

**A.**

**c.**

**Groupe ACP**

**124<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3845**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Groupe des États d’Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (Groupe ACP), formée par M. Y. K. A. le 30 décembre 2015, la réponse du Groupe ACP du 26 février 2016, la réplique du requérant du 14 avril et la duplique du Groupe ACP du 18 mai 2016;

Vu les articles II, paragraphes 1 et 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 le licencier en fin de période probatoire.

Le requérant a été recruté par le secrétariat du Groupe ACP le 1<sup>er</sup> octobre 2013 pour occuper, à titre temporaire, des fonctions d’expert de grade P4 au sein du Département du développement économique durable et du commerce. Son contrat, d’une durée de six mois, fut ultérieurement prolongé jusqu’au 30 septembre 2014. Son poste ayant été mis au concours, il posa sa candidature, qui fut retenue. C’est ainsi qu’un contrat de durée déterminée, couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2014 au 31 décembre 2020, lui fut octroyé. Conformément aux dispositions de l’article 11 du Statut du personnel, ce contrat

prévoyait que l'intéressé serait soumis à une période probatoire d'une durée maximale de douze mois.

Dès sa prise de fonctions, le 1<sup>er</sup> avril 2015, le Sous-secrétaire général en charge du département précité demanda au requérant, en sa qualité de supérieur hiérarchique de ce dernier, d'établir divers documents et, à plusieurs reprises, il lui fit des remontrances. Le 21 mai, le requérant se vit communiquer le formulaire d'évaluation de ses services pour l'année 2015, qu'il était invité à compléter pour le 2 juin au plus tard.

Le 30 juillet, le requérant rencontra son supérieur hiérarchique et le Secrétaire général pour parler de l'évaluation de ses services. Par lettre du 31 juillet 2015, le Secrétaire général, se fondant sur les dispositions pertinentes de l'article 11 du Statut du personnel, l'informa qu'à l'issue d'un «examen approfondi de [sa] performance», il s'avérait que celle-ci se situait «en deçà du niveau minimum acceptable» et qu'il avait été décidé de le licencier. Il était précisé qu'il percevrait un mois de salaire de base à titre d'indemnité de cessation de fonctions, que son salaire du mois d'août lui serait versé et que le solde des jours de congé qu'il aurait accumulés au 31 août lui serait également payé. Le 14 août, le requérant adressa au Secrétaire général un «recours hiérarchique», dans lequel il sollicitait l'annulation de la décision de le licencier.

Dans les jours qui suivirent, le requérant reçut de son supérieur hiérarchique une série de mémorandums, datés du 13 ou du 15 août. Dans l'un des mémorandums du 13 août, le Sous-secrétaire général lui faisait grief de ne pas avoir rempli, malgré plusieurs relances, le formulaire d'évaluation qui lui avait été envoyé le 21 mai et lui demandait de le retourner d'ici au 24 août. Il l'informait que, confronté à son «manque de coopération» et à la nécessité d'évaluer ses services dans le cadre de sa période probatoire, il avait été amené à procéder à une «évaluation autonome», datée du 3 juillet et couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin, qu'il joignait à son mémorandum et qui s'avérait globalement négative. Dans les quatre autres mémorandums, le Sous-secrétaire général, constatant que le requérant ne lui avait pas remis un certain nombre de documents, lui demandait de les lui présenter d'ici au 28 août au plus tard.

Le 22 août, le requérant écrivit au Secrétaire général pour s'enquérir de la suite qu'il entendait donner à son «recours hiérarchique» et se plaindre des actes de son supérieur hiérarchique, qui, selon lui, témoignaient d'un «acharnement singulier à la lumière de la procédure de licenciement entreprise».

Le requérant rencontra le Secrétaire général le 28 août, puis le 31 août. Lors de ce dernier entretien, il se vit remettre un document, rédigé par son supérieur hiérarchique, dans lequel ce dernier formulait diverses critiques à son égard. C'est également le 31 août que le Secrétaire général écrivit au requérant pour l'aviser qu'il confirmait la décision de le licencier à compter du jour même.

Le 11 septembre, se fondant sur les dispositions du paragraphe 3 de l'annexe VIII au Statut du personnel, relative au «Mécanisme interne d'examen des griefs», le requérant s'adressa à la Présidente du Comité des ambassadeurs pour contester la décision de le licencier et lui demander de prendre «toutes mesures appropriées, de nature à rétablir le respect des dispositions procédurales du Statut et d'éviter l'instauration [...] de l'arbitraire». Par une lettre du 4 novembre 2015, qui constitue la décision attaquée, il fut informé que la Présidente dudit comité avait décidé de «renvoyer la question au Secrétaire général et à son équipe en vue d'un règlement». Les sommes dues à l'occasion de sa cessation de service lui furent versées le 11 novembre 2015.

