

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

B.
c.
CPA

123^e session

Jugement n° 3729

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour permanente d'arbitrage (CPA), formée par M^{me} A. É. B. le 17 octobre 2014 et régularisée le 11 novembre 2014, la réponse de la CPA du 2 février 2015, régularisée le 6 mars, la réplique de la requérante du 23 avril et la duplique de la CPA du 30 mai 2015;

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 :

La requérante conteste les modalités de résiliation de son engagement.

La requérante est entrée au service de la CPA le 10 décembre 2012 au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an en qualité d'assistante du Secrétaire général.

Le 17 octobre 2013, le Secrétaire général informa la requérante verbalement que son contrat serait renouvelé pour un an. Le Secrétaire général convoqua à nouveau la requérante le 18 octobre, car il avait été avisé qu'elle avait divulgué des informations confidentielles à un autre membre du personnel (M^{me} B.). Il lui demanda si c'était le cas, mais la requérante nia. Dans les jours qui suivirent, le Secrétaire général prit un congé de maladie et confia officiellement ses fonctions au Secrétaire général adjoint, qui devint Secrétaire général par intérim.

En novembre, le Secrétaire général et le Secrétaire général par intérim communiquèrent au sujet de la situation de la requérante, et il fut décidé qu'il serait mis fin à son contrat. Par lettre du 22 novembre 2013, le Secrétaire général par intérim, se référant à une discussion qu'il avait eue avec la requérante le jour même, l'informa que son contrat qui commençait le 10 décembre 2013 prendrait fin avec deux mois de préavis, à savoir le 9 février 2014. Par lettre du 4 décembre 2013, il expliqua que la résiliation de son contrat était «dans l'intérêt de la Cour permanente d'arbitrage». Il ajoutait qu'elle n'aurait pas à se présenter au travail pendant la période comprise entre le 7 décembre 2013 et le 9 février 2014.

Le 10 janvier 2014, la requérante réclama le versement d'une indemnité de fin de contrat en application de l'article 10.3 des Règlement et Directives du personnel du Bureau international de la Cour permanente d'arbitrage (ci-après le «Règlement du personnel de la CPA»). Par lettre du 3 février 2014, le Secrétaire général rejeta cette demande au motif que les règles applicables ne prévoyaient pas le versement d'une telle indemnité dans le cas où le licenciement est dans l'intérêt de l'organisation, ajoutant que, «bien que cette raison particulière ne soit pas mentionnée explicitement dans les [règles applicables] sur l'indemnité pour perte d'emploi, elle est assimilable à un service insatisfaisant», et que la lettre du 4 décembre 2013 «n'avait mentionné aucun service insatisfaisant, car [il] ne souhaitait pas compromettre [les] possibilités d'emploi futures [de la requérante]».

Le 28 février 2014, la requérante introduisit un recours contre la décision du 3 février 2014, demandant que cette décision, de même que celle du 22 novembre 2013, soit annulée et réclamant le versement de son traitement ainsi que de toutes les indemnités et allocations jusqu'à l'expiration de son contrat. S'agissant de sa contestation de la décision du 22 novembre, elle soutenait que, comme elle n'avait pas été informée de la «véritable raison de la résiliation de [s]on contrat, [elle] n'a[vait] pas été en mesure de faire appel de cette décision à l'époque». Le 3 mars 2014, la requérante régularisa son recours.

Dans son rapport du 2 juillet 2014, la Commission de recours conclut que la requérante n'avait pris connaissance de la raison précise de son licenciement que lors de l'audience qui s'était tenue le 6 mai 2014.

À cette occasion, le Secrétaire général avait déclaré qu'il avait été mis fin au contrat de la requérante parce qu'il considérait qu'elle avait irrémédiablement trahi sa confiance en divulguant à tort des informations confidentielles à un autre membre du personnel et en niant l'avoir fait lorsqu'il l'avait interrogée. La Commission recommanda donc que la CPA considère le 6 mai comme la date de la résiliation du contrat et, par conséquent, que soient versés à la requérante cinq mois de traitement supplémentaires, y compris le préavis de deux mois.

