

112^e session

Jugement n° 3097

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. M. M. le 13 janvier 2010 et régularisée le 12 février, la réponse de l'Organisation du 14 mai et la lettre du 21 juin 2010 par laquelle le requérant a informé la greffière du Tribunal qu'il renonçait à déposer un mémoire en réplique;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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. Le requérant, né en 1968, possède la double nationalité algérienne et française. Le 19 mars 2007, le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, publia un avis de vacance concernant le poste, de grade G.6, d'assistant de production de documents/chef de l'Unité de traitement de texte arabe. Cet avis précisait que «[l]a réussite du Centre d'évaluation [était] requise pour tous les candidats/tes externes» et que la personne sélectionnée se verrait octroyer un contrat de durée déterminée. Le requérant, qui postula en tant que candidat externe, se soumit à une évaluation technique puis à l'épreuve — à laquelle il échoua — du Centre d'évaluation. Il fut néanmoins nommé assistant de production de documents au sein de l'unité en question, au

grade G.5, en vertu d'un contrat spécial de courte durée conclu pour la période allant du 14 janvier au 27 juin 2008.

Les tensions qui apparurent rapidement amenèrent le requérant à rencontrer la médiatrice le 15 février 2008, mais il ne souhaita pas poursuivre dans cette voie. À la fin du mois, sa supérieure hiérarchique lui demanda de passer une série de tests techniques dont le résultat ne fut pas considéré satisfaisant. À la suite d'incidents dans le traitement de textes en arabe destinés au Conseil d'administration du BIT, elle décida, le 5 mars, de réorganiser l'attribution des tâches au sein de l'Unité de traitement de texte arabe. C'est ainsi que l'une des collègues du requérant fut nommée superviseuse par intérim de l'unité et que ce dernier se vit assigner des fonctions spécifiques. L'intéressé sollicita alors un entretien avec sa supérieure dans le but d'«apporter des éclaircissements sur le déroulement du travail dans l'unité». Au cours de l'entretien, qui eut lieu le 6 mars, il fut avisé qu'il allait être mis fin à son engagement. Le lendemain, il se vit remettre en main propre un courrier, daté du 6 mars 2008, l'informant que son contrat était résilié, en application de l'alinéa a) 3) de la règle 8.1* du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée, avec effet au 10 mars et qu'il percevrait deux semaines de traitement en guise de préavis.

La directrice du Département du développement des ressources humaines n'ayant pas fait droit à la réclamation qu'il lui avait adressée, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours le 12 août 2008, dénonçant, d'une part, la décision de lui octroyer un «contrat de travail précaire» et, d'autre part, le fait que celui-ci avait été résilié sans motif valable. Dans son rapport du 2 mars 2009, ladite commission indiqua que, dans la mesure où il n'avait pas réussi l'épreuve du Centre d'évaluation, l'intéressé n'avait pas remporté le concours et ne pouvait donc se voir octroyer un contrat de durée déterminée. Elle recommanda ainsi au Directeur général de rejeter la première partie de la réclamation pour défaut de fondement. Concernant la seconde partie

* Aux termes de l'alinéa a) 3) de la règle 8.1, intitulée «Cessation de service», il peut être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme «si son travail ou sa conduite sont jugés non satisfaisants».

de celle-ci, la Commission recommanda que le Directeur général fasse procéder à une enquête administrative «dans un délai rapproché» et «dans la plus grande transparence possible, en respectant les droits de toutes les parties», afin d'établir si la résiliation du contrat du requérant était ou non entachée d'un vice qui lui aurait permis, dans le cadre de son pouvoir de contrôle restreint, de recommander son invalidation. Par courrier du 4 mai, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de faire siennes ces recommandations et que cette décision était définitive au sens du paragraphe 4 de l'article 13.3 du Statut du personnel du BIT.

