Quoiqu'il en soit, tous les renseignements dont il est fait mention ci-dessus ont été portés à la connaissance du Comité d'enquête composé de trois hauts fonctionnaires et, par le rapport de ce Comité, le Secrétaire général en a eu connaissance avant de décider définitivement que l'engagement du requérant ne serait pas renouvelé. Se référant à ses observations antérieures, le Tribunal conclut que cette décision ne peut être réformée de ce chef.

9. En ce qui concerne l'argument du requérant relatif aux conclusions du Secrétaire général touchant la qualité de son travail, son application ou son rendement, le Tribunal estime que ces questions relèvent à bon droit de l'appréciation du Secrétaire général.

10. A diverses reprises, on a prétendu dans cette affaire qu'il y avait eu parti pris; on a dit, sans fournir de preuve directe, que l'attitude du supérieur hiérarchique, M. Steinig, avait pu être influencée par un sentiment d'hostilité à l'égard du requérant. On



peut concevoir que le mécontentement qu'a pu éprouver le supérieur hiérarchique ait été dû à l'opinion défavorable qu'il avait de la valeur du travail du requérant, plutôt qu'à des raisons d'un caractère plus personnel. Les deux parties ont admis qu'"il existait une tension entre la Commission et la Division des stupéfiants" et également "une certaine tension à l'intérieur de la Division elle-même".

Divers documents ont été soumis au Tribunal, notamment:

a) Des lettres de membres des délégations à la Commission des stupéfiants qui déclarent que selon eux existait une prévention et un parti pris à l'encontre du requérant;

b) Des rapports, tel que celui qui a été établi par les trois hauts fonctionnaires et qui indiquent que certains des supérieurs hiérarchiques du requérant avaient l'impression que l'atmosphère qui régnait dans la Division n'était pas étrangère à la décision prise à l'égard du requérant.

c) Une pièce indique que M. Steinig a dit de M. Zimmet qu'il faisait "la mouche du coche".

Bien que, dans l'ensemble, les preuves fournies ne soient ni très claires ni très convaincantes, il y a lieu de penser, semble-t-il, que, s'il y a eu des désaccords c'est parce que les intéressés n'avaient pas la même conception des principes ou des méthodes de travail dans le cadre du service. Dans ces conditions, le Tribunal estime que les faits relatifs à cet aspect de l'affaire sont de la compétence du Secrétaire général, et que sa décision doit être respectée.

11. En raison des faits et des considérations exposés ci-dessus, le Tribunal est parvenu à la conclusion suivante:

Dans l'espèce, le Secrétaire général a décidé de ne pas renouveler un engagement d'une durée déterminée. Quoique le Tribunal puisse penser de l'opinion du Secrétaire général, de la façon dont il exerce ses pouvoirs, ou des décisions qu'il peut

prendre, il n'appartient au Tribunal de se prononcer ni sur les services ou la valeur professionnelle du requérant ni sur les circonstances qui ont accompagné son emploi au Secrétariat, ces questions sont laissées à l'appréciation du Secrétaire général et la décision administrative relève de lui.

Pour ces motifs, le Tribunal déboute le requérant et déclare qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens.

Jugement No. 53 (\*)  
Affaire No. 36 : Wallach

CONTRE : Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Paris, 29 mai 1954: Madame Paul Bastid, présidente; Lord Crook, vice-président; Monsieur Sture Petren, vice-président;

Attendu que la requête présentée le 17 février 1953 par Eugène Wallach a été examinée par le Tribunal qui a rendu le 21 août 1953 le jugement No. 28;

Attendu que le Tribunal a constaté dans ledit jugement que l'affaire ne pouvait, en l'état, être régulièrement soumise au Tribunal aux termes de l'article 7 du Statut et qu'elle devait être renvoyée à la Commission paritaire de recours pour que celle-ci procède conformément aux règles en vigueur;

Attendu que le Secrétaire général, par lettre du 16 février 1954, a informé le requérant que la Commission paritaire de recours avait présenté son rapport et qu'il avait décidé d'adopter les conclusions de la majorité de la Commission et, en conséquence, de confirmer le renvoi sans préavis du requérant;

Attendu que le requérant a, le 17 mai 1954, saisi le Tribunal d'une nouvelle requête, dans laquelle il reprend sa requête du 17 février 1953 et présente, en outre, les demandes qui suivent:

(\*) AT/DEC/53. Original anglais.



- "1. Annulation de la décision de renvoi.
- "2. Versement du montant intégral de son traitement, de la date du renvoi (20 juin 1952) jusqu'à celle de l'annulation.
- "3. Versement des indemnités de licenciement dont le requérant aurait bénéficié s'il n'avait pas été renvoyé sans préavis, y compris la contribution que l'Organisation a versée pour son compte à la Caisse des pensions.
- "4. Versement du montant intégral du traitement, de la date du renvoi jusqu'à celle des conclusions et recommandations de recours.
- "5: Remboursement des dépens du recours actuel.
- "6. Le Secrétaire général ayant rejeté la demande du requérant tendant au versement des 300 dollars précédemment alloués par le Tribunal au titre des dépens, le requérant demande une nouvelle décision ordonnant l'exécution de cette partie du jugement".

