

K. (n° 2)

c.

CTA

120^e session

Jugement n° 3482

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA), formée par M. P. K. le 3 octobre 2012 et régularisée le 22 décembre 2012, la réponse du CTA du 25 avril 2013, la réplique du requérant du 2 mai et la duplique du CTA du 6 septembre 2013;

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 résilier son contrat avec effet immédiat au cours de sa période d'essai.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3068 prononcé le 8 février 2012 au sujet de la première requête du requérant. Il suffira de rappeler que ce dernier est entré au service du CTA le 15 avril 2009 et que son engagement, conclu pour une durée indéterminée, était assorti d'une période d'essai initiale de six mois.

Le 15 juillet 2009 se tint une réunion, convoquée à la demande du Directeur du CTA, à laquelle le requérant ne participa pas. Elle avait pour objet de faire le point sur ses prestations professionnelles et de

préparer une autre réunion qui se déroula le même jour. Au cours de cette dernière, le requérant fut avisé que, suite à un incident technique survenu le 13 juillet, le Directeur avait exprimé des doutes quant à ses capacités professionnelles. Le 6 août, le requérant eut un entretien avec le chef du Département de l'administration et des ressources humaines au cours duquel fut évoqué son comportement professionnel. Leurs échanges furent consignés dans une «note de dossier» qui faisait état d'«[i]nsuffisance professionnelle» et d'«incapacité à communiquer». Le lendemain, le Directeur du CTA informa oralement l'intéressé qu'il avait décidé de résilier son contrat avec effet immédiat en raison des insuffisances constatées dans l'exercice de ses fonctions depuis le début de son engagement.

Le 7 septembre 2009, le requérant adressa au Directeur un «recours en annulation» dirigé contre la décision de le licencier et lui demanda de lui transmettre un exemplaire de celle-ci. Par courrier du 14 septembre, le chef du Département de l'administration et des ressources humaines lui répondit que le CTA avait pris bonne note de sa lettre du 7 septembre. Il joignait à son courrier une copie de la décision en question.

Le 29 septembre, le requérant écrivit au Comité des Ambassadeurs ACP-CE pour solliciter une «tentative préalable de conciliation». Cette demande étant restée sans réponse, le 20 novembre 2009, il adressa au président du Conseil d'administration du Centre un «Recours en annulation de la décision du CTA» tendant à ce que le litige l'opposant au CTA soit réglé par voie de conciliation. La nomination d'un conciliateur n'étant pas intervenue dans le délai de quarante-cinq jours imparti au Conseil d'administration par le paragraphe 3 de l'article 4 de l'annexe IV au Régime applicable au personnel, le requérant forma sa première requête devant le Tribunal le 13 janvier 2010. Par lettre du 8 février 2010, le Directeur l'informa qu'il n'y avait pas lieu de donner suite à son recours en annulation du 20 novembre 2009.

Dans son jugement 3068, le Tribunal constata que le requérant avait été indûment privé du bénéfice de la procédure de conciliation prévue par le Régime applicable au personnel. Il décida ainsi d'annuler

la décision du 8 février 2010 et de renvoyer l'affaire devant le CTA en vue de l'engagement de cette procédure.

En exécution du jugement 3068, le Conseil d'administration procéda à la nomination d'un conciliateur. Dans son mémoire en conciliation du 5 avril 2012, le requérant réclama, à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel, une somme équivalant à cinq ans de traitements, indemnités et allocations. Il réclama également le remboursement de ses frais de déménagement et «des pénalités de vol de 7 000 euros», le paiement d'une somme de 20 000 euros pour atteinte à sa vie privée, de 40 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il estimait avoir subi et de 5 000 euros à titre de dépens. Dans la réplique à ce mémoire, le CTA s'attacha à démontrer que la «demande de conciliation» du requérant était dénuée de fondement.

Dans son rapport du 25 juin 2012, le conciliateur conclut que la décision du 7 août 2009 n'était entachée d'aucun vice substantiel, soulignant notamment qu'elle avait été prise dans le respect du principe du contradictoire et qu'elle ne résultait pas d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'un détournement de pouvoir. Il déclarait que, par conséquent, il n'était pas en mesure de «proposer aux parties des modalités transactionnelles de règlement de la procédure susceptibles de rencontrer les revendications indemnitaires du demandeur».

Le 3 octobre 2012, le requérant saisit le Tribunal, indiquant qu'il contestait la décision implicite de rejet de son recours en annulation du 20 novembre 2009 et réitérant l'ensemble des conclusions qu'il avait présentées dans son mémoire en conciliation.

Le CTA estime que la requête est irrecevable pour forclusion. À titre subsidiaire, il soutient qu'elle est dénuée de fondement. Il demande au Tribunal de condamner le requérant aux dépens.

