

106^e session

Jugement n° 2798

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale de la vigne et du vin (OIV), formée par M^{me} M.-O. B. le 18 décembre 2007, la réponse de l'Organisation datée du 11 février 2008 et la réplique de la requérante du 25 mars 2008, l'OIV ayant renoncé à déposer un mémoire en duplique;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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, ressortissante française née en 1967, est entrée le 1^{er} janvier 1995 au service de l'Office international de la vigne et du vin — auquel l'OIV a succédé le 17 mars 2004 — en qualité de documentaliste-rédactrice au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Suite à la création de l'OIV, le Règlement du personnel de 1958 fut remplacé par le Statut du personnel, lequel entra en vigueur le 1^{er} janvier 2006. A l'annexe 1 de ce statut figure un tableau classant chaque poste dans l'une des quatre catégories répertoriées. Au 31 décembre 2005, la requérante occupait un emploi dans le domaine de la documentation et des publications et était classée comme suit :

catégorie des attachés principaux d'administration centrale, 2^e classe, échelon 5, indice (705) 584. En application des dispositions du nouveau Statut du personnel, elle devait conserver son affectation mais être classée dans la catégorie III (celle des personnes chargées de fonctions d'exécution dans les services administratifs ou techniques), classe 2, échelon 3, indice 279. Comme elle l'avait déjà fait le 1^{er} décembre, la requérante écrivit le 29 décembre 2005 au Directeur général, indiquant qu'elle ne pouvait accepter une telle proposition de classement; elle déplorait notamment la perte de son titre de «chef d'Unité Documentation et gestion de l'information». Elle se déclarait toutefois prête à envisager son «rattachement» au Statut sous réserve que ce titre soit maintenu et à la «condition essentielle et déterminante» qu'elle accède dans un délai raisonnable à la catégorie II (celle des personnes chargées de fonctions d'encadrement et de responsabilités dans les domaines propres aux activités administratives ou techniques).

Dans un courrier qu'il adressa à la requérante le 6 janvier 2006, le Directeur général prit acte du refus de cette dernière d'accepter la proposition de classement. Il lui indiquait qu'en juillet 2004 il avait redéfini l'organigramme de l'Organisation et que celui-ci, qui n'avait à sa connaissance pas été contesté, ne comportait pas d'unité «documentation et gestion de l'information». Il ajoutait que le classement, l'avancement d'échelon, le traitement, les horaires et les indemnités qui lui avaient été proposés étaient «largement supérieurs à la situation existante». Se voyant contraint d'envisager une mesure de licenciement, il convoquait l'intéressée à un entretien qui eut lieu le 16 janvier et au cours duquel cette dernière resta sur sa position. Par lettre du 27 janvier 2006, le Directeur général lui notifia sa décision de la licencier «pour cause réelle et sérieuse» avec effet au 30 avril.

Le 30 mars 2006, la requérante envoya deux lettres au Directeur général. Dans l'une, elle déclarait «conteste[r] formellement les fondements» de son licenciement et formulait plusieurs demandes à caractère financier. Dans l'autre, elle signifiait au Directeur général son intention de porter l'affaire devant la «juridiction compétente». Elle soulignait que, si elle avait refusé sa proposition, c'est parce

qu'elle s'accompagnait d'un «déclassement manifeste». Le 21 avril, le Directeur général lui répondit qu'il était tenu d'appliquer le Statut tel qu'il avait été voté par les Etats membres, qui prévoit que les membres du personnel en charge des publications et de la documentation sont classés dans la catégorie III. A l'expiration du préavis, la requérante perçut notamment 3 469,89 euros à titre d'indemnité de licenciement.

Le 19 mai 2006, l'intéressée saisit le conseil de prud'hommes de Paris. Par un courrier daté du 25 juillet 2007 et reçu le 3 août, elle demanda au Directeur général de réexaminer la décision de la licencié. Le 27 septembre, elle proposa à ce dernier que l'affaire soit examinée par une personnalité indépendante désignée par le Président du Tribunal de céans, en application de l'article 131 du Statut du personnel. Le Directeur général lui répondit le 4 octobre qu'il était favorable à une telle procédure, à la condition qu'elle se désiste préalablement de celle qu'elle avait engagée devant le conseil de prud'hommes, ce qu'elle refusa. Le 18 décembre 2007, la requérante saisit le Tribunal de céans, attaquant le rejet implicite de la demande de réexamen enregistrée le 3 août. Le 17 janvier 2008, elle demanda au conseil de prud'hommes de surseoir à statuer dans l'attente du présent jugement.

