

QUATRE-VINGT-DEUXIÈME SESSION

Affaire Rota (No 3)

Jugement No 1599

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} Adriana Rota le 22 août 1995 et régularisée le 26 octobre, la réponse de l'OMS du 14 février 1996, la réplique de la requérante du 30 mai et la duplique de l'Organisation du 4 septembre 1996;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. La requérante travaille pour l'OMS depuis novembre 1984 au Bureau régional de l'Organisation pour les Amériques (AMRO), à Washington, D. C. Elle est au bénéfice d'un engagement de durée déterminée en qualité d'auxiliaire de bureau II, au grade G.5.

Le 9 juillet 1993, la requérante a eu une altercation avec un autre fonctionnaire et l'a giflée. Dans un mémorandum du 25 août, le chef du personnel lui a infligé un blâme écrit, en application de l'article 1110.1.2. du Règlement du personnel, et l'a mutée à un autre bureau relevant d'un nouveau supérieur hiérarchique. Sa collègue, quant à elle, s'est vu infliger un blâme verbal.

Le 23 novembre 1993, la requérante a saisi le Comité régional d'appel. Dans son rapport du 21 juillet 1994, le Comité a recommandé le rejet de cet appel. Dans une lettre du 9 août 1994, le Directeur régional a fait sienne cette recommandation.

La requérante a alors saisi le Comité d'appel du siège à Genève. Dans un rapport daté du 28 mars 1995, ce Comité a recommandé de maintenir la décision de mutation, mais de retirer le blâme écrit de son dossier personnel, de le remplacer par un blâme verbal et de verser à la requérante 3 500 dollars des Etats-Unis pour ses dépens. Dans une lettre du 23 mai 1995, le Directeur général l'a informée qu'il refusait de retirer la sanction écrite et de lui payer ses dépens. C'est la décision entreprise dans la présente requête.

B. La requérante soutient que la décision du Directeur général est illégale. D'après elle, il y a eu violation de son droit d'être entendue, disproportion entre faute et sanction, non-respect des obligations incombant à l'Organisation et erreurs de fait.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision attaquée ainsi que de la décision antérieure prise par le directeur du Bureau régional le 9 août 1994, la suppression de son dossier du blâme officiel qui lui a été infligé et sa réintégration dans son ancien emploi, et de lui accorder une indemnité pour tort moral, ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS nie que la requérante ait fait l'objet d'un traitement inapproprié. Les deux parties sont pour l'essentiel d'accord sur les faits. Le blâme écrit constituait une sanction modérée pour une voie de fait. En tout état de cause, la décision de muter la requérante ne constituait pas une mesure disciplinaire, mais relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général que celui-ci a correctement exercé dans l'intérêt même de l'Organisation.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle accuse l'administration d'avoir omis des faits essentiels et maintient ses prétentions.

E. Dans sa duplique, la défenderesse fait observer que la décision attaquée était justifiée et que, de toute façon, elle n'a causé aucun préjudice à la requérante. L'Organisation a prolongé son engagement pour une durée de cinq ans au lieu de deux la fois précédente. La requérante n'ayant pas commis d'autre faute, le blâme écrit a été retiré de son dossier personnel.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est auxiliaire de bureau II, de grade G.5, au Bureau régional de l'OMS à Washington, D. C. Le 7 juillet 1993, quelques jours avant qu'elle ne parte en vacances, son supérieur hiérarchique, le coordinateur de la recherche et du développement technologique en matière de santé, lui a demandé d'ajouter à un mémorandum une information au sujet de la répartition des tâches pendant qu'elle serait absente. Elle a dactylographié l'information en question à la fin du mémorandum. Une autre fonctionnaire a obtenu une copie de ce mémorandum le 8 juillet. Elle s'est aperçue que, pendant l'absence de la requérante, les tâches de celle-ci devaient, selon le mémorandum, lui être assignées. Elle ne savait pas qui avait pris cette décision. Le 9 juillet, elle s'est rendue dans le bureau du coordinateur pour avoir un entretien avec lui, mais il n'était pas là. Elle a ensuite abordé la requérante, qui déclare l'avoir giflée lors d'une querelle qui a alors éclaté entre elles.

