

QUARANTE-SEPTIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire GALE

Jugement No 474

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par le sieur Gale, Desmond Stanley, le 14 mars 1981, la réponse du LEBM datée du 15 mai 1981, la réplique du requérant du 12 juin 1981 et la duplique du LEBM en date du 20 juillet 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 2.1.01 et 6.1.02, 6.1.03 et 6.1.04 du Statut du personnel et les articles R.2.1.03, R.6.1.03 et R.6.1.04 du Règlement du personnel du LEBM;

Vu l'ordonnance rendue au provisoire le 6 juillet 1981 par le Président du Tribunal au sujet de la réparation intérimaire demandée par le requérant;

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

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

A. Le requérant, de nationalité britannique, est entré au service du Laboratoire à Heidelberg le 1er juillet 1976 avec un contrat de trois ans en qualité de chef du personnel. D'un commun accord, son contrat a été prolongé jusqu'au 30 juin 1981. Un avis de vacance du poste de chef du personnel a été envoyé aux administrations publiques britanniques en mai 1980. Par une note en date du 30 juillet 1980, le requérant a fait part au Directeur général de son désir de rester au Laboratoire jusqu'en juin ou même en septembre 1982. Des entrevues avec des candidats au poste vacant ont eu lieu en octobre et en novembre 1980. Le 14 novembre, le requérant a dit au Directeur général, de vive voix et par une note manuscrite, qu'à son avis la question de son remplacement n'avait pas été traitée comme il aurait fallu depuis le début et qu'il était disposé à demeurer au Laboratoire pour plus d'une année. Le 18 décembre, au retour d'une mission à Hambourg, il trouva une lettre du Directeur général, datée du 17 décembre, l'informant officiellement qu'un candidat avec lequel il s'était entretenu à Heidelberg le 14 novembre avait accepté le poste et offrant au requérant une prolongation de son engagement jusqu'au 31 août 1981. Le 16 janvier 1981, le sieur Gale adressa un recours au Directeur général contre la décision de ne prolonger son engagement que de deux mois. Par lettre en date du 3 février, le Directeur général lui fit savoir que son recours était irrecevable en vertu de l'article 6.1.02 du Statut du personnel et, de ce fait, le requérant s'est pourvu devant le Tribunal de céans.

B. Le requérant soutient qu'en prenant la décision attaquée du 17 décembre 1980, le Directeur général a agi sans y être habilité, n'a pas sauvegardé les intérêts de l'Organisation, a omis de tenir compte de faits essentiels ou tiré du dossier des conclusions manifestement inexacts et commis un détournement de pouvoir. La nomination de son successeur au poste de chef du personnel a été opérée au mépris de l'article 2.1.01 du Statut du personnel, qui veut que le Conseil du LEBM approuve, avant la décision du Directeur général, la nomination ou le licenciement du personnel supérieur, que cette disposition définit comme comprenant les chefs de division et les personnes ayant une responsabilité équivalente. L'article R.2.1.03 du Règlement du personnel n'a également pas été appliqué, étant donné que le Comité de sélection chargé d'examiner les candidats à son poste n'avait pas été constitué conformément à cet article. La décision de ne prolonger son contrat que de deux mois est inéquitable, vu que le chef des services généraux avait reçu un engagement de durée illimitée et que rien n'avait été fait pour remplacer le chef des services financiers, dont l'engagement expirait avant celui du requérant. Le Directeur général n'a jamais adressé de reproche au requérant dans l'accomplissement de ses fonctions, en dépit de l'alourdissement de sa tâche depuis le départ du directeur de l'administration : le requérant a même été promu en 1979. Le traitement inéquitable et arbitraire dont il a souffert l'a lésé dans sa dignité et dans sa réputation. En conséquence, il invite le Tribunal à annuler la décision du 17 décembre 1980 et à ordonner au Directeur général de lui offrir un nouveau contrat d'une durée d'une année au moins à compter du 1er juillet 1981 à son grade, à son échelon et dans ses fonctions; subsidiairement, d'ordonner au LEBM de lui verser une indemnité équivalant à une année de traitement avec allocations, correspondant à ses grade et échelon actuels; il demande aussi au Tribunal d'ordonner le remboursement de ses dépens.