Attendu que le défendeur a, le 21 mai 1954, produit sa réplique;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants:

Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 20 août 1946 en qualité de sténographe parlementaire à la Division de l'édition et de la rédaction du Département des conférences et des services généraux. Après avoir été titulaire d'un contrat temporaire (qualifié par la suite contrat temporaire de durée indéfinie), il a reçu un contrat permanent le 21 août 1947. A l'époque de son renvoi, il remplissait les fonctions de rédacteur sténographe parlementaire. Entre les 9 et 19 juin 1952, il a comparu à plusieurs reprises comme témoin devant un *Federal Grand Jury*. D'après la presse, le requérant aurait, au cours de ces au-

ciences, invoqué la garantie prévue dans le Cinquième amendement à la Constitution des Etats-Unis et refusé de répondre à certaines des questions qui lui ont été posées. Les 17, 18 et 20 juin, l'Administration a interrogé le requérant sur l'exactitude de déclarations figurant dans la demande d'emploi qu'il avait présentée en 1946 pour entrer au service de l'Organisation des Nations Unies. Le requérant ayant refusé de répondre à certaines questions de l'Administration, le Secrétaire général, par lettre en date du 20 juin 1952, a informé le requérant que ce refus constituait une faute grave et que, par conséquent, il était renvoyé sans préavis, en application de l'article 10.2 du Statut du personnel. Le 30 juin 1952, le requérant a demandé à l'Administration d'annuler cette décision ou, s'il ne lui était pas donné satisfaction, que le Secrétaire général le dispense de la procédure devant la Commission paritaire de recours et accepte que l'affaire soit portée directement devant le Tribunal administratif. Le 9 juillet 1952, il a été informé que la décision de le renvoyer sans préavis était confirmée et que le Secrétaire général n'acceptait pas la demande tendant à le dispenser de la procédure devant la Commission de recours. Le requérant a donc dû suivre la procédure régulière et présenter sa requête au Secrétaire de la Commission de recours. Au reçu de l'avis de la Commission, le Secrétaire général a informé le requérant, le 23 octobre 1952, qu'il maintenait sa décision de renvoi sans préavis. Le 9 décembre 1952, le requérant a saisi le Tribunal d'une requête, qui lui a été retournée pour qu'il la complète conformément au nouveau règlement du Tribunal. Le 17 février 1953, le requérant a présenté au Tribunal sa requête complétée, dans laquelle il demandait sa réintégration dans son ancien poste.

En application du jugement No. 28, la Commission paritaire de recours a procédé à un nouvel examen de l'affaire. Le 7 janvier 1954, elle a présenté ses conclusions et recommandations au Secrétaire général qui, le 16 février 1954, a confirmé au requérant son renvoi sans préavis pour faute grave.

Attendu que les principaux arguments du requérant, tels qu'ils sont exposés dans le jugement No. 28, sont les suivants:



a) Le Secrétaire général a suivi, avant le renvoi du requérant, une procédure irrégulière; en ne saisissant pas le Comité paritaire de discipline de cette affaire, il a violé l'article 140 c) du règlement du personnel publié en juillet 1951 qui, selon le requérant, lui est applicable;

b) Le renvoi était le résultat d'un accord illégal que le Secrétaire général et le Département d'Etat des Etats-Unis ont conclu en vue d'éliminer des fonctionnaires pour des motifs politiques; il était donc contraire à la Charte et au Statut du personnel;

c) Le renvoi était le résultat de pressions abusivement exercées par des organes du Gouvernement des Etats-Unis sur l'Organisation des Nations Unies, en violation de la Charte;

d) Le renvoi a violé le droit du requérant à des convictions politiques personnelles, droit que le Statut du personnel reconnaît à tous les fonctionnaires; il a porté atteinte aux droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme;

e) Le requérant conteste que sa conduite n'ait pas été satisfaisante et soutient que le renvoi sans préavis ne peut, en tout état de cause, se justifier, d'après le Statut du personnel, que si la faute présente, de toute évidence, un caractère flagrant et répréhensible;

f) Le Secrétaire général a agi au mépris des formes régulières;

g) L'action du Secrétaire général a porté atteinte aux droits acquis du requérant;

h) En outre, le requérant signale dans sa requête du 17 mai 1954 que le refus du Secrétaire général de réparer intégralement le préjudice financier qu'il a subi par suite de la décision irrégulière de la Commission de recours va entièrement à l'encontre de la jurisprudence du Tribunal et fait subir au requérant les conséquences du manquement du Secrétaire général.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants:

a) Le Secrétaire général avait le devoir de chercher à savoir si le requérant avait délibérément omis de mentionner des renseignements importants dans sa demande d'emploi à l'Organisation des Nations Unies;

b) Le fait que le requérant a refusé de répondre aux questions posées par ses supérieurs hiérarchiques permettait de craindre une fraude et constituait une faute grave justifiant un renvoi sans préavis;

c) En vertu des pouvoirs que lui confère le nouveau Statut du personnel, le Secrétaire général peut ordonner le renvoi sans préavis, pour faute grave, sans consulter le Comité paritaire de discipline. Le requérant ne peut, en tout état de cause, invoquer, en matière de procédure, le bénéfice des droits acquis;

d) Il n'y avait, du point de vue de la procédure, aucun lien anormal entre la mesure prise par le Secrétaire général et l'enquête du *Federal Grand Jury*;

e) Le défendeur, dans sa réplique du 21 mai 1954, a ajouté que les modifications de procédure qui ont été introduites postérieurement à l'engagement du requérant, entrent dans la catégorie des éléments "réglementaires" définis dans les jugements du Tribunal Nos. 19 à 25 et 27, et que, en conséquence, des "droits acquis" ne sauraient être invoqués.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 29 mai 1954, rend le jugement suivant:

1. Aux termes de son Statut, le Tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité, par rapport à la Charte, d'un accord conclu entre le Secrétaire général et un Etat Membre, quelle qu'ait pu être, en fait, l'influence de cet accord sur la décision prise à l'égard du requérant, mais il lui appartient d'examiner si le licenciement du requérant est conforme aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel.