Dans sa requête, formée le 30 décembre 2015, le requérant sollicite, à titre principal, sa réintégration dans son poste d'expert à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015. À titre subsidiaire, il demande au Tribunal d'ordonner le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue si son engagement n'avait pas été résilié — y compris «l'allocation de résidence» — et la suppression de la motivation énoncée dans la lettre du 31 juillet 2015. À titre plus subsidiaire, il réclame une somme de 300 000 euros à titre de dommages-intérêts. Il sollicite en outre l'allocation d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens. Dans sa réplique, il retire sa demande de réintégration.

Le Groupe ACP soutient que la requête est irrecevable car tardive et demande que le requérant soit condamné à lui verser une somme de 1 500 euros à titre de dépens. Dans l'hypothèse où le Tribunal

considérerait que la décision du 31 juillet 2015 est irrégulière, il lui demande de limiter le montant des dommages-intérêts aux sommes déjà payées au requérant par suite de sa cessation de fonctions et celui des dépens à 1 500 euros. Dans sa duplique, le Groupe ACP ajoute que le Tribunal n'est pas compétent étant donné que le Statut du personnel ne prévoit la possibilité de le saisir que dans les affaires de nature disciplinaire.

CONSIDÈRE :

1. Dans sa duplique, le Groupe ACP conteste la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, au motif qu'il n'a reconnu la compétence de cette juridiction que pour les contestations de nature disciplinaire qui s'élèvent entre le Groupe et son personnel.

Aux termes de l'article II, paragraphes 1 et 5, du Statut du Tribunal :

«1. Le Tribunal est compétent pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires du Bureau international du Travail et des dispositions du Statut du personnel qui sont applicables à l'espèce.

5. Le Tribunal connaît en outre des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du statut du personnel des autres organisations internationales satisfaisant aux critères définis à l'annexe au présent Statut qui auront adressé au Directeur général une déclaration reconnaissant, conformément à leur Constitution ou à leurs règles administratives internes, la compétence du Tribunal à l'effet ci-dessus, de même que son Règlement, et qui auront été agréées par le Conseil d'administration.»

Il découle de ces dispositions, dès lors que le Statut du Tribunal ne prévoit par ailleurs aucune possibilité d'émettre des réserves quant à l'étendue de la compétence de celui-ci, que les organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal acceptent que ce dernier puisse être saisi de l'ensemble du contentieux qui les oppose à leurs fonctionnaires.

S'il est exact que, dans sa lettre du 25 octobre 2004 dans laquelle il demandait à reconnaître la compétence du Tribunal de céans, le Groupe ACP précisait que sa demande s'inscrivait dans le contexte des

dispositions du titre IX du Statut du personnel, qui régissaient le droit disciplinaire, il résulte de ce qui vient d'être dit qu'une telle demande ne pouvait être agréée sous cette forme. Dès lors, l'acceptation par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail de la demande ainsi présentée doit être interprétée comme ayant entendu viser la possibilité pour le Tribunal de connaître de l'ensemble du contentieux opposant le Groupe ACP à ses fonctionnaires.

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal est compétent pour connaître du présent litige.

2. L'objet du litige est la décision du 31 juillet 2015 par laquelle le Secrétaire général du Groupe ACP a mis fin aux rapports de service entre l'organisation et le requérant à compter du 31 août 2015.

Le 14 août 2015, le requérant a attaqué cette décision par la voie de ce qu'il a appelé un «recours hiérarchique en rétractation d'une décision de licenciement». Il se référait ainsi implicitement à l'article 22 du Statut du personnel, qui donne à tout membre du personnel le droit d'adresser au Secrétaire général une demande ou une réclamation concernant sa situation personnelle au sein du Secrétariat conformément aux dispositions du mécanisme interne d'examen des griefs prévu à l'annexe VIII au Statut. En vertu du paragraphe 2 dudit article 22, le Secrétaire général rend sa décision motivée conformément à l'annexe VIII après avoir, s'il le juge nécessaire, recueilli l'avis du Comité des réclamations. En l'occurrence, le Secrétaire général, qui n'a pas estimé utile de recueillir cet avis, a rendu sa décision le 31 août 2015 en rejetant la réclamation et en confirmant sa décision du 31 juillet 2015.

Ce n'est que le 30 décembre 2015, soit après l'expiration du délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, que le requérant a déposé sa requête.

Le défendeur en déduit que la requête est tardive.