Par lettre du 24 juillet 2014, le Secrétaire général informa la requérante qu'il avait décidé de suivre la recommandation de la Commission de recours et de lui verser cinq mois de traitement, sous réserve qu'elle signe un accord de règlement à l'amiable, renonçant ainsi à toutes les revendications en relation avec son emploi qu'elle avait formulées contre la CPA. Le 30 juillet 2014, la requérante déclina l'offre du Secrétaire général. Elle attaque devant le Tribunal la décision du 24 juillet 2014.

La requérante demande au Tribunal d'annuler les décisions des 22 novembre et 4 décembre 2013, ainsi que les décisions des 3 février et 24 juillet 2014. Elle demande que la CPA lui verse l'intégralité des traitements, indemnités et allocations qu'elle aurait perçus s'il n'avait pas été mis fin à son contrat, assortis d'intérêts. Elle réclame 10 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

La CPA soutient que la requête est irrecevable, la requérante n'ayant pas épuisé les voies de recours interne. Sur le fond, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de la CPA le 10 décembre 2012 au titre d'un contrat à durée déterminée d'un an, devant arriver à expiration le 9 décembre 2013. Elle était notamment chargée d'assurer des tâches de secrétariat et d'apporter un appui administratif au Secrétaire général. La requérante et le Secrétaire général eurent un entretien le 17 octobre 2013. À cette date, le Secrétaire général s'apprêtait à prendre un congé de maladie de plusieurs semaines. Au cours de leur entretien, le Secrétaire général annonça à la requérante que son contrat serait

renouvelé pour un an, puis commença à discuter des prestations de la requérante, en partant du principe qu'ils en discuteraient de nouveau ultérieurement à son retour de congé de maladie à la mi-novembre 2013. Selon la pratique générale au sein de la CPA, si les prestations d'un membre du personnel au cours de sa première année étaient satisfaisantes, il se voyait proposer un contrat de travail de cinq ans.

2. Le Secrétaire général et la requérante eurent un nouvel entretien le 18 octobre 2013. Le Secrétaire général demanda à la requérante si elle avait dit à un autre membre du personnel, M^{me} B., que son travail était en péril. La requérante nia, mais le Secrétaire général ne la crut pas. En conséquence, le Secrétaire général eut le sentiment que la requérante avait doublement trahi sa confiance, d'une part, en révélant des informations confidentielles à M^{me} B. et, d'autre part, en niant l'avoir fait. Le 22 novembre 2013, le Secrétaire général adjoint (qui était alors Secrétaire général par intérim) écrivit à la requérante afin de l'informer que la CPA avait décidé de «mettre un terme à son contrat moyennant un préavis de deux mois» et qu'elle percevrait son traitement jusqu'au 9 février 2014. Par lettre du 4 décembre 2013, le Secrétaire général adjoint informa la requérante que son dernier jour de travail au bureau serait le 6 décembre 2013 et que la résiliation de son contrat était «dans l'intérêt de la [CPA]».

3. Le 10 janvier 2014, la requérante écrivit au Secrétaire général pour lui indiquer qu'elle pouvait prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat en application du Règlement du personnel de la CPA, mais le Secrétaire général rejeta cette demande dans une lettre du 3 février 2014. Le 28 février 2014, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission de recours de la CPA. Si la lettre de couverture de cette date mentionnait uniquement la demande de versement d'une indemnité comme objet du recours, il apparaissait clairement, au vu des documents qui y étaient joints, que la requérante contestait non seulement la décision contenue dans la lettre du 22 novembre 2013 de résilier son contrat avec un préavis de deux mois, mais aussi le rejet de sa demande d'indemnité.