2. Le requérant fait valoir que l'article 23 a) du Statut provisoire du personnel et l'article 140 c) du Règlement, qui ne permettraient pas au Secrétaire général de prendre de mesure disciplinaire sans soumettre préalablement le cas au Comité paritaire de discipline, faisaient partie des clauses du contrat.

Le requérant prétend que, même si l'article 140 c) du Règlement du personnel a cessé d'être en vigueur par suite de l'adoption, à la sixième session de l'Assemblée générale, du nouvel article 10 du Statut entré en vigueur le 1er mars 1952, il avait acquis le droit contractuel aux procédures et aux garanties prévues par l'article 140 c) du Règlement du personnel. Il soutient que les relations entre l'Organisation des Nations Unies et son personnel sont de nature contractuelle et que, par conséquent, les deux parties sont liées par le contrat, aucune d'elles ne pouvant en modifier les stipulations sans le consentement de l'autre.

Le requérant fait encore valoir que l'article 28 du Statut provisoire du personnel avait la teneur suivante: "Les dispositions du présent Règlement peuvent être complétées ou amendées par l'Assemblée générale, sans préjudice des droits acquis des membres du personnel", et que cette disposition a été reprise dans l'article 12.1 du nouveau Statut.

En conséquence, les principes du droit des contrats ainsi que les dispositions expresses du contrat d'emploi au Secrétariat interdisent de porter la moindre atteinte aux droits acquis du requérant à bénéficier des garanties offertes par le Comité paritaire de discipline.

3. Le Tribunal estime que les relations entre le personnel et l'Organisation des Nations Unies comportent divers éléments et par conséquent ne sont pas uniquement de nature contractuelle.

L'Article 101 de la Charte donne à l'Assemblée générale le droit de fixer les règles pour la nomination du personnel, et par conséquent de les modifier.

Conformément à cet article, l'Assemblée générale a élaboré

un nouveau Statut du personnel et décidé que ce nouveau Statut entrerait en vigueur le 1er mars 1952 et remplacerait le Statut antérieur.

Il résulte de ce qui précède que, nonobstant l'existence de contrats entre l'Organisation des Nations Unies et les membres du personnel, le régime juridique du personnel est déterminé par l'Assemblée générale des Nations Unies.

On est amené à distinguer dans la situation juridique des fonctionnaires des éléments contractuels et des éléments réglementaires;

Est contractuel tout ce qui touche à la situation particulière de chaque fonctionnaire, par exemple la nature du contrat, le traitement, la classe;

Est réglementaire tout ce qui touche d'une façon générale à l'organisation de la fonction publique internationale et à la nécessité de son bon fonctionnement, par exemple, les règles générales n'ayant pas un caractère personnel.

Si les éléments contractuels ne peuvent être modifiés sans l'accord des deux parties, les éléments réglementaires, par contre, sont toujours susceptibles d'être modifiés à tout moment au moyen de dispositions arrêtées par l'Assemblée générale, et ces modifications ont force obligatoire pour les fonctionnaires.

C'est dans ce sens que le Tribunal interprète l'article 28 du Statut provisoire du personnel et l'article XII du nouveau Statut.

Dans le cas litigieux, le Tribunal estime qu'il s'agit d'un élément réglementaire et qu'en fait la question de la procédure à suivre pour prendre des mesures disciplinaires relève des règles générales qui peuvent être modifiées par l'Assemblée générale et contre lesquelles les droits acquis ne sauraient jouer.

En conséquence, l'article 10.2 du Statut du personnel, qui donne au Secrétaire général le pouvoir de renvoyer sans préavis



un fonctionnaire coupable de faute grave, a immédiatement eu force obligatoire pour tous les fonctionnaires.

4. Le requérant prétend que la sanction exceptionnelle du renvoi sans préavis ne peut se justifier que lorsqu'une faute établie entrave le travail ou compromet la bonne marche du Secrétariat, ou lorsqu'un fonctionnaires s'est rendu coupable d'actes immoraux dans l'exercice de ses fonctions officielles.

Dans des jugements antérieurs, le Tribunal a dit que la notion de faute grave, qui permet au Secrétaire général de décider un renvoi sans préavis, en dehors de toute procédure disciplinaire, a été introduite au moment de la révision du Statut du personnel pour sanctionner des faits manifestement incompatibles avec le maintien en fonctions de l'individu en cause.

Sauf accord entre l'intéressé et l'Administration, la procédure disciplinaire ne peut être écartée que lorsque la faute est patente et lorsque l'intérêt du service exige un renvoi immédiat et définitif.

5. Dans l'espèce, le requérant fait valoir que les entretiens à la suite desquels il a été renvoyé n'ont été que la répétition des interrogatoires qu'il avait subis devant le *Federal Grand Jury* et n'ont porté que sur ses affiliations politiques passées, sans avoir de rapport avec l'accomplissement de ses tâches professionnelles. Il indique qu'il s'est refusé à répondre aux questions, notamment parce qu'il craignait que les réponses faites par lui à un fonctionnaire de nationalité américaine, alors interrogé par les autorités américaines, ne fussent communiquées auxdites autorités.

