

## TRENTIEME SESSION ORDINAIRE

### Affaire FERRECCHIA

#### Jugement No 203

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre international de perfectionnement professionnel et technique (Organisation internationale du Travail), formée par le sieur Ferrecchia, Antonio, le 24 juillet 1972, la réponse du Centre du 12 octobre 1972, la réplique du requérant datée du 11 novembre 1972 et la duplique du Centre, en date du 23 janvier 1973;

Vu l'article II, paragraphe premier, du Statut du Tribunal, les articles 10.2, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8 et 11.9 du Statut du personnel du Centre et l'article V, paragraphe 5, de la résolution concernant le Statut du Centre international de perfectionnement professionnel et technique;

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

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

A. Le 14 juillet 1971, le sieur Ferrecchia s'était vu infliger une réprimande, selon l'article 11.4 du Statut du personnel du Centre, parce qu'on l'avait trouvé endormi à son poste de travail, alors qu'en compagnie d'un collègue il était censé surveiller les installations de chauffage du bâtiment. L'intéressé avait contesté les faits en prétendant qu'il n'était pas endormi mais indisposé. Au cours de la nuit du 7 au 8 mars 1972, selon un rapport signé par trois témoins, le sieur Ferrecchia fut de nouveau surpris endormi à son poste peu après minuit et dormait encore plusieurs heures après, cependant que son collègue effectuait le travail de surveillance des installations. Le 23 janvier 1972, il fut avisé que le Directeur se proposait de lui infliger la sanction de renvoi sans préavis prévue par l'article 11.8 du Statut du personnel.

B. Saisi de l'affaire, l'organe interne de recours, intitulé "Comité des relations avec le personnel", recommanda au Directeur du Centre de renoncer à renvoyer le requérant sans préavis, les deux membres désignés par le Directeur proposant au contraire que l'intéressé fasse l'objet du renvoi ordinaire prévu par l'article 11.7, cependant que l'un des deux membres désignés par le Syndicat se prononçait pour une réduction de traitement avec rétrogradation et transfert (conformément à l'article 11.6) et le second simplement pour un blâme en vertu de l'article 11.5. Le 16 juin 1972, le Directeur informa le sieur Ferrecchia qu'il décidait de le renvoyer en application de l'article 11.7 du Statut du personnel (renvoi avec préavis) et de lui accorder l'indemnité maximum prévue par ce même article (trois mois de traitement, allocations et indemnités soumises à retenue pour pension comprises).

C. Dans sa requête au Tribunal de céans, le sieur Ferrecchia ne conteste pas qu'il ait été endormi dans la nuit du 7 au 8 mars 1972, mais il affirme que l'autre surveillant de la chaufferie étant aussi qualifié que lui et la présence d'un seul surveillant étant nécessaire, la pratique était que l'un ou l'autre des deux surveillants prenne quelque repos alternativement. L'inspection qui a eu lieu cette nuit-là était la première qui eût jamais été faite de nuit et avait été décidée uniquement dans l'intention de le prendre en défaut en raison des différends d'ordre personnel qui l'opposaient à son supérieur. Il demande l'annulation de la décision de renvoi :

a) comme étant hors de proportion avec la faute commise,

b) comme étant fondée sur l'avis donné par le Comité des relations avec le personnel :

1. composé, outre les représentants du Syndicat du personnel, de deux représentants nommés par le Directeur dont l'un était le subordonné direct du chef de l'Administration et des Finances, Sous-directeur du Centre, ayant proposé la sanction contre le requérant, tandis que l'autre était le chef du personnel qui avait signé la lettre de suspension de ses fonctions puis la lettre de renvoi;

2. qui était présidé par le Sous-directeur qui avait décidé de le suspendre de ses fonctions;

3. dont tous les membres, y compris les représentants du Syndicat du personnel, sont liés par le secret des délibérations, et pour lequel le requérant n'a pas été admis à se faire représenter par les personnes de son choix, ni à suivre les débats ou à assister aux auditions de témoins, ni à avoir accès aux procès-verbaux des investigations menées par écrit, ni, enfin, à recevoir, par l'intermédiaire de son représentant, un exemplaire du rapport final;

4. qui n'avait pas offert au requérant les garanties minimums que donne la Commission paritaire du Statut du personnel du BIT, sur lequel le Statut du personnel du Centre devrait être basé en vertu de la résolution concernant le Statut du Centre international de perfectionnement professionnel et technique, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, le 31 mai 1963, et modifiée les 13 juin 1964 et 16 novembre 1967.

