

**C. d. L. (n° 3)**

**c.**

**OIE**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4234**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Office international des épizooties (OIE) — également connu sous le nom d'Organisation mondiale de la santé animale —, formée par M. J.-P. M. C. d. L. le 2 décembre 2015 et régularisée le 29 décembre 2015, la réponse de l'Office du 17 février 2016, la réplique du requérant du 13 avril et la duplique de l'OIE du 19 mai 2016;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de le révoquer.

Entré au service de l'OIE en 1994 au titre d'un engagement de durée déterminée, le requérant fut nommé chef de la cellule «Gestion du budget et des ressources humaines» à compter du 1<sup>er</sup> février 2006, puis, en juin 2010, à la suite d'une réorganisation des services, la cellule fut scindée en deux et il se vit confier la responsabilité de la cellule des ressources humaines sous la supervision de la nouvelle Directrice générale adjointe, M<sup>me</sup> E. Les 16 janvier et 31 juillet 2014, en application de l'article 9.2 du Statut du personnel de l'OIE, il se vit notifier deux avertissements relatifs, entre autres, à la répétition de nombreuses erreurs dans l'exécution de ses tâches. Le 5 août, répondant aux commentaires

du requérant sur les sanctions qui lui avaient été infligées, le Directeur général informa l'intéressé que M<sup>me</sup> E. et lui-même envisageaient de revoir l'organisation de la cellule des ressources humaines afin d'alléger sa charge de travail et de lui permettre de limiter les erreurs constatées. Le 15 septembre, dans le cadre d'un audit imposé par la Commission européenne et ayant conduit à constater des lacunes manifestes du requérant susceptibles de porter atteinte à la crédibilité de l'OIE, le Directeur général lui adressa un rappel à l'ordre en lui demandant de remédier sans délai à la situation. Le requérant adressa un compte rendu des mesures prises à M<sup>me</sup> E. le 30 septembre.

Le 17 octobre 2014, le requérant reçut un courriel de M<sup>me</sup> E. ayant trait au recrutement de M. d. S., jusque-là consultant externe de l'OIE. Le courriel contenait l'historique des conversations entre M. d. S. et M<sup>me</sup> E., et notamment une affirmation de cette dernière selon laquelle «[s]on objectif [était] que [le requérant] ne soit plus chef de [la cellule des ressources humaines]». Le requérant eut un entretien avec le Directeur général le 21 octobre, puis, le lendemain, il formula par écrit des allégations de harcèlement moral à l'encontre de M<sup>me</sup> E. et demanda au Directeur général de trouver une solution.

En novembre 2014, dans le rapport d'évaluation du requérant pour l'année en cours, M<sup>me</sup> E. releva des défaillances et un manque d'organisation de l'intéressé justifiant une demande de redéfinition de ses tâches et responsabilités et une perte de confiance dans les capacités de ce dernier à assumer pleinement le rôle de chef de la cellule des ressources humaines. Dans ses observations du 8 décembre 2014, le requérant nia les défaillances qui lui étaient reprochées mais, «dans un souci d'apaisement», indiqua ne pas s'opposer à la redéfinition envisagée.

Le 6 janvier 2015, le requérant reçut un courriel de M<sup>me</sup> E. qui, dans son projet de message de présentation de M. d. S., proposait d'indiquer que ce dernier aurait la responsabilité «[d]es questions ayant trait aux ressources humaines». Le 13 janvier, le Directeur général l'informa qu'une réunion allait être organisée avec M<sup>me</sup> E. afin d'actualiser ses attributions et responsabilités au sein de l'Organisation. La réunion n'eut finalement pas lieu.

Le 19 janvier, le requérant fut placé en congé de maladie. Initialement prévu pour quelques jours, son arrêt de travail fut prolongé à plusieurs reprises. M. d. S. fut chargé d'assurer l'intérim du poste du requérant à compter du 28 janvier.