Le Tribunal doit constater que le renvoi sans préavis du requérant est intervenu après trois entretiens avec le Directeur principal de son département et le Directeur du personnel. Au cours de ces entretiens, le requérant s'est vu poser des questions qui avaient trait avant tout à l'exactitude des renseignements fournis par lui dans la demande d'emploi qu'il avait remplie avant d'entrer au service de l'Organisation des Nations Unies. A ce propos, il a été interrogé au sujet de sa comparution devant le *Grand Jury* et sur la question de savoir s'il avait travaillé en 1945 ou 1946

pour le Parti communiste.

Le tribunal note que le requérant, en fait, n'a pas répondu à ces questions.

6. Le Tribunal constate que les questions posées au requérant portaient sur certains renseignements contenus dans la demande d'emploi établie avant son entrée au service de l'Organisation.

Ce document a un caractère purement administratif. Il n'est pas contestable que, pour une organisation internationale, l'exactitude des renseignements fournis par ceux qui postulent un emploi est d'une importance considérable.

Dans ces conditions, il est normal que, lorsque l'on soupçonne une inexactitude quelconque, il y ait une enquête administrative que le Secrétaire général, en sa qualité de chef de l'Administration, est en droit d'ordonner et à laquelle les intéressés sont évidemment tenus de se prêter.

7. Le requérant a été informé des graves conséquences que son comportement pouvait entraîner pour sa carrière administrative.

On lui a fait observer qu'il avait signé une déclaration figurant en bas de sa demande d'emploi et dont le texte, qui lui a été rappelé au cours de ces entretiens, était ainsi conçu :

"Je soussigné certifie que les déclarations faites par moi ci-dessus sont, à ma connaissance, complètes et exactes. Je reconnais que toute indication sciemment inexacte me rend passible de congédiement immédiat, si je suis engagé."

En outre, avant le dernier entretien, le 20 juin 1952, le requérant a reçu du Directeur du Bureau du personnel une communication écrite aux termes de laquelle : "votre refus persistant de répondre aux questions portant sur la vérité ou l'inexactitude des déclarations faites par vous dans votre demande d'emploi adressée à l'Organisation des Nations Unies constitue une faute grave et un motif de renvoi sans préavis".



Le refus persistant de répondre du requérant ainsi que l'énoncé d'exigences tendant à des garanties particulières au cours de cette enquête administrative ont pu être régulièrement considérés par le Secrétaire général comme "des actes manifestement incompatibles avec la présence de l'individu en cause dans le personnel", et justifiant, en conséquence, le renvoi sans préavis du fonctionnaire intéressé.

8. Pour ces motifs, le Tribunal déboute le requérant.

9. En ce qui concerne les dépens, le Tribunal n'a rien à ajouter aux termes de son jugement N° 28.

JUGEMENT No 54 (\*)

Affaire No 56 : Mauch

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

#### LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Paris, 2 juin 1954 : Madame Paul Bastid, Présidente; Lord Crook, Vice-Président; M. Sture Petren, Vice-Président; M. Jacob Mark Lashly, membre suppléant ;

Attendu que Marie-Madeleine Mauch, ancienne fonctionnaire de la Bibliothèque de l'Office européen de l'Organisation des Nations Unies a, le 21 janvier 1954, saisi le Tribunal d'une requête par laquelle elle demande;

a) L'annulation de la décision prise le 25 février 1953 et confirmée par le Secrétaire général le 21 octobre 1953 prononçant son licenciement ;

b) L'annulation de la décision du 1er décembre 1953 par laquelle le Secrétaire général adjoint chargé des Services administratifs et financiers lui a refusé une contre-visite médicale ;

c) Une indemnité et le remboursement des dépens ;

d) A titre de mesures d'instruction :

(\*) AT/DEC/54. Original anglais.

- i) La communication de son dossier administratif;
- ii) La communication du dossier contenant les diverses pièces sur le vu desquelles la Commission de recours a établi ses conclusions et formulé ses recommandations et, notamment, la communication des témoignages recueillis par la Commission ;
- iii) La communication du dossier médical de la requérante ;
- iv) Une expertise médicale ;

Attendu que le défendeur a, le 16 mars 1954, produit sa réplique;

Attendu que la requérante a, le 15 avril 1954, présenté un mémoire ampliatif;

Attendu que le Tribunal a entendu les parties en audience publique le 26 mai 1954 ;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 11 octobre 1951 avec un contrat de mission, en qualité de secrétaire au Service des missions (Département des Services administratifs et financiers). Elle a été affectée au Tribunal des Nations Unies en Libye. En septembre 1952 la requérante a reçu des soins dans un hôpital en Libye. Le 22 septembre 1952, elle est retournée à Genève pour continuer à se soigner et elle a été examinée par le médecin-conseil de l'Office européen. Le 22 octobre 1952, elle a été informée verbalement par le médecin-conseil que son état de santé ne lui permettrait pas de retourner en Libye. Le 31 octobre 1952, le médecin-conseil a indiqué dans une note adressée au Chef de la Division du personnel, à Genève, que la requérante ne serait en mesure de reprendre du travail qu'après son rétablissement, que l'on ne pourrait alors lui accorder que des engagements de courte durée et qu'il faudrait la soumettre à des examens périodiques. D'autre part, le médecin-traitant



de la requérante avait certifié, le 30 octobre 1952, qu'elle était suffisamment bien portante pour travailler normalement. Le 1er novembre 1952, le Chef de la Division du personnel a informé la requérante qu'il venait "d'apprendre du Siège qu'il avait été mis fin à [son] engagement pour la Mission des Nations Unies en Libye". Il l'a informée également qu'il verrait, dès qu'elle serait complètement rétablie, ce qu'il serait possible de faire pour lui trouver un emploi satisfaisant à Genève.