Le requérant invite, en conséquence, le Tribunal à ordonner sa réintégration et le paiement de son traitement et indemnités à compter de la date du renvoi ainsi qu'une juste réparation pour le préjudice matériel et moral subi du fait de son licenciement.

D. Dans sa réponse, le Centre soutient que la sanction n'est pas sans commune mesure avec la faute commise par le requérant. Les instructions données aux deux surveillants de la chaufferie n'étaient pas qu'ils pouvaient se relayer mais qu'ils devaient assurer conjointement la surveillance, ce qui est nécessaire étant donné le volume des installations. La faute du requérant a été d'autant plus grave qu'il s'agissait d'une récidive. En décidant de le renvoyer, non seulement le Directeur avait strictement suivi la procédure applicable en pareil cas, en vertu de l'article 11.2 du Statut du personnel, mais encore il ne s'était pas fondé sur des faits inexacts et il avait pris sa décision dans l'intérêt du service et dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. En ce qui concerne la composition du Comité, le Centre affirme qu'il n'existait aucun motif objectif pour récuser les deux représentants de l'Administration. Il ne s'agissait pas de membres nommés spécialement pour connaître du cas d'espèce, mais de deux membres permanents du Comité depuis 1970. En outre, ils n'avaient pris aucune part directe à la décision contestée. Il n'y avait pas non plus de raison de douter de l'objectivité du président du Comité qui, d'ailleurs, selon l'article 10.2 (b) du Statut du personnel, n'a pas voix délibérative au sein du Comité. Au sujet de la procédure du Comité, le Centre rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal, celui-ci reconnaît la validité des décisions réglementaires édictées par le Directeur dans les limites des pouvoirs que lui confèrent les textes fondamentaux de l'Organisation. Or, en vertu du paragraphe 5 de l'article V de la résolution concernant le Statut du Centre international de perfectionnement professionnel et technique de Turin :

"Le personnel du Centre est placé sous l'autorité du Directeur du Centre et il est responsable vis-à-vis de lui dans l'exercice de ses fonctions. Le Statut du personnel du Centre est déterminé sur la base de celui des fonctionnaires du Bureau international du Travail et des exigences particulières du Centre; il est approuvé par le Conseil."

Le Statut du personnel du Centre a été adopté en conformité de cet article par le Conseil du Centre, après avis du groupe de travail conjoint dudit Conseil et du Conseil d'administration du Bureau international du Travail et celui des représentants du Syndicat du personnel. La différence par rapport à la Commission paritaire du Bureau international du Travail s'explique en majeure partie par la recherche nécessaire d'une plus grande simplicité, étant donné que le Centre ne compte que 114 fonctionnaires alors qu'il y en a près de 3.000 au BIT. Enfin, le Centre rejette les allégations du requérant au sujet du fonctionnement du Comité : le Comité des relations avec le personnel joue à la fois le rôle de la Commission administrative et de la Commission paritaire du BIT. De plus, en l'espèce, les faits n'étaient pas contestés et le requérant avait connaissance de toutes les pièces qui s'y rapportaient. Il a d'ailleurs été entendu lui-même comme témoin et le président du Comité du Syndicat du personnel a veillé personnellement à la défense de ses intérêts au sein du Comité des relations avec le personnel dont il était l'un des membres.

E. Dans sa réplique, le requérant conteste toute cette argumentation. Conformément à la jurisprudence du Tribunal (jugement No 179 : Varnet c/UNESCO), les deux représentants de l'Administration auraient dû se récuser même s'ils s'estimaient personnellement capables de faire montre d'impartialité. Le requérant n'a pas eu la possibilité de se défendre devant le Comité, dont les travaux se sont déroulés en son absence, sauf lorsqu'il a été entendu comme témoin. Certes, l'un des membres était le président du Syndicat du personnel, mais ce dernier siégeait en tant que membre au même titre que les autres et n'était pas là pour assurer la défense du requérant. D'ailleurs, il ne pouvait pas communiquer avec le requérant en raison du secret des délibérations imposé par l'article 10.2 (c). La recherche de la simplicité de la procédure a donc mis sérieusement en péril les droits de la défense. Ainsi, le requérant n'a pas eu la possibilité de commenter les dépositions des témoins, ni de citer ses propres témoins. En outre, le Comité n'a pas effectué une enquête approfondie : en particulier, il n'a pas fait la lumière sur l'intention délibérée de nuire au

requérant qui a motivé l'inspection soudaine et sans précédent effectuée dans la nuit du 7 au 8 mars 1972.