C. Dans sa réponse, le Laboratoire relève que c'est à la demande du requérant que la date de l'expiration de son contrat a été fixée au 30 juin 1981. C'est seulement deux mois après la distribution de l'avis de vacance de poste que le requérant a proposé au Directeur général de le prolonger dans ses fonctions au lieu de recruter quelqu'un d'autre. Le Directeur général n'avait pris aucun engagement envers le requérant et il avait donc toute liberté de se prononcer ainsi qu'il le jugerait bon. Il n'est pas tenu de justifier ses décisions en matière de prolongation d'un engagement : le recours du requérant contre le non-renouvellement de son contrat était donc irrecevable aux termes de l'article 6.1.02 du Statut du personnel. ce requérant ne produit aucune preuve à l'appui de son affirmation que la décision du Directeur général est inéquitable et arbitraire. Le Conseil n'avait pas à approuver La résiliation du contrat du requérant étant donné qu'il ne s'agit pas d'un poste de membre du personnel supérieur : le chef du personnel est le responsable d'une section administrative et non d'une division; seul le directeur de l'administration doit être placé sur le même pied que les chefs de division au sens de l'article 2.1.01 du Statut du personnel. Le Conseil n'a jamais approuvé une nomination à un poste administratif, sauf dans le cas du directeur de l'administration. Il est également faux de prétendre que l'approbation du Conseil était requise pour la nomination du successeur du requérant. Quant aux objections de celui-ci en ce qui concerne la composition du Comité de sélection, la question ne touche en rien la décision relative à la prolongation de l'engagement. L'allégation d'inégalité de traitement n'est nullement fondée : le Directeur général n'est pas tenu de prolonger un contrat ou de le transformer en contrat de durée illimitée parce qu'il l'a fait dans d'autres cas.

D. Dans sa réplique, le requérant développe son argumentation au sujet du détournement de pouvoir imputé au Directeur général. En dépit des objections formulées par le requérant à propos de la désignation de son successeur, objections dont le Directeur général n'a même jamais accusé réception et à propos desquelles il ne s'est pas entretenu avec lui, le Directeur général a eu des entrevues avec des candidats au poste, qu'il a offert à l'un d'eux. Il n'a même pas informé le Président du Conseil de ses intentions à l'égard du requérant, bien qu'il se fût engagé à le faire. Le LEBM estime à tort que le Directeur général doit être le seul arbitre en matière de prolongation de l'engagement d'un membre de l'administration de rang élevé. Le Directeur général a failli à sa promesse de prendre en considération les vœux du requérant et de demander aux candidats à son poste s'il leur était possible d'entrer en fonctions en 1982 plutôt qu'en 1981. Il n'a pas expliqué pourquoi sa décision était dans l'intérêt du LEBM et le requérant estime avoir amplement montré pourquoi elle ne l'était pas. Le Directeur général doit manifestement traiter de manière équitable et égale les membres de son administration ayant un rang élevé. Le directeur de l'administration ayant quitté l'Organisation en 1978 et n'ayant jamais été remplacé, le chef du personnel et le chef des services financiers se trouvaient en pratique élevés au même rang et exerçaient des responsabilités du même niveau que le directeur de l'administration; partant, la résiliation de l'engagement du requérant exigeait l'approbation du Conseil.

E. Dans sa duplique, le LEBM argue que la requête n'est pas recevable étant donné qu'en vertu de l'article 6.1.02 du Statut du personnel une décision du Directeur général sur la prolongation ou la durée d'un engagement n'est pas susceptible de recours. Quant au fond, l'Organisation relève une fois de plus que l'article 2.1.01 du Statut du personnel ne s'applique pas au chef d'une section administrative. Certes, le volume des tâches confiées au requérant s'était accru du fait qu'il n'y avait pas de directeur de l'administration et il en a été tenu compte par la promotion dont il a bénéficié. Mais il ne détenait pas des pouvoirs accrus car toute décision relevant du directeur de l'administration était prise par le Directeur général. Conformément à l'article 6.1.02 du Statut du personnel, les raisons du non-renouvellement d'un contrat ou de la durée d'un engagement ne sont pas indiquées : elles ne peuvent pas être communiquées, officiellement ou officieusement, à un membre du personnel; elles peuvent l'être, et le sont normalement, au chef du personnel mais, en l'occurrence, le requérant devait être traité comme n'importe quel autre fonctionnaire et il n'est pas en droit de recevoir notification des raisons. La composition du Comité de sélection était justifiée en l'espèce, puisqu'il n'y avait pas de directeur de l'administration et que le requérant était lui-même candidat. La nomination du successeur du requérant est valide et, en tout état de cause, elle est sans pertinence quant à la décision entreprise. Pour ce qui est des allégations de traitement inéquitable, aucun membre du personnel ne serait en droit de voir son engagement prolongé parce que d'autres contrats l'ont été. Le Directeur général ne s'était pas engagé envers le requérant à prolonger son contrat. Par conséquent, le LEBM demande à nouveau au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDERE :

Sur la recevabilité de la requête

1. La requête se dirige contre la décision par laquelle le Directeur général a refusé de renouveler pour une année l'engagement du requérant, se bornant à lui offrir une prolongation de deux mois. L'Organisation se fonde sur

l'article 6.1.02 du Statut du personnel, qui exclut le droit de recourir contre le non-renouvellement d'un contrat, pour conclure à l'irrecevabilité de la requête. Elle se méprend toutefois sur la portée de la disposition qu'elle invoque.

Contenu dans le Statut du personnel, l'article 6.1.02 a une valeur interne, c'est-à-dire qu'il fait obstacle aux recours présentés dans le cadre de l'Organisation, soit à l'application de l'article 6.1.03, qui prévoit la possibilité de saisir de recours le Directeur général et l'invite à prendre l'avis d'une commission paritaire. En revanche, il ne lie pas le Tribunal, dont l'Organisation a reconnu la compétence sans réserve, et qui détermine lui-même les conditions de recevabilité des recours formés devant lui. Cette limitation de la portée de l'article 6.1.02 résulte aussi de l'article 6.1.04, qui ouvre expressément la voie du recours au Tribunal contre les décisions du Directeur général.