4. Dans un rapport daté du 2 juillet 2014, la Commission de recours formula deux recommandations à l'intention du Secrétaire général. Dans sa seconde recommandation, elle préconisait que la CPA ne verse aucune indemnité à la requérante, ayant conclu que le contrat de l'intéressée avait été résilié pour un motif «ne pouvant donner lieu au versement d'indemnités en application du Règlement du personnel de l'OCDE». Dans sa première recommandation, la Commission de recours préconisait que la CPA verse à la requérante la somme de 17 140 euros, au motif que celle-ci n'avait pris connaissance de la raison précise de la résiliation de son contrat que le 6 mai 2014, date de l'audience au cours de laquelle la Commission de recours avait entendu la requérante et le Secrétaire général. En d'autres termes, le contrat de la requérante n'avait pas été résilié pour service insatisfaisant, mais plutôt parce que le Secrétaire général estimait que la requérante avait irrémédiablement trahi sa confiance en révélant à M^{me} B. que sa situation contractuelle était en cours d'examen et en niant l'avoir fait. La somme de 17 140 euros représentait le traitement correspondant aux deux mois de préavis théorique compris entre le 6 mai 2014 et le 6 juillet 2014, ainsi que le traitement qui aurait été versé à la requérante entre le 9 février 2014 et le 6 mai 2014 si son contrat n'avait pas été résilié.

5. Par lettre du 24 juillet 2014, le Secrétaire général indiqua à la requérante qu'il était prêt à suivre cette recommandation si elle signait un accord de règlement à l'amiable, en vertu duquel elle renonçait à toute revendication contre la CPA et acceptait de préserver la confidentialité des termes de l'accord. La requérante écrivit au Secrétaire général le 30 juillet 2014 pour lui indiquer qu'elle n'était disposée à renoncer à aucun de ses droits ni à aucune de ses revendications en relation avec son emploi. La décision du 24 juillet 2014 constitue la décision attaquée dans la présente procédure.

6. La CPA soulève d'emblée la question de la recevabilité de la requête, dans la mesure où celle-ci est dirigée contre la décision de mettre fin au contrat de la requérante. Elle soutient en effet que la requérante a omis une étape de la procédure de recours interne, à savoir demander le réexamen de cette décision avant de former un recours interne, comme

l'exigerait la directive 11.1, alinéa ii), du Règlement du personnel de la CPA. Si cette objection à la recevabilité avait été soulevée dans le cadre du recours interne, elle aurait pu éventuellement être retenue par le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 1653, au considérant 6, 3181, au considérant 11, et 3577, aux considérants 8 et 9). Toutefois, cette question n'ayant pas été soulevée au cours de la procédure interne, elle ne peut être invoquée pour la première fois par la CPA dans le cadre de la présente procédure (voir, par exemple, les jugements 2255, aux considérants 12 et 13, et 3160, au considérant 14). Par conséquent, l'argument de la CPA concernant la recevabilité de la requête est rejeté.

7. Dans sa réponse, la CPA décrit de manière détaillée les événements qui s'étaient déroulés les 17 et 18 octobre 2013, lorsque la requérante avait révélé à M^{me} B. des informations confidentielles concernant son emploi futur, et fait référence à un courriel envoyé le 18 novembre 2013 par le Secrétaire général adjoint au Secrétaire général, proposant d'informer la requérante que son contrat de travail était résilié en raison de son comportement vis-à-vis de M^{me} B. La CPA attire également l'attention sur le fait qu'un représentant légal de la requérante avait reconnu, dans le cadre du recours interne, que celle-ci aurait vu ce courriel. La CPA fait également dans sa réponse le récit détaillé d'une conversation entre la requérante et le Secrétaire général adjoint le 22 novembre 2013, au cours de laquelle ce dernier lui avait dit que le Secrétaire général n'avait plus confiance en elle car elle avait trahi sa confiance, ce qui constituait une violation du Règlement du personnel de la CPA ainsi que des termes de son contrat de travail et justifiait son licenciement. Dans sa réplique, la requérante ne conteste aucun élément spécifique de la version des faits de la CPA, laquelle n'est pas non plus contredite par la version des faits fournie par la requérante dans son mémoire en requête. La requérante indique certes dans sa réplique que le fait qu'elle «ne conteste pas explicitement une déclaration, une suggestion ou une interprétation» ne signifie pas qu'elle les accepte, mais elle ne fournit aucun élément de preuve venant les contredire. Le Tribunal accepte la version de la CPA.

