

QUATRE-VINGT-QUATRIÈME SESSION

Jugement No 1690

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M^{lle} R. B. le 10 mars 1997 et régularisée le 10 avril, la réponse de l'UPU en date du 16 mai, la réplique de la requérante du 16 juin et la duplique de l'Union datée du 18 juillet 1997;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La requérante, qui a la double nationalité colombienne et suisse, est née en 1963. Elle est entrée au Bureau international de l'UPU le 1^{er} février 1996 en qualité d'aide technique, au grade G.2, aux termes d'un contrat de courte durée expirant le 29 février 1996. Elle a été affectée à la cellule «Philatélie» de la section B du Bureau, où son travail consistait à découper et classer des timbres en préparation de leur envoi à tous les pays membres de l'Union. Sa lettre d'engagement précisait que, son contrat étant de courte durée, les Statut et Règlement du personnel du Bureau international de l'UPU ne lui étaient pas applicables. L'Union a prolongé son contrat jusqu'au 30 juin, puis jusqu'au 31 décembre 1996.

Par une note du 25 juillet 1996, le chef de la section B a demandé à la requérante d'augmenter sa productivité. A la suite d'un entretien avec le Directeur général, la requérante a obtenu qu'une enquête officielle soit menée sur la qualité de son travail par l'audit interne. Le rapport de ce

dernier, daté du 2 août, a établi qu'elle avait atteint le rendement requis, mais qu'elle devait «maintenir l'objectif à la moyenne des autres personnes du service». Dans une note du 9 août, le chef de section lui a demandé d'améliorer encore son rendement compte tenu de la hausse de la productivité moyenne de ses collègues. Elle lui a par ailleurs recommandé de modifier son comportement vis-à-vis de ses collègues et supérieurs, sous peine de licenciement. A la suite d'une note du chef de section du 12 août qui la menaçait à nouveau de licenciement pour les deux motifs déjà mentionnés, la requérante a demandé au Directeur général, le jour même, de clarifier la situation. Le lendemain, le chef de section lui a répondu au nom de ce dernier dans une note qui confirmait les reproches.

Par une lettre du 16 août, le Sous-directeur général lui a adressé un préavis de résiliation de son contrat avec effet au 26 août, du fait qu'elle n'avait pas atteint la productivité requise. Dans une lettre du 22 août, la requérante a demandé au Directeur général de réexaminer cette décision. Par une lettre du 29 août, il lui a opposé un refus, toujours sur la base de sa faible productivité et de ses mauvaises relations de travail.

Le 5 septembre, la requérante s'est adressée au tribunal du travail de la ville de Berne. Ayant informé le Directeur général de cette démarche, ce dernier lui a fait savoir, dans une lettre du 4 octobre, que l'Union n'était pas soumise à la législation suisse du travail et que «la procédure de recours appliquée au personnel permanent [était] également applicable, par analogie, au personnel recruté pour une courte durée».

Le 7 décembre, la requérante a saisi le Comité paritaire de recours d'un appel contre la décision du 16 août 1996, tout en reconnaissant que les délais étaient prescrits. Elle disait espérer obtenir une dérogation compte tenu du «caractère exceptionnel» de cette affaire. Dans une lettre du 12 février 1997, le Directeur général lui a fait savoir qu'elle n'avait pas respecté le délai de saisine du Comité et que son appel était, de ce fait, irrecevable. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir que «c'est à la suite de renseignements erronés» fournis par l'Union qu'elle n'a pas saisi le Comité paritaire de recours dans les délais prescrits par le Règlement du personnel. Ce n'est en effet que le 4 octobre 1996 qu'elle a été informée «pour la première fois» des procédures qui lui étaient applicables.

Sur le fond, elle estime «injuste et déraisonnable» de lui avoir demandé «deux fois en l'espace de quinze jours» d'augmenter un taux de

productivité qui jusqu'alors avait été accepté. En outre, d'après elle, le rapport de l'audit interne avait établi que la quantité de timbres qu'elle traitait était satisfaisante et qu'il était très difficile, voire impossible, de la dépasser. Par ailleurs, la requérante réfute les accusations relatives à son «comportement inacceptable», lesquelles ne sont «fondées que sur des oui-dire».

Elle demande, d'une part, l'annulation de la décision attaquée et, d'autre part, la réintégration ou, à défaut, le versement du «traitement qui [lui] revient aux termes de [son] contrat du 26 août jusqu'au 31 décembre 1996».

C. Dans sa réponse, l'Union déclare que la requête est irrecevable. En effet, elle n'a pas fourni de «renseignements erronés» à la requérante et celle-ci connaissait parfaitement les dispositions qui lui étaient applicables, comme sa lettre du 22 août 1996 l'atteste. A compter de la notification de la réponse du Directeur général du 29 août, la requérante disposait d'un délai d'un mois pour saisir le Comité; «pour des raisons que la défenderesse ignore», elle ne l'a pas fait. La requérante est donc «seule responsable du non-respect des délais de recours».

Sur le fond, et à titre subsidiaire, l'Union tient à prouver «le bien-fondé du licenciement» de la requérante. En effet, sa productivité était nettement inférieure à celle de ses collègues. La défenderesse conteste ainsi l'interprétation que la requérante avait donnée du rapport du 2 août 1996 qui, au contraire, indiquait qu'elle devait encore faire des efforts. En outre, elle cite plusieurs notes de l'audit interne qui font mention du «comportement inadéquat» de la requérante et de son manque de professionnalisme.

L'Union demande au Tribunal de refuser à la requérante le remboursement de ses dépens.

D. Dans sa réplique, la requérante réfute en tout point la réponse de l'Union et maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, la défenderesse observe que la requérante «n'apporte aucun élément nouveau susceptible de mettre en doute le bien-fondé du licenciement».

CONSIDÈRE :

1. Le 16 août 1996, le Bureau international de l'Union postale universelle (UPU) s'est adressé à la requérante pour l'informer de la résiliation, à partir du 26 août 1996, du contrat de courte durée qui la liait à l'Union. La requérante interposa un recours contre cette décision le 22 août 1996, qui fut rejeté le 29 août.

2. La requérante s'est alors présentée devant le Tribunal du travail de la ville de Berne afin d'attaquer la décision de l'UPU du 29 août 1996.

3. Le Directeur général du Bureau international a fait savoir à la requérante, dans une lettre du 4 octobre 1996, que la législation du travail suisse ne s'appliquait pas à son cas et qu'elle avait le droit de recourir devant le Comité paritaire de recours. L'Union lui a remis une copie des dispositions des Statut et Règlement du personnel applicables.

4. En vertu de la disposition 111.3 du Règlement du personnel, la requérante disposait d'un mois pour saisir le Comité. Même si le délai est compté à partir du moment où la requérante a reçu une copie des dispositions des Statut et Règlement du personnel, son recours interne a été présenté tardivement, le 7 décembre 1996. Le Comité décida, par conséquent, que ce recours était irrecevable.

5. Le Tribunal partage cette opinion et considère que la requête est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut, les voies de recours internes n'ayant pas été épuisées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.