B. La requérante explique que le Tribunal de céans est compétent depuis le 30 mars 2006 pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel de l'OIV. Or son licenciement lui a été notifié le 27 janvier 2006, avec effet au 30 avril. Pour démontrer que le Tribunal peut toutefois connaître de sa requête, elle cite le jugement 2582 dans lequel ce dernier a déclaré que, bien que la fin de la relation d'emploi entre le requérant et l'organisation en cause ait été antérieure à la reconnaissance de compétence approuvée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT), «rien ne s'oppos[ait] à ce qu'il connaisse de la requête présentée par un ancien fonctionnaire [de ladite organisation] qui invoqu[ait], postérieurement à cette reconnaissance, la violation de dispositions statutaires». Par ailleurs, l'intéressée fait valoir que, puisque l'Organisation n'a pas

répondu à sa demande du 25 juillet 2007, elle a formé sa requête dans les délais.

Sur le fond, la requérante indique que l'OIV a commis une erreur de droit en appliquant les dispositions du Règlement du personnel de 1958 et non celles du Statut du personnel, qui était seul en vigueur au moment de son licenciement, ce qui l'a conduite à se fonder à tort sur les dispositions du code du travail français pour calculer le montant de son indemnité de licenciement. Elle ajoute qu'elle remplissait les conditions pour percevoir l'indemnité pour perte d'emploi prévue à l'article 121 du Statut du personnel. D'après ses calculs, elle aurait dû percevoir 33 130 euros à ce titre, or le montant de l'indemnité de licenciement que l'OIV lui a versée n'était que de 3 469,89 euros.

A ses yeux, la décision de la licencier est dénuée de fondement, tant au regard du Statut du personnel que du code du travail français. Elle rappelle que le nouveau classement qui lui était proposé constituait en fait un déclassement, qu'elle était en droit de refuser. Dans la mesure où elle occupait un poste de chef de service — titre qui lui avait été conféré par l'ancien Directeur général —, elle aurait dû être classée dans la catégorie II. De plus, les autres chefs d'unité se sont tous vu proposer un classement dans cette catégorie et un de ses anciens subordonnés, titulaire de diplômes d'un niveau nettement inférieur aux siens, y a aussi été classé. Elle invoque donc la violation du principe d'égalité de traitement et un abus de pouvoir de la part du Directeur général. Elle affirme avoir subi un préjudice considérable du fait de la mauvaise foi de l'Organisation.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision prononçant son licenciement et celle concernant le montant de son indemnité de licenciement. En outre, elle réclame 29 660,11 euros à titre de complément de l'indemnité pour perte d'emploi, 66 260 euros au titre du préjudice matériel dès lors qu'une réintégration semble inopportune voire impossible, 30 000 euros en réparation du préjudice occasionné par le traitement discriminatoire dont elle a fait l'objet, des intérêts au taux légal sur l'ensemble de ces sommes et 5 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIV fait valoir que le Tribunal de céans est seul compétent en l'espèce. Par ailleurs, elle soutient que la requête est irrecevable pour cause de tardiveté. En effet, revenant sur la chronologie des faits, elle explique que, puisque la «réclamation» du 30 mars 2006 contenant la première contestation du licenciement a été rejetée le 21 avril, le délai de quatre-vingt-dix jours pour saisir le Tribunal expirait le 22 juillet 2006. Néanmoins, elle souligne que l'avocat de la requérante n'a été informé de la reconnaissance par l'OIV de la compétence du Tribunal que par un courrier du 20 novembre 2006. C'est donc au plus tard à cette date que l'Organisation a communiqué à l'intéressée tous les éléments lui permettant de défendre au mieux ses intérêts. La demande de réexamen n'ayant été présentée que le 25 juillet 2007, elle n'a pu avoir pour effet de rouvrir des délais qui, conformément à l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, avaient expiré depuis longtemps.