Le 29 janvier, alors qu'il se trouvait encore en congé de maladie, le requérant reçut un courriel de M<sup>me</sup> E. lui demandant de communiquer les codes d'accès aux fichiers informatiques de gestion du personnel installés sur son ordinateur. Le requérant n'ayant pas répondu, le Directeur général lui adressa le 3 février un courrier dans lequel il réitérait la demande de communication des codes et l'informait que, à défaut de réponse de sa part dans un délai de trois jours, le service informatique serait autorisé à prendre toute mesure nécessaire pour permettre l'accès auxdits fichiers. Le requérant ne donna pas suite à cette demande. Le 5 février, il déposa une plainte pénale pour harcèlement moral contre le Directeur général et M<sup>me</sup> E. devant les juridictions nationales.

Le 1<sup>er</sup> juillet, le requérant fut informé de la décision, prise par le Directeur général en application de l'alinéa (c) de l'article 60.2 du Règlement du personnel, de cesser le versement de son traitement complet à compter du 19 juillet, date à laquelle il aurait atteint six mois de congé de maladie, et de ne pas le faire bénéficier de la possibilité de lui verser un demi-traitement au-delà de cette date. Par deux lettres datées du 3 août, le requérant demanda au Directeur général le versement d'une indemnité de 25 000 euros à titre de dédommagement pour le harcèlement moral prétendument subi et le réexamen de la décision du 1<sup>er</sup> juillet. Ses demandes furent rejetées le 7 septembre.

Le même jour, le Directeur général adressa au requérant une proposition de révocation en application des articles 9.2 du Statut du personnel et 90.1 du Règlement du personnel en invoquant de nombreuses fautes et négligences que l'intéressé aurait commises dans l'exécution de ses tâches. Cette proposition, ainsi que les observations du requérant sur celle-ci, furent transmises au Conseil de l'OIE qui se réunit le 1<sup>er</sup> octobre et entendit les parties. À l'issue de sa réunion, le Conseil prononça la révocation du requérant avec effet immédiat.

Le 8 octobre, le requérant demanda le réexamen de la décision du 1<sup>er</sup> octobre. Par une lettre du 22 octobre 2015, qui constitue la décision attaquée, il fut informé du rejet de sa demande.

Le requérant demande au Tribunal l'annulation des décisions des 1<sup>er</sup> et 22 octobre 2015, «le rétablissement [...] de ses droits à rémunération incluant les cotisations sociales et les cotisations à la caisse de retraite de l'OIE» à compter du 19 juillet 2015 jusqu'à la fin de son contrat de durée déterminée, soit le 11 septembre 2016, ainsi que le versement d'une indemnité de 15 000 euros au titre du préjudice moral qui lui aurait été causé et d'une indemnité pour perte d'emploi prévue à l'article 80.3 du Règlement du personnel. Il demande par ailleurs que le versement de ces sommes soit assorti d'intérêts de retard au taux de 5 pour cent, que les intérêts soient capitalisés et, enfin, que l'OIE soit condamnée aux dépens.

L'OIE, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et de condamner le requérant aux dépens.

#### CONSIDÈRE :

1. Par sa troisième requête, le requérant attaque la décision du 22 octobre 2015, confirmative de celle du Conseil de l'OIE du 1<sup>er</sup> octobre, prononçant sa révocation avec effet à cette dernière date.

2. La décision attaquée prononçant la révocation du requérant est intervenue après une période de tension entre, d'une part, le requérant, qui était chef de la cellule des ressources humaines, et, d'autre part, le Directeur général et son adjointe. L'évaluation du travail pour l'année 2014 était défavorable à l'intéressé et avait donné lieu à un échange d'observations entre le 8 décembre 2014 et le 13 janvier 2015 traduisant des points de vues très éloignés les uns des autres. À partir du 19 janvier 2015, le requérant fut placé en congé de maladie. Les 29 janvier et 3 février 2015, il lui fut demandé de communiquer ses codes d'accès afin que puissent être gérés les fichiers individuels des agents de l'Organisation, demandes auxquelles le requérant ne donna pas suite, ce qui, selon l'OIE, a justifié sa révocation huit mois plus tard. Le 5 février, le requérant déposa une plainte pénale pour harcèlement moral

contre le Directeur général et son adjointe. Le 1<sup>er</sup> juillet, l'Organisation décida de cesser de lui verser son traitement complet avec effet au 19 juillet. Le 3 août, le requérant adressa une demande d'indemnisation d'un montant de 25 000 euros pour harcèlement moral au Directeur général. Le 7 septembre, l'Organisation lui communiqua sa proposition de le révoquer. Le 1<sup>er</sup> octobre 2015, le Conseil prononça sa révocation avec effet immédiat.