CONSIDÈRE :

1. Par le jugement 3068, prononcé le 8 février 2012, le Tribunal, statuant sur la première requête du requérant, a notamment renvoyé l'affaire devant le CTA en vue de l'engagement de la procédure de

conciliation prévue par les dispositions de l'article 67 du Régime applicable au personnel et de l'annexe IV à ce régime.

2. Cette procédure de conciliation ayant échoué comme cela ressort du rapport du conciliateur du 25 juin 2012, le requérant saisit le Tribunal de céans le 3 octobre 2012.

Sur la recevabilité

3. Le CTA soutient que la requête est irrecevable pour n'avoir pas été introduite dans le délai de quatre-vingt-dix jours prescrit par l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal.

Il souligne que le rapport du conciliateur du 25 juin 2012, informant les parties de l'échec de la conciliation, avait été notifié au requérant le 4 juillet 2012. Ce dernier ayant déposé sa requête le 3 octobre 2012, celle-ci devrait être déclarée irrecevable pour avoir été présentée hors du délai de quatre-vingt-dix jours imparti.

4. Comme le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de le souligner, les délais de recours sont impératifs et ont un caractère objectif. Il ne saurait donc entrer en matière sur une requête tardive car toute autre solution, même fondée sur des motifs d'équité, aurait pour effet de porter atteinte à la nécessaire stabilité des situations juridiques, qui constitue la justification même de l'institution de la forclusion. Mais il est fait exception à cette règle lorsque le requérant a été empêché, pour des raisons de force majeure, de prendre connaissance en temps voulu de la décision litigieuse ou lorsque l'organisation l'a induit en erreur, lui a caché un document ou l'a privé de toute autre manière, en violation du principe de bonne foi, de la possibilité d'exercer son droit de recours (voir notamment les jugements 1466, au considérant 5, et 2722, au considérant 3).

5. Or, en l'espèce, le paragraphe 12 de l'article 4 de l'annexe IV au Régime applicable au personnel du CTA prévoit que, «[s]i la procédure de conciliation échoue, l'affaire peut être portée devant

le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail dans un délai de trois mois».

6. Le Tribunal rappelle que les conditions de recevabilité des requêtes déposées devant lui sont exclusivement régies par son propre Statut. Par conséquent, c'est illégalement que le délai a été fixé à trois mois dans le Régime applicable précité et non à quatre-vingt-dix jours, comme le prévoit l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. Dès lors que le requérant a été induit en erreur par l'indication inexacte du délai de recours figurant dans le texte statutaire adopté par le CTA et qu'il a bien introduit sa requête dans le délai de trois mois prévu par le paragraphe 12 précité, la requête doit être regardée comme recevable.

Au fond

7. Comme le Tribunal l'a déjà indiqué dans son jugement 3068 précité, au considérant 23, l'essentiel du présent litige réside dans la contestation de l'appréciation portée sur le comportement professionnel du requérant au cours de sa période d'essai, qui a conduit à mettre fin à son engagement. C'est pourquoi il a rappelé qu'en vertu d'une jurisprudence constante il n'exerce sur une telle décision qu'un contrôle limité; qu'ainsi cette décision ne sera annulée que si, notamment, elle viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit ou procède d'un détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 987, au considérant 2, 1817, au considérant 5, ou 2715, au considérant 5); qu'en ce qui concerne l'évaluation des mérites du fonctionnaire intéressé, le Tribunal se refuse, en dehors de l'hypothèse où il constaterait qu'ont été tirées du dossier des conclusions manifestement erronées, à substituer sa propre appréciation à celle du chef exécutif de l'organisation. (Voir le jugement 3068, au considérant 23.)

8. Il n'est pas contesté que le requérant se trouvait encore en période d'essai quand le Directeur du CTA a décidé de mettre fin à son engagement.

9. Le requérant reproche au CTA de ne pas lui avoir adressé un avertissement portant sur le caractère non satisfaisant de ses services. De plus, comme il l'avait indiqué dans son mémoire en conciliation, il n'a jamais été informé de manière explicite qu'il risquait de perdre son emploi. Le requérant se plaint également de ne jamais avoir reçu d'objectifs à l'aune desquels ses prestations auraient pu être évaluées et affirme que la décision de mettre un terme à son engagement lui a été annoncée sans qu'il ne puisse faire valoir son point de vue.

10. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, aucun principe général du droit n'oblige une organisation internationale à conserver à son service un agent stagiaire pendant toute la durée de la période d'essai si, antérieurement à l'expiration de cette période, l'autorité compétente parvient à la conclusion définitive que l'intéressé est inapte au poste qui lui avait été assigné (voir, notamment, le jugement 197, au premier alinéa). La possibilité de mettre fin à l'engagement d'un agent au cours de la période d'essai est du reste prévue, en l'occurrence, à l'alinéa a) de l'article 35 du Régime applicable au personnel du CTA.