Le 6 novembre 1952 la requérante a protesté contre cette décision et déclaré que, si la décision de licenciement prise à son égard n'était pas annulée, elle saisirait la Commission paritaire de recours. Elle n'a pas reçu immédiatement de réponse directe; toutefois, le 12 novembre, le Chef de la Division du personnel a invité la requérante à remplir un questionnaire en vue de sa nomination à un poste à Genève. Le 14 novembre 1952, la requérante a renvoyé ce questionnaire en même temps qu'elle posait sa candidature à un emploi à la Bibliothèque précisant qu'elle avait déjà une certaine expérience "dans ce domaine". Le 29 novembre 1952, la requérante a avisé le Chef de la Division du personnel qu'elle désirait introduire un recours formel contre la décision de mettre fin à son engagement à la Mission des Nations Unies en Libye. Le Chef de la Division du personnel a alors informé la requérante, le 11 décembre 1952, que l'Administration était disposée à lui accorder une avance de congé de maladie jusqu'au 31 octobre 1952 et deux mois de congé sans traitement jusqu'au 1er janvier 1953; il lui a en même temps offert un poste à Genève, presumant qu'elle serait disposée à reprendre du travail. Si elle ne pouvait accepter ces conditions, l'affaire devrait être considérée comme ayant été dûment soumise à la Commission paritaire de recours. Par lettre en date du 15 décembre 1952, la requérante a accepté les offres qui lui étaient faites dans la lettre du 11 décembre. La lettre du 15 décembre contient aussi la phrase suivante: "J'ai également demandé que, si possible, l'examen médical reste fixé en janvier." Conformément à ce qui avait été convenu par cet échange de lettres, il a été mis fin à l'engagement de la requérante

pour la Libye, le 1er janvier 1953, et, le 2 janvier 1953, elle a été mutée, avec un engagement temporaire de durée indéfinie à un poste permanent de commis à la Bibliothèque de l'Office européen de l'Organisation des Nations Unies. Le 5 janvier 1953, la requérante s'est désistée du recours qu'elle avait formé contre la décision mettant fin à son engagement en Libye.

Le 4 février 1953, le supérieur hiérarchique de la requérante au Service des catalogues de la Bibliothèque a présenté un rapport officiel sur le travail accompli dans ce service par la requérante pendant cinq demi-journées par semaine depuis sa mutation à la Bibliothèque. Ce rapport signalait diverses insuffisances dans le travail de la requérante et précisait que le supérieur hiérarchique en question l'avait par deux fois "vivement engagée à faire un effort si elle [voulait] vraiment obtenir cet emploi". Le 10 février 1953 le Chef de la Division du personnel a eu avec la requérante un entretien qui a été consigné dans une note versée au dossier de la requérante. On y trouve le passage suivant: "Je lui ai signalé que, comme elle était à l'essai, il importait qu'elle fit son travail rapidement et bien, et qu'elle s'y intéressât le plus possible, de manière à réussir. J'ai souligné qu'il était particulièrement important qu'elle s'acquittât bien de sa tâche, puisqu'elle était à l'essai." Par une lettre en date du 25 février 1953 le Chef de la Division du personnel a informé la requérante que le travail qu'elle effectuait à la Bibliothèque devait prendre fin à la fin du mois de mars 1953 et qu'il était nécessaire en conséquence de mettre fin à son engagement à cette date. Le 31 mars 1953, date à laquelle cette résiliation a eu lieu, la requérante a écrit au Chef de la Division du personnel une lettre dans laquelle elle disait que son supérieur hiérarchique au Service des catalogues attendait trop d'elle dans son travail.

Le 29 mai 1953, la requérante a informé le Chef de la Division du personnel qu'elle venait d'apprendre que le motif invoqué à l'appui de son licenciement était inexact et qu'elle demandait l'annulation de la décision mettant fin à son engagement. Le 30



mai 1953, la requérante a demandé au Secrétaire général adjoint chargé des Services administratifs et financiers à passer une contre-visite médicale. Dans une lettre en date du 2 juin 1953 le Directeur de l'Office européen a écrit à la requérante : "Je dois vous confirmer que la décision de mettre fin à vos services était fondée sur la qualité de votre travail." Le 10 juin 1953, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours. Cette Commission, dans le rapport qu'elle a présenté au Secrétaire général, a conclu que "dans les circonstances du cas la mesure de licenciement n'était pas justifiée", et a recommandé que "Mlle Mauch soit réintégrée dans un poste régulier approprié à ses aptitudes, sous réserve qu'elle donne satisfaction dans son travail et dans son comportement". Le 21 octobre 1953, le Secrétaire général a communiqué à la requérante le texte des conclusions du rapport de la Commission paritaire et l'a informée qu'il avait décidé de confirmer la décision de mettre fin à son engagement à partir du 21 mars 1953. Le 17 novembre 1953, la requérante a écrit au Secrétaire général adjoint chargé des Services administratifs et financiers pour lui demander de faire droit à la demande de contre-visite médicale qu'elle avait présentée le 30 mai 1953. Par lettre du 1er décembre 1953 la requérante a été avisée que sa demande avait été rejetée, et par une lettre du 13 janvier 1954 le Directeur de l'Office européen l'a informée qu'elle était autorisée à soumettre directement cette question au Tribunal.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. L'Administration a muté la requérante d'un poste en Libye à un poste à Genève en vue de couvrir l'irrégularité de la procédure de licenciement engagée par la lettre de l'Administration en date du 1er novembre 1952.