3. Le requérant conteste cette manière de voir au motif que, le 11 septembre 2015, il a formé contre la décision du 31 août 2015 un recours auprès de la Présidente du Comité des ambassadeurs en se

fondant sur le paragraphe 3 de l'annexe VIII précitée, qui se lit ainsi qu'il suit :

«Lorsque la personne visée par le grief est le Secrétaire général, le membre du personnel lui soumet d'abord, par écrit, l'objet de sa réclamation. En l'absence de réponse satisfaisante du Secrétaire général dans un délai de trente jours civils, le membre du personnel peut saisir le Président du Comité des ambassadeurs.»

Le défendeur rétorque que cette voie de droit n'était pas accessible dès lors qu'elle ne serait prévue que pour les cas où le Secrétaire général est personnellement impliqué dans la contestation. Il ne s'agissait donc pas, en l'occurrence, d'après lui, d'un moyen de recours interne au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

4. L'aménagement des voies de recours interne selon le Statut du personnel et ses annexes n'est pas de la plus grande clarté. Dès lors que la décision du 31 août 2015 n'indiquait pas les voies de recours ouvertes à son encontre, on peut comprendre en tout cas que, même assisté d'un avocat, le requérant ait hésité en l'espèce à s'adresser directement au Tribunal sans former au préalable le recours devant le Président du Comité des ambassadeurs, institué par le paragraphe 3 de l'annexe VIII au Statut du personnel.

Aux yeux du Tribunal, il se justifie par conséquent d'appliquer ici la jurisprudence constante en vertu de laquelle, si les règles de procédure doivent certes être strictement observées, elles ne sauraient constituer un piège pour les fonctionnaires qui cherchent à défendre leurs droits et ne doivent pas être interprétées avec un formalisme excessif dont la conséquence serait de permettre à l'autorité d'éviter abusivement de statuer sur le fond du litige (voir les jugements 1832, au considérant 6, 2882, au considérant 6, 3407, au considérant 19, 3423, au considérant 9 b), et 3759, au considérant 6).

La fin de non-recevoir tirée par le défendeur d'une prétendue tardiveté de la requête doit donc être écartée.

5. L'article 11 du Statut du personnel se lit comme suit :

**«Article 11 – Période probatoire**

1. Tout agent nouvellement recruté est soumis à une période probatoire d'une durée maximum de (12) douze mois.
2. La performance du membre du personnel nouvellement recruté est évaluée à la fin du sixième et du neuvième mois de sa période probatoire. Sous réserve d'une évaluation satisfaisante, l'intéressé reçoit une lettre de confirmation un mois avant la fin de sa période probatoire.
3. En cas d'évaluation non satisfaisante, les dispositions relatives à la cessation de fonctions s'appliquent et le membre du personnel nouvellement recruté reçoit un mois de salaire de base à titre de paiement final.»

6. Après avoir été au service du défendeur pendant un an, soit du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 30 septembre 2014, au bénéfice de deux contrats d'emploi temporaire de six mois chacun, le requérant a posé avec succès sa candidature pour le même emploi, qui devait être désormais occupé par un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Le 1<sup>er</sup> août 2014, il a dès lors conclu avec le défendeur un contrat pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2014 au 31 décembre 2020.

L'article 4 de ce contrat se lit ainsi qu'il suit :

«Conformément à l'article 11 du Statut du personnel du Secrétariat ACP, vous êtes soumis à une période probatoire d'une durée maximum de douze (12) mois débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2014 et prenant fin le 31 août 2015.

Sous réserve d'une évaluation satisfaisante de votre performance, vous recevrez une lettre de confirmation un mois avant la fin de votre période probatoire. En cas d'évaluation non satisfaisante, les dispositions relatives à la cessation de fonctions s'appliqueront.»\*

7. Le Tribunal ne suivra pas le requérant dans sa tentative de démontrer que cette clause contractuelle serait entachée de nullité parce qu'elle reviendrait à doubler la période probatoire prescrite par l'article 11 du Statut du personnel. Certes, le requérant avait déjà été appelé à faire la preuve de ses aptitudes au cours des douze mois pendant lesquels il avait occupé le poste litigieux et il avait été nommé à l'issue d'un concours organisé après cette période. On pourrait dès

---

\* Traduction du greffe.

lors se demander s'il n'eût pas été possible, voire opportun, au regard de cette circonstance particulière, de dispenser le requérant de la période probatoire insérée dans son nouveau contrat de durée déterminée.