L'enquêtrice fut désignée le 3 septembre. Dans son rapport, daté du 30 septembre 2009, elle précisa qu'elle avait examiné les documents mis à sa disposition par le Département du développement des ressources humaines et interrogé plusieurs personnes, dont le requérant, sa supérieure hiérarchique et la médiatrice. Elle ajoutait que, lors de ces entretiens, elle avait rassemblé une série de «documents nouveaux» qui n'avaient pas été communiqués à la Commission consultative paritaire de recours et qu'elle annexait à son rapport. Parmi ces documents figuraient les courriels relatifs à l'offre de médiation et un courriel du 26 février 2008, ayant trait à la situation conflictuelle qui régnait au sein de l'Unité de traitement de texte arabe, dans lequel la médiatrice indiquait à la supérieure de l'intéressé que ce dernier n'était, selon elle, pas apte à travailler au BIT. Après avoir conclu que la résiliation du contrat du requérant n'était entachée d'aucun vice, l'enquêtrice signala qu'elle regrettait que ladite commission n'ait pas demandé des «informations supplémentaires» qui lui auraient permis de se prononcer sur la question, qui entre dans son champ de compétence tel que défini à l'annexe IV du Statut du personnel, de l'existence d'un éventuel vice de procédure. Par une lettre du 15 octobre 2009, à laquelle était jointe une copie du rapport d'enquête, la directrice du département précité fit savoir à l'intéressé que le Directeur général considérait que ce rapport «n'appel[ait] pas de suite concernant [sa] réclamation» et qu'il avait par conséquent décidé de clore le dossier. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée de plusieurs vices de procédure. Il fait grief à la Commission consultative

paritaire de recours de n'avoir exercé qu'un contrôle restreint sur la décision de résilier son contrat et, en violation des dispositions du paragraphe 11 de l'annexe IV au Statut du personnel, de ne pas avoir demandé, mais seulement recommandé, l'ouverture d'une enquête administrative. Il affirme que le principe du contradictoire a été enfreint étant donné qu'il n'a pu prendre connaissance du rapport d'enquête et des «documents nouveaux» qui y étaient annexés que lorsqu'il a reçu notification de la décision du 15 octobre 2009. Se fondant sur plusieurs passages dudit rapport, il déclare que l'enquêtrice a fait preuve d'une partialité manifeste à son égard, notamment en reprenant, sans les vérifier et parfois en les amplifiant, des accusations formulées à son encontre. Il souligne que, bien qu'il se soit exprimé par téléphone, ses propos n'ont pas été rapportés. Se référant, entre autres, à la circulaire n° 649, série 6, du 29 septembre 2004, relative aux mécanismes de règlement informel des conflits, il allègue que la médiatrice n'a pas respecté le devoir de confidentialité et d'impartialité qui lui incombait. Il en veut notamment pour preuve son courriel du 26 février 2008, qui était selon lui «manifestement destiné à appuyer une décision de licenciement», et le fait qu'elle a accepté d'être interrogée par l'enquêtrice.

Par ailleurs, le requérant estime que la décision de mettre fin à son engagement est viciée à plusieurs égards, notamment parce qu'il n'a pas eu la possibilité de se défendre avant son adoption. En outre, il s'attache à démontrer l'existence d'un détournement de pouvoir et l'absence de tout élément propre à caractériser l'insuffisance professionnelle qui lui a été reprochée.

Il sollicite l'annulation de la décision attaquée et de la décision de mettre fin à son engagement, le paiement avec intérêts des sommes qu'il aurait perçues si son contrat n'avait pas été résilié, l'allocation de 25 000 euros en réparation du préjudice moral et matériel subi, ainsi que 6 000 euros à titre de dépens. Il demande également au Tribunal de dire que, dans le cas où ces diverses sommes feraient l'objet d'une imposition nationale, il sera fondé à obtenir de l'OIT le remboursement de l'impôt versé correspondant.

C. Dans sa réponse, l'OIT précise que les échanges entre la médiatrice et la supérieure hiérarchique du requérant s'inscrivaient dans le cadre d'une «demande d'assistance» formulée par cette dernière et que, si la médiatrice avait un devoir de confidentialité, ce n'était ainsi pas envers l'intéressé mais envers sa supérieure. L'Organisation affirme que la conclusion à laquelle la médiatrice est parvenue dans son courriel du 26 février 2008 reflétait simplement l'opinion d'une «personne qui n'a aucun rôle à jouer dans le processus décisionnel». Elle ajoute que, pour mener à bien la tâche qui lui avait été assignée, l'enquêtrice devait entendre toutes les personnes concernées, y compris la médiatrice.