Sur le fond, et à titre subsidiaire, l'Organisation rappelle que, lorsque le Directeur général a redéfini l'organigramme en juillet 2004, la requérante n'a émis aucune réserve alors que celui-ci ne prévoyait pas d'unité «documentation et gestion de l'information» ni, par conséquent, de poste de chef de cette unité. Selon la défenderesse, la requérante — qui était rédactrice et non pas chef de service — confond son classement indiciaire avec le classement des emplois. D'après le classement prévu à l'annexe à l'accord de siège conclu en 1965 entre la France et l'Office international de la vigne et du vin, l'intéressée relevait déjà de la catégorie III — celle des employés — et le classement de 2006 ne fait que reprendre, comme l'OIV y était juridiquement tenue, celui de 1965. L'entrée en vigueur du nouveau Statut n'ayant dès lors entraîné aucun déclassement, la requérante a refusé d'accepter un poste de même catégorie au sens de l'alinéa a) de l'article 121 du Statut. De ce fait, elle ne pouvait prétendre à aucune indemnité pour perte d'emploi. Si toute la procédure de licenciement a été conduite selon les règles du droit français, ce choix ne constitue donc pas une erreur de droit mais une «mesure de faveur justifiée par les circonstances particulières» de l'espèce. La demande de

complément d'indemnité formulée par l'intéressée ne peut donc qu'être rejetée.

Selon la défenderesse, la requérante n'a pas démontré en quoi le principe d'égalité de traitement aurait été violé. L'intéressée a présenté une demande de changement de catégorie et d'augmentation de traitement qui ne correspondait en rien à la nature et au niveau de ses fonctions au regard de l'accord de siège et du classement établi par le Statut. Ses exigences étaient manifestement illégitimes et il ne pouvait y être fait droit. L'OIV considère que la requête a un caractère manifestement abusif. Dans la mesure où, au lieu d'accepter le Statut du personnel et d'entamer soit la procédure concernant les demandes de reclassement prévue à l'article 58, soit la procédure de recours interne, la requérante a engagé des procédures longues, contradictoires et purement dilatoires, l'OIV demande au Tribunal de la condamner à lui verser 5 000 euros de dépens.

D. Dans sa réplique, la requérante demande au Tribunal d'écarter toute référence aux éléments de fait mentionnés dans le mémoire en réponse qui sont couverts par le secret des correspondances d'avocats. A ses yeux, aucune des deux lettres du 30 mars 2006 ne saurait constituer une «réclamation» dès lors que lesdites lettres ne contiennent pas de demande tendant à ce que le Directeur général revienne sur sa décision de la licencier. La seule «réclamation» qu'elle ait présentée date du 25 juillet 2007. L'Organisation n'y ayant pas répondu dans les soixante jours, sa requête a été formée dans les délais.

Sur le fond, elle indique qu'en faisant part au Directeur général le 29 décembre 2005 de l'incompatibilité entre le classement qui lui était proposé et la nature de ses fonctions, elle a initié la procédure prévue à l'article 58 du Statut. Puisqu'elle s'est vu proposer de conserver le poste qu'elle occupait, elle conteste que son licenciement résulte de son refus d'accepter un poste de même catégorie et en déduit que l'alinéa a) de l'article 121 ne lui était pas applicable. Elle conteste également la référence au classement prévu dans l'accord de siège au motif que celle-ci revient à occulter l'évolution du fonctionnement de l'Organisation, et notamment la réalité des tâches exercées par le

personnel. Enfin, elle fait valoir que l'OIV n'a pas démontré en quoi sa requête serait abusive.