3. Dans un premier moyen, le requérant fait valoir que le Conseil de l'OIE, qui a pris la décision de le révoquer, ne présentait pas les garanties d'impartialité nécessaires, notamment parce que le Directeur général, qui a proposé la sanction, et l'avocat de l'OIE étaient présents lors de la délibération et que la décision de révocation n'a pas pu faire l'objet d'un «recours interne indépendant».

La proposition de révocation a été rédigée par le Directeur général et, lors de la réunion du Conseil, elle a été présentée par l'avocat de l'OIE. Il n'est pas contesté que le Directeur général et son adjointe n'ont pas quitté la salle de réunion après l'audition du requérant. La partie défenderesse explique à ce sujet que, bien que n'étant pas membres du Conseil, ces deux hauts fonctionnaires sont chargés statutairement d'assister aux séances du Conseil, notamment pour en assurer le secrétariat. Selon la défenderesse, ils ont «animé» la suite de la séance mais n'ont pas participé à la délibération proprement dite. Ces explications sont confirmées par le procès-verbal de la réunion du Conseil du 1<sup>er</sup> octobre 2015, que le Tribunal a examiné *in camera*.

Il n'en reste pas moins que, selon une règle générale du droit qui n'est pas propre à la fonction publique internationale, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs. L'obligation d'impartialité vaut non seulement pour les autorités qui rendent la décision finale, mais aussi pour les organes chargés de leur faire une recommandation (voir les jugements 2667, au considérant 5, et 3958, au considérant 11).

La circonstance que le Directeur général faisait l'objet d'une plainte pénale déposée par le requérant pouvait susciter un doute quant à son impartialité, d'autant plus qu'en l'espèce l'action disciplinaire a été intentée plus de six mois après les faits et peu après l'introduction de la demande d'indemnisation pour harcèlement. Le Tribunal relève à ce sujet que la proposition de sanction disciplinaire a été faite le même jour que le rejet de la demande d'indemnisation pour harcèlement moral. Dans ces circonstances particulières, le Directeur général aurait dû confier l'affaire au fonctionnaire du niveau le plus élevé après lui dont l'impartialité ne pouvait être mise en cause (voir le jugement 3958, au considérant 13).

Par conséquent, le moyen est fondé.

4. Dans un deuxième moyen, le requérant invoque la violation du principe *non bis in idem* en ce que la décision de révocation s'appuie sur des agissements ayant déjà fait l'objet de décisions administratives et de deux avertissements.

5. La révocation prononcée à l'encontre du requérant est la sanction disciplinaire la plus lourde prévue par l'article 9.2 du Statut du personnel de l'OIE.

En l'espèce, elle était motivée par les éléments suivants : les dysfonctionnements et manquements relevés dans la gestion des dossiers du personnel, et plus particulièrement le refus du requérant, en congé de maladie, de communiquer les codes d'accès aux fichiers informatiques de gestion du personnel malgré les demandes répétées de l'Organisation en ce sens, les évaluations annuelles depuis 2008, et particulièrement celle de l'année 2014, faisant état d'une succession de «fautes professionnelles», les avertissements adressés au requérant et les raisons les ayant motivés.

6. C'est à juste titre que le requérant considère que le principe *non bis in idem* a été violé : la sanction de révocation ne pouvait se fonder sur des agissements ayant déjà fait l'objet de sanctions disciplinaires, à savoir les avertissements des 16 janvier et 31 juillet 2014.