2. Le chef du personnel n'a pas été en mesure d'obtenir d'explications de la requérante avant le retour de vacances de celle-ci, six semaines plus tard. Après avoir entendu aussi bien la requérante que sa collègue, le chef du personnel a adressé à la première un blâme écrit dans un mémorandum daté du 25 août 1993, par lequel il lui a également fait savoir qu'elle était mutée, avec effet immédiat, au cabinet du directeur de la Division de la santé et du développement. L'autre fonctionnaire s'est vu infliger un blâme verbal. La requérante a contesté cette décision dans un mémorandum du 22 septembre adressé au chef du personnel. Dans sa réponse datée du 11 octobre, celui-ci lui a dit qu'il avait pris sa décision après lui avoir donné la possibilité de donner sa propre version des faits; que la gifle était incompatible avec la conduite que l'on attend d'un fonctionnaire et tout à fait inacceptable; et que l'on ne pouvait tolérer un tel comportement. Après avoir épuisé sans succès les moyens de recours internes mis à sa disposition, la requérante attaque la décision du Directeur général, en date du 23 mai 1995, de refuser de retirer le blâme écrit de son dossier personnel et de la réaffecter à son ancien poste.

3. Elle prétend qu'elle a été condamnée sans avoir pu exprimer son point de vue. Elle fait erreur. Aucune décision n'a été prise avant qu'elle n'ait eu la possibilité de donner sa propre version de l'incident, ce qu'elle a fait.

4. La requérante affirme que le blâme écrit est une sanction d'une lourdeur disproportionnée, et qu'elle a été la seule à avoir été punie. Or le fait de gifler quelqu'un au travail est un acte que l'OMS était en droit de considérer comme une faute, définie à l'article 110.8.1 du Règlement du personnel comme toute faute commise par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions officielles. L'Organisation a estimé, à raison, qu'un tel acte de violence ne saurait être toléré sur le lieu de travail. Il appartient au Directeur général d'appliquer, conformément à l'article 10.1 du Statut du personnel, des mesures disciplinaires qui, selon la gravité du cas, peuvent prendre la forme d'un blâme verbal ou écrit, d'une mutation avec ou sans rétrogradation, d'une révocation pour faute grave, ou d'une révocation immédiate pour faute très grave. Le blâme écrit infligé à la requérante n'est pas disproportionné à la faute consistant à frapper un autre fonctionnaire. Quant au deuxième moyen de la requérante, elle a tort de soutenir qu'elle a été la seule à être punie puisque sa collègue a également fait l'objet d'une sanction, même si, à juste titre, celle-ci était plus légère. Ses deux moyens ne sauraient donc être retenus.

5. La requérante affirme que sa mutation est une sanction disciplinaire. Mais dans son mémorandum du 11 octobre 1993, le chef du personnel a précisé que la seule sanction qui lui était imposée était le blâme écrit; sa mutation n'était pas une sanction : elle avait été décidée dans l'intérêt du bon fonctionnement du service et pour faire face à la charge de travail du cabinet du directeur. Elle était conforme à l'article 565.2 du Règlement du personnel, lequel stipule que :

Tout membre du personnel peut faire l'objet d'une mutation chaque fois que l'intérêt de l'Organisation l'exige...

Il est certes regrettable que le chef du personnel ait informé la requérante de sa mutation par le même mémorandum que celui dans lequel il lui a signifié son blâme écrit. Mais il n'existe aucune preuve que la mutation ait été une sanction supplémentaire : ses nouvelles tâches correspondent à son grade. Elle n'a pas, comme elle le prétend dans sa requête, perdu ses chances d'une reclassification : si l'Organisation a mis un terme à la procédure de reclassification du poste, c'est en raison d'une restructuration plus importante en cours à cette époque. La requérante n'a depuis lors subi aucun préjudice : son contrat a été prolongé de cinq ans contre deux la fois précédente. Qui plus

est, comme le chef du personnel le lui avait promis peu de temps après lui avoir signifié son blâme écrit, ce blâme a été retiré de son dossier personnel en raison d'une évaluation favorable de ses résultats.

6. La requérante fait encore erreur en prétendant que l'Organisation n'a présenté aucune preuve pour justifier la sanction. Le simple fait qu'elle ait donné une gifle à sa collègue justifiait la sanction, le chef du personnel ayant considéré que ses explications ne constituaient pas une excuse.

7. Enfin, la requérante prétend que l'Organisation a manqué à son devoir de lui offrir un cadre de travail sûr, et que son supérieur n'a rien fait pour arranger la situation entre elle et sa collègue, ce qui a été directement à l'origine de l'incident. Il s'agit là d'un abus de langage pur et simple visant à laisser accroire que l'incident est dû au fait que l'Organisation ne garantit pas la sécurité sur le lieu de travail. La requérante est responsable de ses propres faits et gestes : c'est elle l'agresseur.

8. Le Tribunal conclut que l'Organisation était dans son droit en lui imposant une sanction mineure pour un incident mineur, et il décide, par conséquent, de rejeter toutes les conclusions de la requête.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M^{me} Mella Carroll, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 janvier 1997.

(Signé)

William Douglas
Michel Gentot
Mella Carroll
A.B. Gardner