2. La décision de licenciement datée du 1er novembre 1952 a été prise par l'Administration sur la base d'un avis médical fondé sur un diagnostic erroné et inspiré par des considérations étrangères à l'aspect purement médical de la question.

3. La requérante n'avait accepté sa mutation de son poste en Libye à un poste à Genève que sous réserve de subir une contre-visite médicale en janvier 1953. Cette contre-visite n'a jamais eu lieu. Il était particulièrement important pour la requérante de subir cette contre-visite de manière à pouvoir être désignée pour d'autres missions internationales.

4. La décision, prise le 25 février 1953, de mettre fin à l'engagement de la requérante est entachée d'excès de pouvoir parce que l'Administration, après avoir donné comme motif du licenciement le fait que le travail de la requérante à la Bibliothèque devait se terminer à la fin de mars 1953, a changé d'attitude en déclarant que le licenciement était fondé sur la qualité du travail de la requérante.

5. Le second motif invoqué pour justifier la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante était la qualité de son travail au Service des catalogues auquel elle consacrait la moitié de son temps et dont elle ignorait tout au moment de son entrée en fonction. L'autre moitié de son travail, en qualité de secrétaire, a été déclarée entièrement satisfaisante. Si son travail au Service des catalogues a été jugé non satisfaisant, la responsabilité incombe à l'Administration qui l'a nommée à ce poste, puisqu'aux termes de l'article 1.2 du Statut du personnel, la requérante ne pouvait refuser cette mutation. Par conséquent, même si l'on ne retenait que le dernier motif invoqué pour justifier le licenciement, la décision n'en serait pas moins encore entachée d'excès de pouvoir.

6. La requérante prétend, en outre, que l'Administration a commis certaines irrégularités en prenant la décision de mettre fin à son engagement, à savoir

- a) Le rapport concernant la requérante sur lequel l'Administration a fondé sa décision a été établi moins de 30 jours après son entrée en fonctions, alors que la période normale pour juger du travail d'un fonctionnaire varie entre trois et six mois.



- b) Les rapports établis par les supérieurs hiérarchiques de la requérante au sujet de son travail ne lui ont pas été communiqués. Ils n'ont pas été discutés avec elle et il ne lui a pas été possible de présenter ses observations par écrit.
- c) Le rapport du supérieur hiérarchique a été communiqué abusivement au médecin-conseil lequel, au surplus, a outrepassé ses pouvoirs en formulant un avis sur le travail de la requérante.
- d) L'Administration n'a pas mis la requérante à l'essai dans l'un des postes pour lesquels elle avait les aptitudes requises, bien qu'il y eût à ce moment de nombreux postes de secrétaire vacants.

Attendu que le défendeur a fait valoir, en réponse, les arguments suivants :

1. La décision de mettre fin à l'engagement de la requérante pour la Libye que l'Administration a prise le 1er novembre 1952 était uniquement basée sur l'état de santé de la requérante constaté par le médecin. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal que ce dernier n'entendra pas rechercher si le diagnostic était exact et si la requérante remplissait les conditions requises pour occuper un poste en Libye.

2. Etant donné la manière dont la requérante s'était acquittée de ses fonctions en Libye, l'Administration a décidé de la mettre à l'essai dans un autre service de l'Organisation et, en conséquence, lui a offert à la Bibliothèque de l'Office européen un poste pour lequel son expérience antérieure paraissait la qualifier.

3. La lettre de licenciement en date du 25 février 1953, qui mettait fin à l'emploi de la requérante à la Bibliothèque, a été à dessein rédigée de façon ambiguë afin de ne pas lui enlever la possibilité d'obtenir un emploi ailleurs. Lorsque la requérante a demandé l'annulation de la décision de licenciement, l'Administration lui a expressément indiqué la véritable raison de ce licen-

ciement; cette raison était que les services de la requérante ne donnaient pas satisfaction. Cependant la requérante avait reçu des avertissements de ses supérieurs antérieurement à ce licenciement et devait connaître la situation.

4. L'Administration n'était pas obligée de trouver à la requérante un autre poste étant donné que le licenciement du 25 février 1953 était motivé par le caractère insatisfaisant des services fournis. Toutefois, pour des raisons d'humanité, et pour se conformer à l'article 4.4 du Statut du personnel, l'Administration a recherché si la requérante avait les aptitudes requises pour d'autres postes. Elle l'a invitée à subir un examen pour un poste de sténographe, mais la requérante a reconnu qu'elle n'était pas capable, à ce moment-là, d'atteindre le niveau requis ni même un niveau moins élevé et elle a refusé de passer cet examen. Il n'y avait donc pas de poste vacant correspondant à ses aptitudes.

