

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

H.
c.
UPU

122^e session

Jugement n° 3672

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. F. H. le 26 juin 2013, la réponse de l'UPU du 7 octobre 2013, la réplique du requérant du 19 janvier 2014 et la duplique de l'UPU du 26 février 2014;

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 ne pas confirmer son engagement à la fin de sa période d'essai prolongée.

Le requérant a été engagé à compter du 16 janvier 2012 au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans assorti d'une période d'essai d'un an. Il était affecté à un poste «non cadre».

Le 1^{er} novembre 2012, le requérant participa avec ses supérieurs hiérarchiques à une réunion d'examen des objectifs à mi-parcours. En décembre 2012, il prit part à deux réunions au cours desquelles il fut question de la nécessité pour lui d'améliorer la qualité de son travail et son comportement. Par lettre du 13 décembre 2012, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de prolonger de trois mois sa période d'essai, à savoir jusqu'au 15 avril 2013, étant donné que dans

certaines domaines son travail n'avait pas répondu aux attentes ni aux normes fixées au moment de son engagement et que des progrès supplémentaires étaient nécessaires, comme il en avait discuté avec ses chefs. Le 14 janvier 2013, le requérant adressa un courriel à la Direction des ressources humaines pour demander le réexamen de la décision de prolonger sa période d'essai. Le 22 janvier, son supérieur hiérarchique de deuxième niveau envoya un courriel à cette même direction pour faire part de certains problèmes en rapport avec les services du requérant.

Lors d'une réunion qui eut lieu le 12 février 2013, le requérant se vit remettre en main propre une lettre datée du 11 février 2013 et signée par le Directeur général, l'informant que son engagement ne serait pas confirmé à la fin de la période d'essai prolongée car ses services ne répondaient pas aux normes requises pour le poste qu'il occupait et que son contrat expirerait donc le 15 avril 2013. C'est au cours de cette même réunion qu'il fut également informé verbalement qu'il serait relevé de ses fonctions dès le 15 février à midi afin de lui permettre de chercher un emploi. Cela lui fut confirmé ultérieurement par courriel et il fut avisé qu'il devrait alors rendre tout le matériel appartenant à l'organisation, y compris son badge, ses clés et son équipement informatique. Le 21 mars, le requérant s'adressa au Bureau de l'Ombudsman et, le 8 avril, envoya un courriel au Directeur général pour demander un rendez-vous, mais cette demande resta sans réponse.

Le 14 mai 2013, le requérant envoya une requête au Tribunal, sollicitant une «extension de la période de recevabilité». Il expliquait que l'UPU n'avait fourni à l'Ombudsman «les informations et la documentation demandées» que le 24 avril 2013, que le Bureau de l'Ombudsman était en train de préparer son rapport et qu'il souhaitait le joindre à sa requête. Le Greffier du Tribunal l'informa qu'en vertu des exigences de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal il ne pouvait former une requête avant d'avoir épuisé les moyens de recours interne et d'avoir obtenu une décision définitive, et ses écritures lui furent renvoyées.

Dans son rapport du 22 mai 2013, adressé aux parties le 13 juin 2013, le Bureau de l'Ombudsman fit certaines recommandations générales à l'UPU concernant notamment la nécessité d'améliorer l'évaluation

continue du personnel pendant les périodes d'essai et de mieux utiliser les outils de gestion. Il recommanda également que l'UPU envoie au requérant un rapport sur ses lacunes entre janvier et novembre 2012.

Le requérant a déposé la présente requête le 26 juin 2013 : il y conteste le rejet implicite de la demande adressée au Directeur général le 8 avril et demande au Tribunal d'annuler la décision datée du 11 février 2013, de confirmer son contrat jusqu'à son expiration le 15 janvier 2015, de le réintégrer ou de lui verser une compensation financière pour toute sa période de contrat et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort moral.

Dans sa réponse, l'UPU soutient que la requête est irrecevable aux motifs que le requérant n'attaque pas une décision définitive et n'a pas épuisé les moyens de recours interne. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité. Elle présente une demande reconventionnelle concernant les dépens et les frais encourus.

Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens et demande au Tribunal d'ordonner à l'UPU de mettre en œuvre toutes les recommandations contenues dans le rapport du Bureau de l'Ombudsman.

Dans sa duplique, l'UPU maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a commencé à travailler au sein de l'UPU à un poste «non cadre» le 16 janvier 2012 au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans, dont la première année constituait une période d'essai. Dans une lettre du 13 décembre 2012 (qui lui fut remise en main propre le même jour), le Directeur général l'informa de sa décision de prolonger sa période d'essai de trois mois, conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 4.14 du Statut du personnel du Bureau international de l'UPU. La décision du Directeur général (en date du 11 février 2013) de ne pas confirmer son engagement fut notifiée au requérant le 12 février 2013 et il fut informé que son contrat expirerait donc le 15 avril 2013.

2. Dans un courriel au Directeur général daté du 8 avril 2013, mentionnant la décision de «non-confirmation d'engagement» prise le 11 février 2013 par le Directeur général, le requérant demanda si le courriel qu'il avait envoyé à la Direction des ressources humaines le 14 janvier 2013, pour solliciter le réexamen de la décision du 13 décembre 2012 de prolonger sa période d'essai, avait été transmis au Directeur général, car il n'avait reçu aucune réponse de la Direction des ressources humaines. Il sollicita également un rendez-vous avec le Directeur général pour discuter de sa situation. Le requérant ne reçut aucune réponse du Directeur général et, entre-temps, il s'était adressé à l'Ombudsman par lettre du 21 mars 2013. Le requérant déposa la présente requête le 26 juin 2013 en vue de contester le rejet implicite par le Directeur général de sa demande du 8 avril.