11. Le Tribunal rappelle également qu'il est de principe qu'une organisation doit dispenser à ses fonctionnaires, en particulier à ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, des directives et des conseils sur l'exercice de leurs tâches et qu'elle est tenue de les avertir, en termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés; qu'un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation et que, de plus, l'intéressé est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quels critères son travail sera désormais évalué (voir le jugement 3128, au considérant 5, et la jurisprudence citée). Ce sont là des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité (voir le jugement 2529, au considérant 15).

12. En l'espèce, le CTA soutient que le requérant avait fait l'objet de critiques sur ses performances personnelles et qu'il avait été informé de ces critiques à l'occasion d'une réunion du 15 juillet 2009, à l'issue de laquelle un procès-verbal avait été rédigé.

13. Mais il ressort du dossier que ce n'est que le 6 août 2009 que l'intéressé avait été convoqué pour être entendu au sujet de ses lacunes sur le plan professionnel et relationnel et être informé par le chef du Département de l'administration et des ressources humaines qu'il allait recommander au Directeur de mettre fin à sa période d'essai et de ne pas le titulariser.

14. Le 7 août 2009, l'intéressé fut convoqué dans le bureau du Directeur pour se voir indiquer les aspects de son travail qui témoignaient d'une insuffisance de ses compétences professionnelles et du niveau de communication avec ses collègues. À la suite de ces observations, le Directeur lui signifia la décision de le licencier et de mettre ainsi un terme à la période d'essai.

15. Le CTA fait valoir que le requérant n'a pas contesté avoir eu la possibilité de s'exprimer pleinement sur les critiques portées sur son travail à l'occasion des réunions des 15 juillet et 6 août 2009, de même qu'il n'a pas contesté avoir eu l'opportunité, le 7 août 2009, de présenter ses observations sur «les critiques qui s'étaient manifestées au cours de sa période d'essai et ce avant que les phases de l'entretien n'aboutissent à la décision de licenciement».

16. Mais le Tribunal constate que la chronologie des faits ci-dessus relatés révèle que le Centre n'a manifestement pas respecté les exigences de la jurisprudence précitée avant de mettre, prématurément, un terme à l'engagement du requérant. En effet, même si l'on peut admettre que le CTA était fondé à considérer que l'intéressé ne donnait pas encore satisfaction quant à sa performance et à son comportement, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que celui-ci ait été informé à temps de ce qu'on lui reprochait afin que de le mettre en mesure de remédier à la situation ni que des objectifs lui aient été fixés à l'avance afin de lui

permettre de savoir selon quels critères son travail allait être évalué. De même, le Centre ne justifie aucunement que l'intéressé eût été averti que son engagement pourrait prendre fin avant le terme de sa période d'essai.

17. Il résulte de tout ce qui précède que, le CTA ayant manqué à son devoir de sollicitude envers son agent en n'agissant pas de bonne foi envers lui et en ne respectant pas sa dignité, la décision attaquée doit être annulée pour ces motifs, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur tout autre moyen.

18. Le requérant demande «le paiement de 5 ans de traitements, indemnités et allocations à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel». Le Tribunal estime que l'on ne peut affirmer, compte tenu des circonstances de l'espèce, que, si la procédure n'avait pas été viciée, l'engagement de l'intéressé aurait pour autant été confirmé à l'issue de la période d'essai. Le Tribunal estime donc qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité correspondant aux sommes qu'il aurait perçues si la période d'essai avait atteint les six mois prévus, déduction faite des sommes qui lui ont été versées pendant cette période.

19. Le requérant demande «le remboursement des frais de déménagement et des pénalités de vol de 7 000 euros».

Le Tribunal estime qu'au vu du dossier il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

20. Le requérant a droit à une indemnité de 5 000 euros en réparation du tort moral subi du fait de la brutalité de la rupture prématurée de sa période d'essai.

21. Obtenant en partie satisfaction, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 000 euros.

22. Le CTA demande que le requérant soit lui-même condamné à lui verser des dépens. Il résulte de ce qui précède que cette prétention doit, à l'évidence, être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Le CTA versera au requérant une indemnité calculée comme il est dit au considérant 18 ci-dessus, en réparation du préjudice matériel subi.
3. Il lui versera une indemnité de 5 000 euros en réparation du tort moral subi.
4. Il lui versera également la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête ainsi que la demande reconventionnelle du CTA sont rejetés.

Ainsi jugé, le 7 mai 2015, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

CLAUDE ROUILLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN

DRAŽEN PETROVIĆ