L'OIT est d'avis que le rapport d'enquête est d'une qualité «remarquable de par son argumentation et les recherches approfondies» qui ont été effectuées. Elle souligne que l'enquêtrice a entendu le requérant et, puisque son mandat consistait à déterminer si la résiliation du contrat de ce dernier était ou non entachée d'un vice, qu'elle n'avait pas l'obligation de communiquer à l'intéressé la teneur des témoignages qu'elle avait recueillis auprès de sa supérieure hiérarchique et de la médiatrice.

La défenderesse soutient que la décision de mettre fin à l'engagement du requérant n'est entachée d'aucun vice. Cette décision étant de nature discrétionnaire, elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint, et l'intéressé n'a pas démontré l'existence d'un vice susceptible d'entraîner la censure du Tribunal. Selon elle, il ressort des pièces du dossier que la qualité des prestations du requérant était manifestement insuffisante.

L'Organisation déclare qu'outre le fait que la conclusion tendant à obtenir la réparation du préjudice moral et matériel que l'intéressé aurait subi est dénuée de fondement, le montant de la somme réclamée à ce titre est excessif.

CONSIDÈRE :

1. En 2007, le requérant posa sa candidature au poste, de grade G.6, d'assistant de production de documents/chef de l'Unité de traitement de texte arabe du BIT, mais celle-ci ne fut pas retenue.

L'intéressé fut cependant nommé assistant de production de documents au grade G.5, en vertu d'un contrat spécial de courte durée conclu pour la période allant du 14 janvier au 27 juin 2008.

En raison des tensions qui apparurent au sein de l'unité en question peu après son entrée en fonction, le requérant eut un entretien avec la médiatrice, mais il ne souhaita pas poursuivre dans cette voie. À l'initiative de sa supérieure hiérarchique, il dut par la suite se soumettre à une série de tests techniques. Le 7 mars 2008, il reçut en main propre une lettre datée du 6 mars de la directrice du Département du développement des ressources humaines lui notifiant la résiliation de son contrat pour services insatisfaisants avec effet au 10 mars 2008 et l'informant qu'il percevrait une indemnité correspondant à deux semaines de traitement en guise de préavis.

2. La réclamation qu'il avait formée contre cette décision, et contre celle de lui octroyer un contrat spécial de courte durée, n'ayant pas reçu de suite favorable, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours. Aux termes de son rapport du 2 mars 2009, cette dernière recommanda au Directeur général, d'une part, de rejeter la réclamation en ce qu'elle était relative à l'octroi d'un contrat spécial de courte durée et, d'autre part, de faire procéder à une enquête administrative afin d'établir si la résiliation de ce contrat était ou non «entachée d'un vice qui [lui] aurait permis [...] de recommander l'invalidation de cette résiliation dans le cadre des pouvoirs restreints dont elle dispose».

Par courrier du 4 mai, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de se conformer à ces recommandations et donc de faire procéder à une enquête administrative. Dans son rapport du 30 septembre, l'enquêtrice conclut que la résiliation du contrat de l'intéressé n'était entachée d'aucun vice.

Se fondant sur ce rapport, le Directeur général prit, le 15 octobre 2009, la décision, que le requérant défère devant le Tribunal de céans, de clore le dossier. La décision du 6 mars 2008 qui avait mis fin à l'engagement de l'intéressé fut ainsi confirmée.

3. Il sied de relever que, la décision du 4 mai 2009 étant qualifiée de «définitive» au sens du paragraphe 4 de l'article 13.3 du Statut du personnel, elle offrait au requérant la possibilité de former une requête devant le Tribunal. Pour n'avoir pas fait usage de cette possibilité dans le délai prescrit par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, l'intéressé n'est plus recevable à contester la légalité de cette décision, dans la mesure où elle portait rejet de sa réclamation en ce qu'elle était relative à l'octroi d'un contrat spécial de courte durée, ni la régularité de la procédure de recours interne y ayant abouti.