3. La requête est irrecevable en vertu des dispositions de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, car la décision implicite qui est attaquée ne constituait pas une décision définitive. La requête étant irrecevable, le Tribunal ne l'examinera pas quant au fond.

Les dispositions applicables sont les suivantes :

- Article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal :
«Une requête n'est recevable que si la décision contestée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel.»
- Disposition 1.2 du Règlement du personnel non cadre du Bureau international de l'UPU :
«Dans la mesure où le présent Règlement ne prévoit pas de disposition spécifique, le Statut et le Règlement du personnel s'appliquent par analogie au personnel non cadre.»
- Paragraphes 1 et 2 de la disposition 111.3 du Règlement du personnel du Bureau international de l'UPU :
«Procédure du Comité paritaire
1. Avant de former un recours contre une décision administrative, tout fonctionnaire doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen. **Cette lettre doit être expédiée dans le mois qui suit la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.**

2. Si le fonctionnaire désire former un recours contre la décision notifiée par le Directeur général dans sa réponse à la demande mentionnée au [paragraphe] 1, il adresse par écrit une demande au Président du Comité paritaire dans le mois qui suit la date à laquelle la décision du Directeur général lui est parvenue. **Si le fonctionnaire n'a reçu aucune réponse du Directeur général dans le mois qui suit l'envoi de sa lettre, il adresse sa demande, par écrit, au Président du Comité paritaire dans le mois qui suit.**» (Caractères gras ajoutés.)

4. Le libellé de la disposition 1.2 du Règlement du personnel non cadre (citée ci-dessus) indique clairement qu'en cas de lacune dans les dispositions du Règlement il y a lieu de se référer essentiellement aux Statut et Règlement du personnel. En vertu du paragraphe 1 de la disposition 111.3 précitée, le courriel du 8 avril 2013 demandant le réexamen de la décision de ne pas confirmer l'engagement du requérant a été envoyé en dehors du délai prescrit puisque cette décision avait été notifiée au requérant le 12 février 2013. En outre, le requérant n'a jamais adressé de demande par écrit au président du Comité paritaire comme le prescrit le paragraphe 2 de la disposition 111.3 du Règlement du personnel. Il convient également d'ajouter que le courriel du 14 janvier, adressé à la Direction des ressources humaines, contestant la prolongation de la période d'essai du requérant n'avait pas non plus été envoyé dans le délai prescrit de un mois et que, lorsque le requérant s'est adressé à l'Ombudsman (le 21 mars 2013), la décision du 11 février de ne pas confirmer son engagement ne pouvait plus être contestée puisque le requérant n'en avait pas sollicité le réexamen dans le délai prescrit de un mois. Par ailleurs, il y a eu lieu de noter que le fait de s'adresser à l'Ombudsman est sans incidence d'un point de vue juridique sur la procédure de recours interne, étant donné que, selon l'instruction administrative (DRH) n° 37, l'Ombudsman «exerce une fonction informelle [et] ne participe à aucune procédure formelle judiciaire ou administrative concernant les préoccupations portées à son attention».

5. Les moyens invoqués par le requérant sont incohérents et dénués de fondement. Le requérant fait valoir que sa requête devrait être considérée comme recevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal. L'article VII présuppose que le requérant a suivi la procédure de recours

interne et n'a pas reçu de décision définitive dans un délai raisonnable, et ce, bien qu'il ait fait tout son possible pour que l'affaire soit réglée, ou que le requérant peut démontrer qu'il est peu probable que la procédure de recours interne aboutisse dans un délai raisonnable. Le requérant soutient par ailleurs qu'il était mal informé, voire pas informé, des procédures relatives aux recours internes. Lors de son entrée en fonction à l'UPU, le requérant s'est vu remettre une copie du Statut et du Règlement du personnel contenant notamment les règles relatives aux recours internes auprès du Comité paritaire. Il n'a fourni aucune preuve pour étayer ses arguments selon lesquels il aurait été mal informé de la procédure à suivre. Le requérant fait valoir que les membres du personnel avaient reçu pour instruction de ne pas écrire au Directeur général, mais cette instruction ne portait clairement que sur les questions non urgentes et mentionnait d'ailleurs une adresse électronique à utiliser «dans les cas où cela se justifie».

6. L'UPU a présenté une demande reconventionnelle concernant les dépens. Sans exclure par principe de prononcer une telle condamnation à l'encontre d'un requérant (voir, par exemple, les jugements 1884, 1962, 2211 et 3043), le Tribunal ne saurait toutefois user de cette possibilité que dans des situations exceptionnelles. Il est en effet essentiel que les fonctionnaires internationaux puissent bénéficier d'un accès ouvert à celui-ci sans avoir à subir l'effet dissuasif, voire rédhibitoire, d'une éventuelle condamnation de cet ordre. Or, en l'espèce, la requête ne saurait être regardée, même si elle était irrecevable faute d'épuisement des voies de recours interne, comme présentant un caractère manifestement abusif (voir le jugement 3506, au considérant 4). La demande reconventionnelle de l'UPU sera donc rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée, de même que la demande reconventionnelle de l'UPU.

Ainsi jugé, le 3 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