8. Dans son mémoire en requête, la requérante avance deux arguments. Le premier est que la recommandation de la Commission de recours de lui verser cinq mois de traitement était entachée d'erreurs de droit. Cet argument s'articule autour de deux éléments. Tout d'abord, le motif de résiliation de son contrat ne lui a pas été expliqué clairement, ni avant ni pendant l'audition devant la Commission de recours, et n'était toujours pas clair au moment où elle a rédigé son mémoire en requête. Elle affirme en outre qu'il existait une contradiction entre le motif identifié par la Commission de recours et révélé au cours de l'audition (selon lequel la résiliation était dans l'intérêt de l'organisation) et la position de la CPA selon laquelle la requérante ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité. Le second élément sous-tendant son premier argument était que les garanties d'une procédure régulière n'avaient pas été respectées, ce qui rendait son licenciement arbitraire. Son second argument est que la résiliation de son engagement était illégale car les motifs de cette résiliation ne lui avaient pas été communiqués et qu'elle n'avait pas eu l'occasion de «répondre aux charges retenues contre [elle]».

9. Dans sa réplique, la requérante déclare que la version de la CPA concernant les faits intervenus en octobre 2013 et ultérieurement constitue une tentative de dissimuler la véritable question au cœur de l'affaire. Elle affirme en effet que la question n'est pas de savoir si elle a divulgué des informations confidentielles, mais plutôt de déterminer si la décision prise par le Secrétaire général de la licencié était ou non entachée de vices de procédure.

10. Dans une déclaration fournie par la CPA dans le cadre de la présente procédure, le Secrétaire général adjoint décrit de manière détaillée les propos qu'il a tenus à la requérante lors de leur entretien le 22 novembre 2013. Cette version des faits est reprise par la CPA dans ses écritures. Elle n'est ni contestée ni remise en cause par la requérante dans sa réplique, au-delà de la déclaration d'ordre général évoquée à la fin du considérant 7 et d'une note de bas de page dans laquelle elle affirme que les déclarations du Secrétaire général adjoint sont «principalement fondées sur des hypothèses et interprétations non étayées». Toutefois, la déclaration du Secrétaire général adjoint concernant l'entretien du

22 novembre 2013 est claire et revêt une importance certaine. En effet, le Secrétaire général adjoint déclare avoir indiqué à la requérante qu'elle avait trahi la confiance du Secrétaire général en divulguant des informations confidentielles à un autre membre du personnel puis en niant l'avoir fait, et avoir expliqué à la requérante que ses actes constituaient une violation des Règlement et Directives du personnel de la CPA et des termes de son contrat. Il aurait expliqué à la requérante que son contrat serait résilié moyennant un préavis de deux mois et que cela était dans l'intérêt de l'organisation.

11. Il ressort du dossier que la Commission de recours n'a pas eu connaissance de ces éléments et que, concernant l'entretien du 22 novembre 2013, elle ne disposait que de la version de la requérante qui, selon le compte rendu qui en a été fait par la Commission de recours, était beaucoup plus ambiguë et manquait de clarté. En fait, la requérante avait été informée le 22 novembre 2013 de la raison précise de la résiliation de son contrat. Le fait qu'il puisse exister une contradiction entre le refus ultérieur de la CPA de lui verser une indemnité et les raisons qui lui avaient été données de manière claire au cours de l'entretien du 22 novembre 2013 est sans pertinence. En effet, la requérante affirme dans la présente procédure que la décision de la licencier était illégale principalement parce qu'elle n'avait pas été informée des raisons de son licenciement et n'avait pas eu la possibilité de se défendre. Aucun de ces arguments n'est fondé. Par conséquent, la requête doit être rejetée. Il appartient exclusivement à la CPA de maintenir ou de renouveler l'offre de paiement formulée dans la décision attaquée mais refusée par la requérante.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 8 février 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