4. Dès lors que le sort définitif de la réclamation, en ce qu'elle était relative à la résiliation du contrat du requérant, dépendait de l'issue de l'enquête administrative, il appartenait à l'Organisation de veiller à ce que ce dernier pût défendre utilement ses droits au cours de cette enquête. C'est d'ailleurs pourquoi, suivant en cela la recommandation formulée par la Commission consultative paritaire de recours, le Directeur général, dans sa décision du 4 mai 2009, insistait sur le fait que l'enquête devait être conduite «dans la plus grande transparence possible, en respectant les droits de toutes les parties». L'enquêtrice ayant déclaré qu'elle regrettait que ladite commission n'ait pas, comme elle avait la compétence de le faire, demandé des «informations supplémentaires» qui lui auraient permis de se prononcer sur la question de l'existence d'un éventuel vice de procédure entachant la décision de résilier le contrat du requérant, elle était tenue de mener son enquête avec une neutralité et un soin particuliers témoignant de son indépendance ainsi que de son impartialité, et permettant d'éviter que puisse naître chez l'intéressé le sentiment que les droits de la défense étaient méconnus.

5. Cette exigence n'a pas été respectée.

a) Le requérant a bien été entendu oralement au cours de l'enquête, mais il n'a pas été appelé à s'exprimer de manière circonstanciée sur les «documents nouveaux» que l'enquêtrice déclare avoir rassemblés et qui n'avaient pas été portés à la connaissance de la Commission.

b) Dans les circonstances particulières de l'espèce, l'intéressé eût également dû être confronté à ceux de ses anciens collègues qui se sont plaints le plus fortement de son comportement, ce qui n'a pas été fait.

c) Le rapport du 30 septembre 2009 fait apparaître que l'enquêtrice a entendu la médiatrice. En outre, parmi les annexes à ce rapport figurent un échange de courriels démontrant l'existence d'une tentative de médiation et un courriel du 26 février 2008 que la médiatrice avait adressé à la supérieure hiérarchique du requérant au sujet de la situation conflictuelle au sein de l'Unité de traitement de texte arabe.

Il est conforme à la nature et aux buts d'une médiation que son déroulement et ses résultats restent en principe confidentiels. C'est d'ailleurs ce que souligne le paragraphe 8 de la circulaire n° 649, série 6, relative aux mécanismes de règlement informel des conflits.

Certes, il n'est pas clairement démontré que le requérant aurait confié à la médiatrice des informations très confidentielles. Mais, si l'échange de courriels susmentionné révèle simplement qu'une offre de médiation a été faite à l'intéressé mais que ce dernier n'a pas désiré poursuivre dans cette voie, il n'en va pas de même du courriel du 26 février 2008 qui s'apparente en réalité à un rapport très négatif sur le comportement et les compétences de celui-ci. Or il n'appartenait pas à la médiatrice d'établir un tel rapport et il ne devait, a fortiori, pas en être tenu compte dans le rapport d'enquête portant sur la légalité de la procédure de résiliation du contrat de l'intéressé.

d) Ces irrégularités conduisent le Tribunal à constater que la décision du 15 octobre 2009 est entachée d'une violation du droit d'être entendu.

La requête doit donc être admise en tant qu'elle conclut à l'annulation de cette décision, et cela sans qu'il y ait lieu d'examiner le surplus de l'argumentation du requérant.

6. Il appartiendra à l'Organisation de rouvrir l'enquête administrative et de la confier à un fonctionnaire donnant objectivement

l'apparence d'une entière impartialité. Cette enquête devra être conduite dans le respect du principe du contradictoire.

7. Le comportement de la défenderesse a causé au requérant un tort moral qu'elle devra réparer par le paiement d'une indemnité de 4 000 euros.

8. L'intéressé a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 2 500 euros.

9. Le requérant demande au Tribunal de dire que, dans le cas où les sommes allouées feraient l'objet d'une imposition nationale, il sera fondé à obtenir de l'Organisation le remboursement de l'impôt versé correspondant. En l'absence de litige né et actuel sur ce point, cette conclusion ne peut qu'être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 15 octobre 2009 est annulée.
2. Une nouvelle enquête administrative sera ordonnée conformément à ce qui est dit au considérant 6 ci-dessus.
3. L'OIT versera au requérant une indemnité de 4 000 euros pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 2 500 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 18 novembre 2011, 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 8 février 2012.

SEYDOU BA

CLAUDE ROULLER

PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET