

QUARANTE-SIXIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire PINI

Jugement No 455

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par le sieur Pini, Arturo, la réponse de l'Organisation en date du 11 novembre 1980, la réplique du requérant du 18 décembre 1980 et la duplique de l'Organisation du 25 février 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, et les dispositions 301.0913 du Statut du personnel, 303.112 du Règlement du personnel et 331.241 du Manuel de l'Organisation;

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

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

A. Après plusieurs engagements de courte durée au Service des impressions au sein de la Division des publications de la FAO depuis 1974, le sieur Pini obtint un contrat de deux années dans le même service jusqu'au 31 octobre 1977, sous réserve d'une période de stage d'un an. La période de stage fut prolongée de six mois jusqu'au 30 avril 1977. Le 14 avril 1977, le Directeur de la Division du personnel lui signifia que son engagement prendrait fin le 20 avril 1977 et qu'il recevrait un mois de salaire au lieu du préavis de licenciement. Bien que le requérant ait adressé un recours au Directeur général le 18 avril 1977, son engagement s'est terminé le 20 avril 1977. Le Sous-Directeur général pour l'administration et les finances lui fit savoir que son cas ferait l'objet d'une enquête approfondie et un second mois de salaire lui fut versé. Le 7 juin 1977, l'enquête ayant été effectuée, le Sous-Directeur général confirma la décision attaquée. Le requérant saisit alors le Comité de recours le 16 juin 1977 et ce dernier se réunit le 7 novembre 1978, le 22 juin 1979 et le 11 mars 1980. Le 22 avril 1980, le comité recommanda le rejet du recours. Le Directeur général accepta cette opinion et avisa le requérant du rejet de son recours le 14 mai 1980, décision contre laquelle la présente requête est dirigée.

B. Devant le Tribunal de céans, le requérant déclare que ce sont ses protestations répétées contre les mauvaises conditions de travail dans le Service des impressions et ses demandes - qui n'ont jamais abouti - d'enquête sur ces conditions qui ont provoqué l'animosité de son chef immédiat et sa partialité à son détriment. Les pétitions de ses collègues appuyant ses réclamations sont demeurées également sans réponse. Finalement, le 18 avril 1977, il s'est enchaîné à l'une des machines en signe de protestation. Puis, le lendemain, il se rendit au bureau du Syndicat du personnel des services généraux (Unione sindacale). Le Directeur général ordonna qu'il en soit expulsé et, sans attendre une réponse à sa demande, fit intervenir la police italienne, qui, dit le requérant, fit irruption de force dans le local et se livra à des violences sur le matériel, les représentants du personnel et d'autres personnes présentes. Le requérant souligne que l'examen par le Comité de recours a duré trois ans et que, lors de la troisième réunion du comité, le président était différent du président des deux premières séances. Dans ses mémoires devant le comité et dans sa requête, le requérant soutient que la décision est viciée par des erreurs manifestes quant aux faits ayant amené la décision. En particulier, il soutient que les conclusions de l'enquête effectuée par le Sous-Directeur général se sont fondées sur des données subjectives, aucune pièce objective n'existant dans le Service des impressions pour permettre de l'assiduité, du rendement et de l'efficacité individuels membres du service.

C. Le requérant libelle comme suit les conclusions de sa requête : qu'il plaise au Tribunal d'ordonner : 1) sa réintégration dans son poste; 2) la confirmation de son engagement; 3) le paiement de son salaire et de ses indemnités jusqu'à la date de sa réintégration.

D. La défenderesse répond que, dès la fin de 1975, la qualité du travail du requérant a commencé à se détériorer et que, oralement, puis par écrit le 22 janvier 1976, le chef du Service des impressions lui a signalé que sa productivité et sa discipline n'étaient plus satisfaisantes. L'enquête à laquelle le Sous-Directeur général de

l'administration et des finances a procédé à entendre six membres du Service des impressions désignés par les représentants du requérant et à examiner de façon approfondie les rapports établis sur son travail. Il a pu constater ainsi que les conclusions et les déclarations du Directeur de la division dont relève ledit service et que le mécontentement du chef immédiat du requérant étaient fondés. Les allégations de parti pris et de discrimination que le requérant avance dans sa requête ne correspondent pas à ses propres déclarations devant le Comité de recours et ne sont étayées par aucun argument. Le changement de président du Comité de recours, lors de la troisième séance, était conforme à la disposition 331.241 du Manuel qui spécifie que si le président est indisponible (le président du comité était souffrant), l'un des Vice-présidents préside à sa place. Il est inexact d'affirmer que le comité n'était compétent que pour apprécier les questions de droit et non les allégations de partialité, car, selon la disposition 303.112 du Règlement du personnel relative à l'insuffisance professionnelle, le comité doit examiner : "les faits prouvant que la décision est entachée de partialité ou motivée par d'autres considérations non pertinentes". C'est ce qu'a fait, en l'espèce, le Comité de recours, qui a écarté les accusations de partialité après avoir entendu le requérant et son conseil, le Sous-Directeur de l'administration et des finances et quatre supérieurs du requérant, dont ses chefs immédiats. L'Organisation déclare que le requérant invoque uniquement le témoignage de collègues, mais elle met en doute la valeur de tels témoignages lorsqu'il s'agit d'apprécier le rendement et la qualité du travail d'un membre du personnel, en raison notamment de la solidarité entre collègues. La défenderesse souligne que la décision contestée est fondée sur la disposition 301.0913 du Statut du personnel, ainsi conçue : "En ce qui concerne les membres du personnel qui effectuent une période de stage ou qui ..., le Directeur général peut à tout moment mettre fin à leur engagement s'il apparaît que cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation". Elle estime que l'exercice de son pouvoir discrétionnaire par le Directeur général n'a été entaché d'aucun des Vices que censure le Tribunal, et elle invite celui-ci à conclure que la décision est légale, qu'elle a été prise après un examen approfondi des faits essentiels, qu'elle n'est fondée ni sur des déclarations incorrectes, ni sur des motifs illégaux, que les conclusions tirées du dossier sont clairement justifiées, qu'il n'y a eu ni partialité, ni aucun autre élément étranger au travail du requérant et que les conclusions du requérant ne reposent sur aucun argument valable.

E. Dans sa réplique, le requérant fait valoir qu'il est absurde de considérer un membre du personnel comme stagiaire, alors qu'il a travaillé pendant trois années dans le même service. Il reconnaît volontiers le pouvoir du Directeur général de mettre fin à des engagements dans l'intérêt de l'Organisation. Mais, en l'espèce, le seul reproche qu'on puisse lui faire est qu'il s'efforçait d'obtenir des améliorations des conditions de travail dans le Service des impressions, autrement dit qu'il oeuvrait dans l'intérêt de l'Organisation, et le motif invoqué à l'appui de la décision est donc erroné. Il a demandé à ses collègues de témoigner non pas sur la qualité de son travail, mais sur son attitude au sein du service. Il est inexact que ses autres supérieurs partageaient le mécontentement de son chef immédiat : devant le Comité de recours, l'un d'eux, interrogé au sujet de l'attitude du requérant, a déclaré : "M. Pini faisait plus ou moins comme tous les autres membres du service, mais lui, il était en période de stage." Cela signifie que la FAO persécute ceux qui mènent des activités syndicales et se défait de ceux d'entre eux qui sont des stagiaires. Le requérant conteste l'objectivité et l'efficacité du contrôle de son travail et de son rendement, notamment lors de l'enquête. Les témoins entendus par le Comité de recours étaient tous en faveur de l'administration. Il maintient ses allégations en ce qui concerne l'attitude discriminatoire de son chef immédiat, en particulier au sujet des heures supplémentaires. Depuis son départ, les améliorations des conditions de travail qu'il a réclamées, avec le soutien actif du syndicat "Unione sindacale", ont été apportées, notamment pour ce qui est du bruit. Or c'est à partir du moment où il s'est plaint du bruit des machines que son chef a prétendu que son rendement se détériorait. Le requérant affirme qu'il a servi de boue émissaire en cette affaire, en ce sens que la défenderesse a accédé finalement à ses demandes concernant le fonctionnement du service, mais après l'avoir licencié.

F. Dans sa duplique, la défenderesse nie que les activités syndicales du requérant aient été un facteur ayant influé sur la décision. Elle constate que le requérant n'a pas présenté cette allégation devant le Directeur général ni devant le Comité de recours, et qu'il n'administre aucune preuve à l'appui dans sa requête. Ses critiques à l'égard de l'enquête sont, elles aussi, mal fondées : l'auteur de l'enquête sur son travail a pris grand soin de faire des comparaisons avec d'autres membres du personnel accomplissant un travail similaire, en prenant des échantillons aléatoires des relevés quotidiens du travail du requérant et de six de ses collègues. L'objectivité de la méthode d'enquête a été reconnue par le Comité de recours. Par contre, le requérant a été incapable de démontrer sur la base desdits relevés que son rendement était égal à celui des autres. Pour prouver que tous les supérieurs du requérant étaient mécontents de son travail, la défenderesse joint un certain nombre de pièces à sa duplique. Elle ajoute qu'elle a eu beaucoup de peine à retrouver trace de l'incident au sujet des heures supplémentaires, vu son peu d'importance. De toute manière, cet incident ne prouve pas qu'il y ait eu du parti pris puisque, après qu'il fut survenu en 1974, l'engagement du requérant a été reconduit par deux fois. En ce qui concerne le bruit, elle signale que le requérant s'est plaint pour la première fois du bruit le 18 décembre 1975, lorsque son supérieur l'a appelé

pour lui faire des reproches au sujet de la détérioration de son rendement. L'analyse du bruit dans l'atelier a montré qu'il était inférieur au maximum admissible en vertu des normes internationales du travail en la matière. Enfin, au sujet de l'amélioration des conditions de travail dans le service, la défenderesse souligne que le requérant n'a contribué que "marginale" à la mise en oeuvre de recommandations élaborées bien auparavant, dès janvier 1976, en ce qui concerne l'organisation et la planification du travail, l'espace et les conditions du travail. Il n'y a donc eu ni parti pris, ni discrimination de la part du supérieur immédiat qui, d'ailleurs, avait appuyé les renouvellements successifs de l'engagement du requérant dans le passé.

CONSIDERE :

1. Après plusieurs engagements de courte durée en qualité d'assistant au Service des impressions de la Division des publications, le requérant a obtenu, le 1er novembre 1975, un contrat de durée déterminée pour deux ans, dont une période de stage d'un an. L'une des personnes qui l'avait recommandé pour cette promotion était le sieur Gentile, son chef de groupe. Presque immédiatement, les supérieurs du requérant ont constaté un changement de son attitude envers son travail, pour reprendre leurs termes. Sans aucun doute, le requérant a cessé, à cette époque, d'être satisfait des conditions de travail dans son unité, à tort ou à raison dans un entretien en date du 18 décembre 1975 avec la responsable des impressions, la dame Capozza, et le sieur Gentile, le requérant a attribué le ralentissement du travail dont ils se plaignaient à ce mécontentement. Les supérieurs hiérarchiques se plaignaient également de ses absences sans autorisation de son unité, de discussions prolongées et répétées à propos des tâches qui lui étaient assignées ainsi que de commentaires négatifs quant aux méthodes de contrôle du travail. Le 22 janvier 1976, la dame Capozza lui a signifié par écrit qu'il s'exposait à des mesures disciplinaires.
2. La période de stage devant s'achever le 31 octobre 1976, la situation a été revue le 27 septembre par le Directeur par intérim de la division du requérant, qui a noté une légère amélioration de la ponctualité, mais aucune de la productivité ni de la discipline au travail. Il a recommandé la prolongation du stage jusqu'au 30 avril 1977, en précisant clairement - la note a été communiquée à l'intéressé - qu'à défaut d'une amélioration notable, il serait mis fin à son engagement. Le 23 février, le Directeur de la Division, le sieur Savary, a signalé qu'il n'y avait pas eu d'amélioration et a recommandé le licenciement. Le Directeur général a approuvé cette recommandation le 28 mars.
3. Cette décision a suscité du mécontentement au Syndicat du personnel, au comité duquel le requérant avait été coopté le 16 février. Pour le syndicat, tous les collègues du requérant avaient une opinion favorable de son travail. En conséquence, le sieur Skoufis, Sous-Directeur général, a entrepris une enquête spéciale durant laquelle il a eu des entretiens avec six collègues du sieur Pini, choisis par le syndicat il a également ordonné une analyse des relevés quotidiens du travail. Le 7 juin, le sieur Skoufis a établi un rapport défavorable au requérant. Il n'y faisait pas de commentaires sur les témoignages des six collègues (qui étaient vraisemblablement favorables au requérant), mais il est évident qu'il ne leur donnait pas le pas sur les conclusions des supérieurs hiérarchiques, les sieurs Gentile et Nardi, conclusions qu'ils disaient avoir vérifiées en s'informant auprès de ceux qui travaillaient à proximité du requérant. L'analyse susmentionnée a été faite par le sieur Kell du Département du personnel, qui a comparé les relevés quotidiens de travail du requérant et de six autres personnes avec lesquelles celui-ci travaillait. Elle a fait apparaître un indice moyen de productivité de 218, contre 163 pour le requérant; l'indice le plus élevé s'établissait à 261 et le plus bas, abstraction faite du requérant, à 190.
4. Le requérant a saisi le Comité de recours et s'y est fait accompagner par un conseil. Il a contesté dans le détail le rapport du sieur Kell et les conclusions dégagées par le sieur Skoufis. Il affirmait que ses supérieurs lui témoignaient de la partialité en ce qu'ils se méprenaient quant à son attitude envers son emploi; devaient certainement avoir vu dans ses critiques des conditions de travail de la mauvaise volonté à suivre les instructions reçues. Outre son témoignage, le comité a également entendu les sieurs Skoufis et Kell ainsi que les supérieurs du requérant, les sieurs Gentile et Nardi. Le comité n'a découvert aucune preuve de partialité et il a approuvé le rapport du sieur Kell. A l'unanimité, il a recommandé le rejet du recours.
5. Conformément à cette recommandation, le contrat du requérant a été résilié en vertu de la disposition 301.0913 du Statut du personnel, selon laquelle le Directeur général peut à tout moment mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel qui effectue une période de stage s'il apparaît que cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation. Toute décision prise aux termes de cette disposition relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général et le Tribunal ne possède à cet égard qu'un pouvoir de censure restreint. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, le Directeur général est amplement fondé à conclure que le travail du requérant n'était pas satisfaisant, il n'y a pas à poursuivre plus loin : il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les éléments de preuve ainsi que le requérant le voudrait.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, et M. Hubert Armbruster, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier adjoint du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 mai 1981.

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

A.B. Gardner