Cette question et celle de savoir si une telle dispense eût été compatible avec l'article 11 du Statut du personnel n'ont cependant pas à être résolues. C'est en effet en toute liberté que le requérant a accepté de signer son nouveau contrat incluant la clause dont il met aujourd'hui en cause la légalité, et il n'était pour le moins pas injustifié de prévoir un temps d'essai dès lors que l'engagement nouvellement convenu était prévu pour une période d'un peu plus de six ans.

8. Il est de jurisprudence constante que l'organisation qui engage un agent à l'essai a non seulement l'obligation de lui fournir des orientations, des directives et des conseils sur l'exercice de ses tâches, mais aussi celle de définir les objectifs qui lui sont assignés afin qu'il sache sur quels critères ses prestations seront évaluées. Elle doit l'avertir, en temps utile et en termes précis, des insuffisances qu'elle constate et des risques qu'il court d'être licencié au terme de la période d'essai, de telle sorte que les deux parties puissent prendre assez tôt des mesures appropriées pour remédier à la situation. Ces normes de comportement découlent des principes généraux applicables en droit de la fonction publique internationale, notamment du principe de bonne foi, du devoir de sollicitude et du devoir de l'employeur de respecter la dignité de ses employés. (Voir les jugements 3481, aux considérants 6 et 7, 3482, au considérant 11, et 3678, au considérant 2.)

Quant au paragraphe 2 de l'article 11 précité du Statut du personnel, il fait au défendeur le devoir précis d'évaluer à deux reprises au cours de la période probatoire la performance des agents concernés. La première de ces évaluations doit avoir lieu à la fin du sixième mois et la seconde à la fin du neuvième. En l'espèce, la première de ces évaluations aurait donc dû avoir lieu à la fin du mois de février 2015 et la seconde à la fin du mois de mai suivant.



9. L'examen approfondi du dossier montre que ces principes et ce devoir particulier n'ont pas été respectés en l'espèce. Le requérant n'a pas été informé, en temps utile et d'une manière satisfaisante, des insuffisances qui auraient été constatées dans l'exercice de ses activités professionnelles. Qui plus est, l'organisation n'a procédé à une évaluation intermédiaire contradictoire des performances de l'intéressé ni à la fin du sixième mois ni à la fin du neuvième mois de la période probatoire. Le déroulement des faits entre les mois d'avril et de juin 2015, tel qu'expliqué dans les écritures du défendeur, montre d'ailleurs que ce dernier n'a nullement compris l'étendue des devoirs lui incombant envers un agent qui était alors à son service depuis un an et demi et qui pouvait d'autant moins s'attendre à être licencié à la fin de la période probatoire que ses performances n'avaient auparavant jamais fait l'objet de critiques susceptibles de justifier l'adoption de cette mesure définitive.

Il en résulte que la requête est fondée et que la décision de licenciement du 31 juillet 2015 de même que la décision du 4 novembre 2015 doivent être annulées, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

10. Le requérant ayant retiré sa conclusion tendant à sa réintégration, il suffit au Tribunal d'ordonner la réparation du dommage matériel et du tort moral qui lui ont été causés.

Au regard notamment de l'âge du requérant, de sa formation, de son expérience et du temps qu'il a passé au service de l'organisation, il est raisonnable de lui attribuer à titre de dommages-intérêts, tous préjudices confondus, l'équivalent de l'intégralité des traitements et indemnités qui lui auraient été versés pendant vingt-quatre mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, date à laquelle il a quitté l'organisation, déduction faite des gains professionnels qu'il a pu percevoir pendant cette période. L'organisation devra en outre verser à l'intéressé l'équivalent des cotisations de l'employeur et de l'employé qui auraient dû être acquittées auprès de la Caisse de prévoyance s'il avait continué à exercer ses fonctions pendant cette même période.

11. Il y a également lieu d'allouer au requérant une somme de 5 000 euros à titre de dépens.

12. Il n'y a en revanche pas lieu d'accueillir la conclusion de la requête qui tend à la suppression de la motivation énoncée dans la décision du 31 juillet 2015, celle-ci ayant été en tout état de cause annulée dans sa totalité.

13. Le défendeur demande «la condamnation du requérant au paiement des frais de défense», évalués à 1 500 euros. Vu l'issue de la requête, cette conclusion ne peut qu'être écartée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision de licenciement du 31 juillet 2015 de même que la décision du 4 novembre 2015 sont annulées.
2. Le Groupe ACP paiera au requérant, à titre de réparation de tout le préjudice que celui-ci a subi, des dommages-intérêts qui seront calculés comme il est dit au considérant 10 ci-dessus.
3. Le défendeur paiera au requérant une somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête ainsi que les conclusions reconventionnelles du Groupe ACP sont rejetés.

Ainsi jugé, le 25 avril 2017, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