7. En ce qui concerne les dysfonctionnements et manquements relevés dans la gestion des dossiers du personnel qui sont évoqués dans les rapports d'évaluation, ils révèlent des insuffisances professionnelles. De telles insuffisances ne peuvent être assimilées à une faute disciplinaire (voir, par exemple, les jugements 247, au considérant 13, 1163, au considérant 5, 1208, au considérant 2, et 3853, au considérant 6). Cette dernière se caractérise par un manquement aux obligations de conduite incombant aux fonctionnaires internationaux pouvant déclencher une procédure disciplinaire et aboutir à l'imposition d'une sanction disciplinaire. Tel n'est pas le cas des insuffisances professionnelles, qui peuvent donner lieu à différentes mesures d'ordre administratif, telles qu'un rappel des règles applicables, une note dans un dossier personnel, une évaluation défavorable, voire le non-renouvellement ou la résiliation du contrat (voir, par exemple, le jugement 1405, au considérant 4).

Les insuffisances professionnelles mentionnées dans les rapports d'évaluation — dont le dernier a abouti à une modulation à la baisse de 95 pour cent de la prime qualité annuelle du requérant — ne pouvaient pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

8. Le refus d'obtempérer à l'injonction de ses supérieurs hiérarchiques de communiquer les codes d'accès aux fichiers informatiques de gestion du personnel constitue une faute disciplinaire. Mais, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, tous les autres reproches adressés au requérant ont soit fait l'objet de sanctions disciplinaires, soit concernent des insuffisances professionnelles, qui ne pouvaient pas fonder une sanction disciplinaire. Il s'ensuit que la révocation du requérant est entachée d'illégalité.

9. Par conséquent, la décision du 1<sup>er</sup> octobre 2015 prononçant la révocation du requérant, ainsi que la décision du 22 octobre 2015 ayant confirmé celle-ci, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

10. Le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation du préjudice matériel subi par le requérant en condamnant l'OIE à lui payer l'équivalent des traitements et indemnités de toute nature dont il aurait

bénéficié s'il avait été en service du 1<sup>er</sup> octobre 2015 jusqu'à la fin de son contrat de durée déterminée le 11 septembre 2016, déduction faite des éventuels revenus de remplacement et des revenus professionnels perçus au cours de cette période. L'Organisation devra également verser à l'intéressé l'équivalent des cotisations en vue de l'acquisition de droits à pension qu'elle aurait dû prendre en charge pendant la même période. Toutes les sommes en cause porteront intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de leurs dates d'échéance jusqu'à la date de leur paiement, sans qu'il y ait lieu d'ordonner la capitalisation de ceux-ci.

Le requérant demande en outre que lui soit versée l'indemnité pour perte d'emploi prévue à l'article 80.3 du Règlement du personnel à laquelle il aurait, selon lui, eu droit à l'échéance de son contrat. Cette demande ne peut être accueillie. En effet, l'article 80.3 invoqué par le requérant vise l'hypothèse d'une résiliation d'un engagement en cours. Le Tribunal ayant annulé la révocation du requérant et ordonné le versement de ses traitements jusqu'à la fin de son contrat, il convient de prendre en considération l'article 80.1 du Règlement du personnel, qui dispose qu'à la date indiquée dans la lettre d'engagement, l'engagement de durée déterminée se termine sans préavis ni indemnité.

11. L'illégalité de la révocation litigieuse a causé à l'intéressé un substantiel préjudice moral.

Compte tenu notamment de l'atteinte à l'honneur et à la réputation professionnelle de l'intéressé résultant du motif pour lequel il avait été mis fin à sa relation d'emploi, le Tribunal estime justifié de lui attribuer, à ce titre, une indemnité de 10 000 euros.

12. Obtenant en grande partie satisfaction, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 5 000 euros.

13. L'OIE a demandé, à titre reconventionnel, que l'intéressé soit lui-même condamné à lui verser des dépens. Il résulte de ce qui précède que cette prétention doit, à l'évidence, être rejetée.

14. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions des 1er octobre 2015 et 22 octobre 2015 sont annulées.
2. L'OIE versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel, ainsi que les intérêts y afférents, calculés comme il est dit au considérant 10 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à l'intéressé une indemnité pour tort moral de 10 000 euros.
4. Elle lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête, ainsi que la demande reconventionnelle de l'OIE, sont rejetés.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2019, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