CONSIDÈRE :

1. Suite à l'adoption le 14 octobre 2005 du nouveau Statut du personnel, la requérante fut informée qu'en application de ce statut — qui allait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2006 — elle serait classée dans la catégorie III. Après avoir fait part au Directeur général, par note du 1^{er} décembre 2005, des motifs qui la conduisaient à ne pouvoir accepter un tel classement, la requérante confirma son désaccord le 29 décembre 2005, précisant que le classement en question ne paraissait pas correspondre au profil de son poste ni à ses attentes. La requérante ayant maintenu sa position lors de l'entretien préalable auquel l'avait convoquée le Directeur général le 16 janvier 2006, son licenciement lui fut notifié par lettre du 27 janvier, avec effet au 30 avril.

Par deux lettres du 30 mars 2006, la requérante, d'une part, contesta formellement les fondements de son licenciement et présenta diverses réclamations financières (première lettre) et, d'autre part, fit connaître son intention, «faute de pouvoir parvenir à un accord amiable, de porter [s]es prétentions devant la juridiction compétente afin d'obtenir réparation de l'ensemble des préjudices subis du fait de [s]on licenciement injustifié» (seconde lettre). Le Directeur général répondit à ces deux courriers par une lettre en date du 21 avril 2006.

2. Le 19 mai 2006, la requérante saisit le conseil de prud'hommes de Paris puis, par lettre du 25 juillet 2007 reçue par la défenderesse le 3 août, elle présenta une demande de réexamen de la décision de la licencier, en application de l'article 131 du Statut du personnel. Le 27 septembre, elle demanda que son affaire soit examinée par une personnalité indépendante désignée par le Président du Tribunal, en vertu du même article.

Dans sa réponse en date du 4 octobre 2007, le Directeur général indiqua à la requérante qu'il était favorable à la procédure proposée à la condition préalable qu'elle se désistât de l'instance engagée devant

la juridiction française. La requérante s'y refusa et obtint que l'audience fût renvoyée au 18 février 2008, tout en demandant à la juridiction française de surseoir à statuer jusqu'à ce que le Tribunal de céans rende une décision sur son affaire.

Le 18 décembre 2007, elle déposa sa requête, attaquant la décision implicite de rejet de sa demande de réexamen du 25 juillet 2007.

3. Les conclusions de la requérante figurent sous B ci-dessus.

4. Nonobstant les développements des parties relatifs à la compétence du Tribunal, il n'y a pas lieu de mettre celle-ci en cause dès lors que la fin de la relation contractuelle entre les parties est postérieure à la notification au Directeur général de l'OIV de la décision d'approbation de la reconnaissance de la compétence du Tribunal par le Conseil d'administration du BIT, qui a pris effet le 30 mars 2006.

5. La défenderesse conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité de la requête pour tardiveté. Elle fait observer que la date de la première «réclamation» de la requérante doit être fixée au 30 mars 2006 car c'est à cette date que la requérante a contesté la régularité de son licenciement, qui est l'un des éléments principaux du litige. Le Directeur général ayant, selon elle, rejeté cette «réclamation» par lettre du 21 avril 2006, le délai de quatre-vingt-dix jours prévu par le Statut du Tribunal pour saisir celui-ci expirait le 22 juillet 2006. Malgré cela, tenant compte de la jurisprudence du Tribunal de céans, qui a, d'après elle, toujours été très souple s'agissant de «la computation des délais afin de garantir l'effectivité des droits des agents», elle a accepté en novembre 2006 de s'engager dans la procédure de conciliation prévue par l'article 131 du Statut du personnel, sans opposer la forclusion à la requérante. En effet, précise-t-elle, si le Directeur général a été informé, par courrier du 11 avril 2006, que le Conseil d'administration du BIT avait approuvé la reconnaissance de la compétence du Tribunal par l'OIV, le conseil de la requérante n'en a été avisé que le 20 novembre 2006. Ainsi, conformément à son devoir d'information et de conseil à l'égard de ses agents et anciens agents, elle estime avoir

donné à la requérante, au plus tard le 20 novembre 2006, tous les éléments lui permettant de défendre ses intérêts dans les meilleures conditions.

Elle affirme que la requérante a ensuite attendu huit mois, soit jusqu'au 25 juillet 2007, avant de présenter sa demande de réexamen, dans le seul but de tenter de rouvrir artificiellement un délai de recours.