5. La requérante ne saurait prétendre que le fait qu'elle s'acquittait de façon satisfaisante d'une moitié de son travail interdisait de la licencier, motif pris de ce qu'elle ne s'acquittait pas de façon satisfaisante de l'autre moitié de son travail. L'on ne peut reprocher à l'Administration d'avoir affecté la requérante à un emploi à temps partiel à la Bibliothèque étant donné qu'elle prétendait avoir une certaine expérience dans ce domaine.

6. La requérante demande que la décision lui refusant une contre-visite médicale soit annulée en vue, semble-t-il, d'obtenir éventuellement un poste dans une mission. C'est là, toutefois, "une question administrative d'ordre purement interne, qu'il appartient au Secrétariat de régler" et dans laquelle le Tribunal n'a pas à intervenir. Ni le Statut ni le Règlement du personnel ne font de l'examen médical un droit que les fonctionnaires peuvent revendiquer, et la requérante n'avait pas, comme elle le prétend, subordonné l'acceptation de sa mutation à Genève à l'octroi d'une contre-visite médicale.

7. L'expertise médicale que la requérante demande au Tribunal d'ordonner à titre de mesure d'instruction doit être refusée



puisqu'aucune opinion formulée actuellement ne pourrait confirmer ou infirmer le diagnostic qui a justifié le licenciement du 1er novembre 1952. En outre, le Tribunal n'a pas à connaître de l'exactitude de ce diagnostic qui, en tout état de cause, est sans rapport avec le licenciement du 25 février 1953.

8. La requérante a demandé que soient communiqués son dossier administratif tout entier, le dossier contenant les diverses pièces sur lesquelles la Commission paritaire de recours a fondé ses conclusions et son dossier médical. Les deux premiers dossiers ont été mis à la disposition du Tribunal. Quant au dossier médical, le défendeur a soutenu qu'il n'était pas, par sa nature, susceptible d'être produit en justice (*privileged*) et il a refusé de le produire.

Le Tribunal, ayant délibéré jusqu'au 2 juin 1954, rend le jugement suivant :

1. En ce qui concerne la demande de mesures d'instruction formulée par la requérante, le Tribunal constate que le dossier administratif de l'intéressée ainsi que les pièces sur lesquelles la Commission paritaire de recours a fondé ses conclusions ont été mis à la disposition du Tribunal. Quant à la demande de production du dossier médical, le défendeur a refusé de produire ou de présenter ce dossier en faisant valoir qu'il n'était pas par sa nature susceptible d'être produit en justice (*privileged*). Les faits médicaux se rapportant à la fin des services en Libye ne sont pas en cause dans la présente affaire et, par suite, le Tribunal ne considère pas ces renseignements comme nécessaires à sa décision.

2. La demande principale de la requérante vise la décision du 25 février 1953 mise en application le 31 mars 1953, par laquelle le Chef de la Division du personnel, agissant au nom du Secrétaire général, a mis fin à l'engagement temporaire de durée indéfinie de la requérante, employée comme commis à la Bibliothèque de l'Office européen. A supposer même que l'octroi de cet engagement ait eu pour condition le retrait de la plainte de la requérante dirigée contre la résiliation de son contrat antérieur pour

la mission des Nations Unies en Libye, ceci ne pouvait porter atteinte aux droits que le Secrétaire général tient de l'article 9.1 c) du Statut du personnel, aux termes duquel il peut, à tout moment, mettre fin à un engagement temporaire de durée indéfinie si, à son avis, cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

3. Les débats de la Cinquième Commission, qui ont précédé l'adoption par l'Assemblée générale, le 2 février 1952, de l'article précité du Statut du personnel, montrent que l'intention était de conférer au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire en matière de résiliation des engagements à titre temporaire.

4. La requérante prétend que la décision de mettre fin à son engagement, prise le 25 février 1953, était entachée d'excès de pouvoir, l'Administration ayant donné des motifs contradictoires pour son licenciement. On lui a d'abord dit que son travail à la Bibliothèque devait prendre fin le 31 mars 1953 mais par la suite, l'Administration a abandonné ou du moins modifié cette attitude et a fait connaître à la requérante que la raison de son licenciement était que ses services ne donnaient pas satisfaction.

5. Il convient de noter que l'article 9.1 c) du Statut du personnel n'oblige pas le Secrétaire général, pour mettre fin à un engagement temporaire de durée indéfinie, à indiquer un motif précis ou à suivre une procédure déterminée. Il suffit que le licenciement soit considéré par lui comme étant dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies. Si l'on a voulu dans ce domaine laisser au Secrétaire général une entière liberté d'action, il ne saurait cependant user de ses pouvoirs de façon arbitraire ou capricieuse ni donner, du licenciement, un motif spécieux ou inexact qui révélerait un manque de bonne foi ou un mépris des droits du fonctionnaire en cause.

Il est exact que l'avis de licenciement donné à la requérante le 25 février pour prendre effet le 31 mars 1953 (Requête, pièce No 14) contient une ambiguïté de rédaction. Les témoignages recueillis par la Commission paritaire de recours révèlent que le



défendeur déclare avoir volontairement rédigé l'avis en question de cette manière par égard pour la requérante, pour lui permettre de trouver un nouvel emploi.