F. Dans sa duplique, sous réserve de quelques précisions de fait, le Centre confirme tous les faits, arguments et conclusions figurant dans sa réponse et conclut à ce qu'il plaise au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDERE :

1. Sur le droit d'être entendu :

Un fonctionnaire poursuivi disciplinairement a le droit d'être entendu avant qu'une sanction ne soit prise contre lui. Ce droit comprend notamment la faculté de participer à l'administration des preuves. Résultant d'un principe général, il doit être respecté nonobstant toute disposition contraire aussi bien qu'en l'absence de texte.

En l'espèce, le requérant a été dûment interrogé par le Comité des relations avec le personnel. Toutefois, il n'a été autorisé ni à assister à l'audition des témoins ni à prendre part à l'administration des preuves. Même si les dépositions des témoins lui ont été communiquées, il n'a pas été en mesure, séance tenante, de réfuter les allégations émises, de poser des questions ou de solliciter des éclaircissements. Dès lors, invoquant à juste titre la méconnaissance de son droit d'être entendu, il est fondé à faire valoir qu'un vice de procédure entache la décision attaquée.

2. Sur le principe de proportionnalité :

Le Tribunal annule une décision, notamment, lorsqu'elle est entachée d'une erreur de droit. Le cas où une mesure disciplinaire prise contre un agent apparaît hors de toute proportion par rapport aux conditions objectives et subjectives dans lesquelles l'acte reproché a été commis doit être assimilé à une erreur de droit.

Dans son chapitre XI, le Règlement du personnel du Centre prévoit à titre de sanctions disciplinaires : l'avertissement, la réprimande, le blâme, la réduction du traitement et la rétrogradation, le renvoi, ainsi que le renvoi sans préavis. Privant de son emploi le fonctionnaire qu'elles frappent, ces deux dernières mesures l'exposent, lui et sa famille, à subir un tort souvent considérable. Ainsi, conformément au principe de proportionnalité, ne seront-elles prononcées que contre un agent dont le comportement se révèle incompatible avec l'exercice de sa fonction.

Cette condition n'est pas remplie dans le cas particulier. Nonobstant les risques qu'elle était de nature à entraîner, la faute lourde imputable au requérant ne doit pas être appréciée indépendamment des circonstances qui en atténuent la gravité. En particulier, durant six ans d'emploi, le sieur Ferrecchia n'a fait l'objet que d'une peine disciplinaire bénigne; de plus, si son esprit d'initiative et son sens des responsabilités laissaient à désirer, il a témoigné de qualités reconnues par ses chefs eux-mêmes, ainsi qu'en fait foi une fiche du 21 juin 1972. Dans ces conditions, le requérant ne paraissait pas inapte à remplir un emploi au Centre. Aussi, en le congédiant, le Directeur ne s'est-il pas conformé au principe de proportionnalité.

3. Sur les conséquences des vices entachant la décision attaquée

Comme il ressort des considérants précédents, la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure et d'une erreur de droit, qui en motivent l'un et l'autre l'annulation. Dès lors, point n'est besoin d'examiner si, comme le prétend le requérant, certains membres du Comité des relations avec le personnel ont violé le devoir de récusation qu'ils devaient observer.

Selon l'article VIII de son Statut, "le Tribunal, s'il reconnaît le bien-fondé de la requête, ordonne l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée. Si cette annulation ou exécution n'est pas possible, ou opportune, le Tribunal attribue à l'intéressé une indemnité pour le préjudice souffert". En l'espèce, pour des raisons plausibles, le Centre estime inopportune la réintégration du requérant. Dès lors, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la gravité de la faute commise, de la durée des rapports de service, du montant du traitement et des sommes versées au moment du licenciement, le Tribunal alloue au requérant une indemnité d'un million de lires italiennes.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision attaquée est annulée.

2. Le Centre international de perfectionnement professionnel et technique est tenu de payer au requérant une indemnité d'un million de liras italiennes.

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

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 mai 1973.

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

Roland Morellet