Sur le contrôle de la décision attaquée

2. En tant que la décision attaquée refuse de prolonger d'une année l'engagement du requérant, elle a été prise par le Directeur général en vertu de son pouvoir d'appréciation. Pour autant, elle n'échappe pas à tout contrôle. Au contraire, selon la jurisprudence constante du Tribunal, elle est susceptible d'être annulée pour un des motifs suivants : la violation de règles de forme ou de procédure; une erreur de fait ou de droit; l'omission de tenir compte de faits essentiels; un détournement de pouvoir; l'inexactitude manifeste des déductions tirées du dossier.

Dans le cas particulier, il y a lieu d'examiner si la décision attaquée est entachée d'un vice qui tombe sous la censure du Tribunal.

Sur la validité de la décision attaquée

3. Il ressort des mémoires de l'Organisation que le Directeur général se considère entièrement libre de renouveler ou non l'engagement de durée déterminée d'un fonctionnaire. Il estime n'avoir pas à indiquer les motifs de sa décision; ni au fonctionnaire intéressé ni au Tribunal.

Cette conception repose sur une erreur de droit. En réalité, comme le constate le considérant précédent, la décision prise sur la prolongation d'un engagement de durée déterminée est soumise à l'examen du Tribunal. Si ce dernier ne revoit une telle décision que dans une mesure limitée, il exerce néanmoins un contrôle qui exclut le pouvoir absolu que le Directeur général s'attribue.

Ayant méconnu la vulnérabilité de ses décisions, le Directeur général a dépassé les bornes de sa liberté d'appréciation. L'erreur de droit qu'il a commise est à elle seule un motif d'admettre la requête, au moins en principe.

4. De plus, le refus de renouveler l'engagement du requérant pour une année ne se fonde sur aucune raison objective.

D'une part, le comportement et l'activité du requérant n'ont pas donné lieu à des critiques de nature à justifier la mesure incriminée. Loin de reprocher la violation de ses obligations au requérant, l'Organisation l'a promu en 1979 et a reconnu par là même son aptitude à exécuter les tâches qui lui étaient confiées. Si, d'après les déclarations du requérant, le rapport envoyé à son sujet aux autorités britanniques en 1980 est moins favorable que celui qui avait été établi en 1978, rien ne permet de supposer l'existence de manquements propres à faire obstacle à la continuation du contrat. Quant à la note que le Directeur général a adressée au requérant pour se plaindre de sa mention parmi les membres de l'administration, elle ne formule ni n'implique un grief sérieux.

D'autre part, l'Organisation ne prétend pas que ses intérêts se seraient opposés au maintien du requérant à son poste. En particulier, à l'appui de la décision attaquée, elle n'invoque pas le désir de modifier sa structure ou de faire des économies.

Dans ces conditions, en rejetant la demande de prolongation qui lui avait été présentée, le Directeur général a tiré du dossier une déduction manifestement inexacte, ce qui est un second motif de donner satisfaction au requérant, du moins partiellement.

5. Il est inutile d'examiner si, comme le soutient le requérant, cette solution s'impose encore pour d'autres raisons. Notamment, point n'est besoin de se prononcer sur la prétendue obligation de soumettre à l'approbation du Conseil de l'Organisation la décision de renouveler ou non les rapports de service du requérant.

Au demeurant, les pièces dont le requérant sollicite la production ne peuvent influencer sur l'issue de la cause.

Sur le sort de la requête

6. Le requérant réclame : principalement, l'offre d'un nouveau contrat, d'une année au moins, à partir du 1er juillet 1981; subsidiairement, le paiement d'une indemnité équivalant à une année de salaire et accessoires.

La demande principale doit être écartée pour cause d'inopportunité. A la suite de la présente procédure, le maintien du requérant en activité risquerait de provoquer des tensions qui pourraient lui être aussi préjudiciables qu'à l'Organisation. Au reste, le successeur du requérant a déjà été nommé et est entré en fonctions le 1er septembre 1981.

En revanche, eu égard aux vices dont la décision attaquée est entachée, la conclusion subsidiaire est en principe bien fondée. Toutefois, étant donné que le requérant a bénéficié d'une prolongation de contrat de deux mois et qu'il est probablement en mesure de rejoindre l'administration britannique d'où il a été détaché, il suffit d'arrêter à 10.000 marks le montant de l'indemnité mise à la charge de l'Organisation.

7. Les dépens alloués au requérant sont fixés à 1.000 marks.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation est invitée à payer au requérant une indemnité de 10.000 marks, plus 1.000 marks à titre de dépens.

2. La requête est rejetée pour le surplus.

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

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 janvier 1982.

André Grisel

J. Ducoux

A.B. Gardner

Devlin