Si tel était le but de cette rédaction il n'a pas été atteint. En effet, la requérante a réclamé que soit précisé le motif invoqué. A cette fin, le Directeur de l'Office européen, agissant au nom du Secrétaire général, lui a écrit dans une lettre en date du 27 mai 1953 : "Je dois vous confirmer que la décision de mettre fin à vos services était fondée sur la qualité de votre travail." (Requête, pièce No 7). On ne voit pas comment cet incident aurait pu nuire aux intérêts de la requérante si la procédure suivie pour son licenciement était par ailleurs régulière et conforme aux méthodes établies. Le rapport de son supérieur hiérarchique immédiat, en date du 4 février 1953, (Réplique, pièce No 42) et la note du 10 février 1953 (Réplique, pièce No 43) révèlent que le travail de la requérante était surveillé de près et que son licenciement a été décidé à la suite de cette surveillance. Il est établi que le Chef de la Division du personnel avait mis la requérante en garde au sujet de son travail le 10 février 1953 et lui avait rappelé qu'elle était alors employée à l'essai. La dernière lettre de la requérante, en date du 31 mars 1953, adressée au Chef de la Division du personnel le jour où elle a quitté le service (Réplique, pièce No 45), ne permet pas de douter que la mesure prise contre elle était fondée sur le mécontentement de ses supérieurs hiérarchiques quant à la manière dont elle accomplissait son travail et que l'intéressée s'en rendait fort bien compte.

6. Il n'a pas été établi la preuve que le licenciement de la requérante ait eu des motifs illicites. En particulier aucune preuve n'a été apportée à l'appui de sa thèse selon laquelle sa mutation à Genève avec un engagement temporaire de durée indéfinie a été combinée avec l'intention de résilier ce nouvel engagement par la suite, afin de couvrir ou de masquer la prétendue nullité de la décision précédemment prise de mettre fin à son engagement en Libye.

7. Quant à la demande de la requérante tendant à ce que le Tribunal annule la décision par laquelle le Secrétaire général lui a refusé une contre-visite médicale, il n'a pas été établi que cette contre-visite ait été acceptée par l'Administration comme condition de la mutation de la requérante à Genève et parce qu'elle avait renoncé à protester contre la résiliation de son engagement en Libye. En outre, les règles en vigueur au sujet des examens médicaux telles qu'elles sont fixées dans l'article 4.6 du Statut et dans la disposition 104.14 du Règlement du personnel donnent au Secrétaire général un pouvoir discrétionnaire pour décider de ces examens.

8. En conséquence, le Tribunal déboute la requérante, et décide qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens.



## TABLE DES JUGEMENTS DU T.A.N.U

- Jugement No 31 du 21 août 1953  
Affaire No. 39 : **Harris**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 581 D.J. 487
- Jugement No 32 du 21 août 1953  
Affaire No 40 : **Eldridge**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 593 D.J. 499
- Jugement No 33 du 21 août 1953  
Affaire No 41 : **Glassman**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 603 D.J. 509
- Jugement No 34 du 21 août 1953  
Affaire No 42 : **Older**  
contre le Secrétaire des Nations Unies .... p.p. 615 D.J. 521
- Jugement No 35 du 21 août 1953  
Affaire No 43 : **Bankroft**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 627 D.J. 533
- Jugement No 36 du 21 août 1953  
Affaire No 44 : **Elveson**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 638 D.J. 544
- Jugement No 37 du 21 août 1953  
Affaire No 45 : **Reed**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 649 D.J. 555
- Jugement No 38 du 21 août 1953  
Affaire No 46 : **Glaser**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p.662 D.J. 568
- Jugement No 39 du 13 octobre 1953  
Affaire No 40 : **Eldridge**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 671 D.J. 577
- Jugement No 40 du 13 octobre 1953  
Affaire No 38 : **Svenchansky**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 675 D.J. 581
- Jugement No 41 du 13 octobre 1953  
Affaire No 46 : **Glaser Eda**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 679 D.J. 585
- Jugement No 42 du 13 octobre 1953  
Affaire No 26 : **Crawford**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p.p. 683 D.J. 589
- Jugement No 43 du 13 octobre 1953  
Affaire No 50 : **Levinson**

- contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 686 D.J. 592
- Jugement No 44 du 11 décembre 1953  
Affaire No 54 : **Bergh**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 692 D.J. 598
- Jugement No 45 du 11 décembre 1953  
Affaire No 52 : **Mohan**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 700 D.J. 606
- Jugement No 46 du 11 décembre 1953  
Affaire No 53 : **White**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 706 D.J. 612
- Jugement No 47 du 11 décembre 1953  
Affaire No 49 : **Carter**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 713 D.J. 619
- Jugement No 48 du 11 décembre 1953  
Affaire No 47 : **Wang**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 719 D.J. 625
- Jugement No 49 du 11 décembre 1953  
Affaire No 48 : **Carruthers**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 726 D.J. 632
- Jugement No 50 du 11 décembre 1953  
Affaire No 55 : **Brown**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 733 D.J. 639
- Jugement No 51 du 11 décembre 1953  
Affaire No 45 : **Reed**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 739 D.J. 645
- Jugement No 52 du 29 mai 1954  
Affaire No 57 : **Zimmet**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 745 D.J. 651
- Jugement No 53 du 29 mai 1954  
Affaire No 36 : **Wallach**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 753 D.J. 664
- Jugement No 54 du 2 juin 1954  
Affaire No 56 : **Mauch**  
contre le Secrétaire général de l'O.N.U. .... p. 767 D.J. 673

**Erratum** A la Table du No 8 des Annales (seconde livraison du R.F.P.I.),  
p. 412; D.J. 394. lire:

Jugement No 25 du 21 août 1953

Affaire No 33, **Van Tassel**