6. La requérante répond que l'argumentation ainsi développée par la défenderesse ne saurait convaincre car, contrairement à ce qui est affirmé, elle n'a présenté aucune «réclamation» au Directeur général le 30 mars 2006. En effet, d'après la défenderesse, les deux lettres du 30 mars 2006 correspondaient à «la première contestation de son licenciement». Cependant, le bordereau des pièces qu'elle communique indique :

«10 – Lettre [...] du 30 mars 2006 (contestation du licenciement) ;

11 – Lettre [...] du 30 mars 2006 (contestation du classement)».

Il est dès lors difficile, selon l'intéressée, de déterminer si la prétendue «réclamation» résulte de la lettre de contestation de son licenciement ou de la lettre de contestation de son classement. Les courriers dont il s'agit ne contiennent aucune demande tendant à ce que le Directeur général revienne sur sa décision de licenciement et ne peuvent donc, en aucune manière, constituer une «réclamation». En outre, la lettre du Directeur général du 21 avril 2006 traite de points précis et n'évoque pas le rejet d'une quelconque «réclamation» visant à obtenir l'annulation de la décision de licenciement. La requérante estime, en conséquence, que sa requête enregistrée le 18 décembre 2007 doit être considérée comme recevable, sa «réclamation» ayant été envoyée le 25 juillet 2007 et reçue le 3 août. Le délai d'instruction imparti à l'administration venait donc à expiration le 3 octobre 2007, de sorte que la requête a été déposée dans le délai de quatre-vingt-dix jours qui expirerait le 3 janvier 2008.

7. Le Tribunal doit tout d'abord se prononcer sur la date de présentation de la «réclamation» de la requérante avant de déterminer

si la requête a été formée dans le délai imparti au regard des dispositions pertinentes.

Le Tribunal est d'avis que chacune des lettres du 30 mars 2006 peut être regardée comme constituant une demande de réexamen au sens de l'article 131 du Statut du personnel, qui dispose notamment que «[t]out membre du secrétariat général qui estime avoir été traité d'une manière incompatible avec les dispositions du présent Statut, ou avec les termes de sa lettre d'engagement, peut demander que la question soit réexaminée».

En effet, il était indiqué dans l'une de ces lettres que la requérante contestait formellement les fondements de son licenciement et, dans l'autre, que, faute d'un accord amiable, elle avait l'intention de porter sa prétention devant la juridiction compétente afin d'obtenir réparation de l'ensemble des préjudices subis du fait de son licenciement injustifié. Il s'agissait donc clairement de réclamations qui engageaient la procédure interne préalable, conformément à la jurisprudence du Tribunal qui veut que tout mémoire contestant une décision doive être considéré comme une réclamation. Même si la requérante soutient que la réponse du Directeur général en date du 21 avril 2006 ne constituait pas une décision de rejet pouvant faire courir le délai de recours, la question reste posée de savoir dans quel délai la juridiction compétente pouvait être saisie.

8. Il est établi que c'est le 20 novembre 2006 au plus tard que la requérante a su que l'Organisation avait reconnu la compétence du Tribunal de céans, avec effet à compter du 30 mars 2006. Compte tenu de ce fait et des circonstances particulières de cette affaire, le principe de bonne foi oblige à ne retenir que cette date, qui est celle à laquelle l'intéressée disposait de tous les éléments lui permettant de défendre ses intérêts, comme point de départ du délai de recours devant le Tribunal. Cependant, la demande de réexamen reçue par la défenderesse le 3 août 2007 ne pouvait avoir pour effet de rouvrir le délai de recours. Le Tribunal estime, dès lors, que la requérante qui avait, en application des dispositions de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, un délai de quatre-vingt-dix jours à compter du 20

novembre 2006 pour déposer sa requête, mais qui ne l'a formée que le 18 décembre 2007, était en tout état de cause forclose. La requête étant ainsi irrecevable, elle doit être rejetée.

9. L'Organisation demande au Tribunal de condamner la requérante à lui verser 5 000 euros au titre des dépens, invoquant le caractère abusif de la requête.

Le Tribunal estime ne pas devoir accéder à cette demande.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête ainsi que la demande reconventionnelle de la défenderesse sont rejetées.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET