

SOIXANTE-TROISIEME SESSION

Affaire LEPRINCE

(Décision avant dire droit)

Jugement No 876

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par Mlle Georgette Leprince le 29 décembre 1986, la réponse de l'UNESCO en date du 9 mars 1987, la réplique de la requérante du 10 avril et la duplique de l'UNESCO datée du 4 juin 1987;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII, paragraphes 1 et 2, du Statut du Tribunal, les articles 1.2, 10.2, 11.1 et 11.2 du Statut du personnel de l'UNESCO, les dispositions 110.2 a), 111.1 et 111.2 du Règlement du personnel, le paragraphe 5 des Statuts du Conseil d'appel et l'article 18 du Règlement applicable à l'indemnisation du personnel en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable à l'exercice de fonctions officielles;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants:

A. Peu après être entrée au service de l'UNESCO à Paris en 1969, la requérante, de nationalité française, a été mutée au Cabinet du Directeur général. Elle a atteint le grade G.5 en 1977 en devenant secrétaire principale du directeur du Cabinet.

Elle se présenta à son service à 9 heures du matin le lundi 6 mai 1985, après deux semaines de congé. Mme Fatimata Diarra, de nationalité nigérienne, avait été nommée, pendant l'absence de la requérante, secrétaire du directeur adjoint du Cabinet, M. Lijadu, et devait partager un bureau avec Mlle Leprince et une troisième secrétaire. Mme Diarra se mit à déplacer des meubles et une altercation éclata, au cours de laquelle elles en vinrent aux coups. La requérante sortit d'un tiroir de son bureau renversé un aérosol de gaz lacrymogène qu'elle conservait pour pouvoir se défendre au cas où elle rentrerait tard chez elle. Elle l'actionna et la lutte se termina au moment où un gardien, ayant entendu les cris, pénétra dans la pièce. Le Service médical donna les premiers soins à la requérante et constata des hématomes et des ecchymoses à la tête, aux bras et dans la région lombaire, ainsi qu'une égratignure à la jambe. Un arrêt de travail de six jours lui fut prescrit par le médecin de l'Organisation ainsi que par son médecin traitant, qu'elle consulta le même soir. Au vu de radiographies ultérieures, le congé de maladie fut prolongé d'une semaine.

Le même jour, elle avait adressé une note au directeur du Cabinet, M. Békri, au sujet de ce qui s'était passé. Le 3 juin, elle écrivit au Directeur général une lettre dans laquelle elle citait la note susmentionnée, alléguait les préjudices physique et moral subis et demandait l'assistance de l'Organisation pour se pourvoir devant la justice française, ou, si l'immunité de juridiction n'était pas levée, une réparation appropriée. Le directeur du Bureau du personnel la vit le 10 juin et lui remit une note datée du 7 juin, dans laquelle il exprimait ses regrets devant sa conduite "inattendue" et sans doute "irréfléchie". Le 24 juin, un administrateur du personnel l'informa par écrit qu'à partir du 1er juillet, elle occuperait un autre poste G.5, No SHS.038, en qualité de secrétaire principale du Sous-directeur général chargé du Secteur des sciences sociales et humaines. Mme Diarra fut également mutée et reçut elle aussi une note du directeur du personnel, datée du 7 juin, qui parlait également de conduite "inattendue" et "irréfléchie".

Le 17 juillet, la requérante écrivit au Directeur général pour protester contre la mutation. Le 19 juillet, le directeur du personnel lui fit savoir, en réponse à sa lettre du 3 juin, que "l'enquête effectuée" n'avait pas permis d'aboutir à des conclusions claires et définitives. Le 16 août, elle s'adressa à nouveau au Directeur général; elle relevait qu'elle n'avait pas encore pu faire entendre sa voix, demandait une enquête contradictoire et impartiale ainsi que "l'aide et la protection" de l'Organisation dans le recours qu'elle avait l'intention de présenter devant les tribunaux français. Le 28 août, le directeur du personnel confirma la mutation et, le 20 septembre, refusa les demandes du 16 août.

Le 20 août 1985, elle avait demandé réparation aux termes du Règlement régissant le régime d'indemnisation du

personnel en cas de maladie, d'accident ou de décès imputable à l'exercice de fonctions officielles. Dans un rapport du 3 février 1986, le Comité consultatif en matière d'indemnisation du personnel recommanda d'indemniser la requérante mais, le 31 octobre 1986, le secrétaire par intérim l'informa que le Directeur général avait refusé de le faire, vu que l'altercation revêtait un caractère personnel. Le 12 novembre, elle demanda que le Comité consultatif réexamine la question, ainsi que le prévoit l'article 18 du règlement régissant le régime d'indemnisation.

La requérante introduisit deux recours internes; dans l'un, daté du 10 octobre 1985, elle contestait sa mutation, et dans l'autre, du 18 janvier 1986, elle demandait une enquête. Dans un rapport du 12 septembre 1986, quatre des cinq membres du Comité d'appel estimèrent que cet organisme n'était pas compétent en vertu du paragraphe 5 de ses statuts pour connaître du second recours et recommandèrent de rejeter quant au fond le recours relatif à la mutation. Le cinquième membre recommanda l'organisation d'une enquête approfondie et la réintégration de la requérante dans son ancien poste. Puis, par une lettre du 1er octobre 1986, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général signifia à la requérante qu'il faisait sien le rapport de la majorité.

B. Tout en reconnaissant que l'article 1.2 du Statut du personnel habilite le Directeur général à muter des fonctionnaires, la requérante soutient qu'en l'espèce il y a eu des vices rédhibitoires dans la façon dont il a exercé son pouvoir d'appréciation.

1) Il a méconnu des faits essentiels et tiré du dossier des conclusions inexactes. Le compte rendu de l'incident fait par Mme Diarra dans une note datée du 6 mai 1985 adressée à son supérieur hiérarchique n'est pas digne de foi. Elle n'a pu faire état d'aucune trace de coup et n'a pas obtenu de congé de maladie, alors que la requérante était si souffrante qu'elle a dû cesser de travailler pendant quinze jours. Dans une déclaration signée le 6 mai, le gardien a affirmé que Mme Diarra avait maintenu la requérante au sol. Mme Diarra est agressive tandis que la requérante fait preuve d'égalité d'humeur, ce qui ressort clairement de ses notes professionnelles annuelles et d'autres éléments d'appréciation. Elle a agi raisonnablement en état de légitime défense, ce qu'une enquête bien conduite aurait montré. Mme Diarra était tellement hors d'elle qu'elle a renversé le bureau de la requérante, meuble pesant un quintal.

2) Le Directeur général a commis un détournement de pouvoir en imposant une sanction disciplinaire déguisée. La mutation a porté atteinte à la dignité, à l'honneur et aux perspectives de carrière de la requérante. Son caractère punitif est mis en évidence par la note du directeur du personnel en date du 7 juin 1985 - qui constitue en soi un blâme, même si elle est censée n'avoir pas été versée dans le dossier personnel -, par l'entretien qu'il eut avec elle le 10 juin, par la plus grande modération mise au règlement d'autres querelles dans l'Organisation ainsi que par le caractère précaire de sa nouvelle affectation et par son prestige moindre. Les dispositions relatives aux sanctions qui figurent au chapitre X du Statut et du Règlement du personnel n'ont pas été respectées. Mme Diarra a été traitée avec une indulgence qu'elle ne méritait pas et s'en est mieux tirée que sa victime: par exemple, le directeur du personnel lui a demandé si elle acceptait d'être mutée.

3) La procédure suivie n'a pas été correcte. a) Il aurait fallu tenir une enquête impartiale dans laquelle la requérante aurait eu son mot à dire. Le Directeur général ne peut pas éluder une enquête sous prétexte que la sanction n'est pas prévue dans le Règlement. La requérante n'a pas bénéficié de la garantie énoncée à la disposition 110.2 a) du Règlement du personnel:

"Aucune mesure disciplinaire autre que le blâme écrit ou le renvoi sans préavis ne peut être prise à l'égard d'un membre du personnel avant que le Directeur général ait soumis le cas, pour avis, à un comité mixte de discipline ...".

L'enquête menée par le directeur du personnel n'a pas été impartiale, la requérante n'ayant jamais été informée au préalable ni moins encore entendue. Le Comité mixte est un organisme conscient de ses responsabilités qui aurait procédé à une enquête approfondie et correcte. Comme la procédure est confidentielle, il n'y aurait pas eu d'aggravation du scandale. En outre, quoi que les règles puissent dire, la requérante a un droit fondamental d'être entendue. Elle n'avait même pas vu la note de Mme Diarra datée du 6 mai 1985 avant le 12 septembre 1986. b) A supposer même que la mutation n'avait rien de punitif, l'équité voulait que la requérante fût consultée avant la prise de la décision. Le directeur du personnel lui a dit, en la lui communiquant, qu'elle était définitive mais sans l'informer du poste qu'elle obtiendrait. C'était là une façon inéquitable et cavalière de traiter un fonctionnaire ayant ses états de service, surtout du moment que Mme Diarra avait été dûment consultée et qu'il y avait alors 27 postes G.5 vacants. c) Le président du Comité d'appel a commis de graves erreurs de procédure dans l'instruction de son cas.

4) L'Organisation n'a pas respecté la dignité et la réputation de la requérante. Elle a laissé planer le doute sur la correction de son comportement, a refusé une enquête qui l'aurait blanchie, l'a traitée plus durement que Mme Diarra, n'a pas tenu compte de ses états de service, a manqué de considération et s'est montrée désobligeante. Même si la décision était licite, la requérante aurait, de ce fait, droit à réparation.

Elle demande la production de l'avis du Comité consultatif en matière d'indemnisation du personnel, l'annulation de la décision contestée, la réparation que le Tribunal jugera bonne et le remboursement des dépens.

C. L'Organisation présente son exposé des faits et relève qu'en l'absence de témoins oculaires du début de la querelle, il est difficile de déterminer ce qui s'est passé.

Le Directeur général n'a pas méconnu de fait essentiel; après une enquête approfondie, il a constaté qu'il n'était guère possible de déterminer qui blâmer. M. Lijadu a questionné la requérante et Mme Diarra; le directeur du personnel en a fait autant, qui a également vu M. Lijadu, M. Békri et un assistant administratif. Comme il n'y avait pas de témoins oculaires, il n'aurait servi à rien de continuer à questionner la requérante et Mme Diarra, qui s'en seraient tenues à leurs premières versions, contradictoires. Rien ne justifie l'affirmation de la requérante, à savoir que le blâme doit retomber sur Mme Diarra. Les états de service de Mlle Leprince ne sont pas pertinents, même s'ils ont constitué l'une des raisons de ne pas appliquer la procédure disciplinaire. De surcroît, Mme Diarra a elle aussi de bons états de service, ses notes professionnelles la disent patiente, de bon caractère et consciencieuse. La requérante ayant en main l'aérosol lacrymogène, comment Mme Diarra aurait-elle pu la maintenir sur le sol, ainsi que le gardien l'a dit? En tout cas, l'emploi, à l'intérieur du bâtiment, d'une bombe lacrymogène dépasse les limites admissibles de la légitime défense. Outre les souffrances infligées par le gaz lacrymogène, Mme Diarra a reçu des coups dont sa peau noire n'a pas accusé les traces avec autant de netteté: en tout état de cause, le blâme ne se mesure pas au nombre de coups reçus. Une femme de la taille et du poids de Mme Diarra ne saurait avoir soulevé le bureau de la requérante.

L'UNESCO répond comme il suit aux autres arguments de la requérante. 1) Elle n'avait pas l'obligation de soumettre le cas au Comité mixte de discipline, qui n'est pas un organisme chargé d'enquêter. Il n'intervient d'ordinaire que lorsque le Directeur général entend entamer une procédure disciplinaire. Or, en l'occurrence, il a décidé qu'il n'était dans l'intérêt ni de l'Organisation, ni de la requérante, de donner une publicité indue à l'incident. 2) La mutation a été ordonnée dans l'intérêt de l'Organisation, l'incident ayant compromis le bon renom et l'efficacité de l'administration. Comme les deux fonctionnaires étaient en faute, elles ont été mutées l'une et l'autre. Sans doute la requérante aurait-elle préféré conserver son poste, mais l'intérêt de l'Organisation devait prévaloir. 3) La requérante n'a pas été punie. La note du directeur du personnel en date du 7 juin 1985, qui ne figure pas dans son dossier personnel, ne constituait pas une sanction. Il en va de même de la mutation, ainsi qu'il ressort manifestement de la note du 24 juin qui la portait à la connaissance de la requérante: son seul but était de protéger les intérêts de l'UNESCO. Il n'y a pas eu de cas analogue dans l'Organisation. 4) La mutation n'a causé aucun tort à la requérante. Ses nouvelles attributions entraînent le même grade; elle s'y est bien adaptée, ce que montrent ses notes professionnelles annuelles, et son poste n'est pas précaire. 5) Mme Diarra n'a pas été favorisée. Les deux fonctionnaires ont été entendues durant l'enquête administrative, elles ont toutes deux reçu une note leur reprochant leur comportement, elles ont toutes deux été transférées le même jour. 6) La procédure suivie a été correcte. L'Organisation a mené une enquête, qui a permis d'entendre les deux fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques. Le 10 juin 1985, lorsque le directeur du personnel a reçu la requérante, il l'a informée de sa mutation. Elle n'avait aucun droit de choisir sa nouvelle affectation, ni de refuser son consentement, et l'Organisation s'en est tenue aux dispositions en la matière. La procédure devant le Conseil d'appel a été régulière: son président, en particulier, a respecté scrupuleusement les droits des parties. 7) L'Organisation a traité la requérante avec considération et mansuétude. Elle s'est abstenue de lui infliger une sanction disciplinaire malgré son comportement et a traité son cas de façon impartiale. L'intéressée n'a donc aucun droit à réparation pour tort moral. 8) Le rapport du 3 février 1986 du Comité consultatif en matière d'indemnisation est sans pertinence en l'espèce, mais l'Organisation le produira si le Tribunal l'ordonne.

D. Dans sa réplique, la requérante estime que l'exposé des faits de la défenderesse est à maints égards erroné, tendancieux ou dépourvu de cohérence et elle reprend dans le détail les arguments avancés dans la réponse. A son avis, il est curieux de dire que la mutation n'était pas une sanction alors que l'Organisation continue manifestement de croire qu'elle s'est livrée à des voies de fait allant au-delà de la légitime défense. Si tel est le cas, l'Organisation avait le devoir de la punir. M. Lijadu l'a convoquée le 7 mai non pas pour l'entendre, mais pour la réprimander, et la mutation est le résultat de cette attitude inéquitable. La mesure a eu un caractère punitif alors que le règlement ne prévoit pas ce genre de sanction et la procédure disciplinaire aurait dû être suivie.

Quant aux questions de fait, qu'elle aborde en détail, elle maintient que le témoignage des deux témoins oculaires, l'assistant administratif et le gardien, montre que c'est Mme Diarra qui a provoqué la querelle. Mme Diarra elle-même n'a jamais dit qu'elle avait été frappée; d'ailleurs, personne au Service médical ne l'a jamais dit non plus, ni au moment de l'incident, ni plus tard: c'est l'UNESCO qui place ces accusations dans la bouche de Mme Diarra. L'aérosol n'était pas l'arme dangereuse que l'Organisation veut en faire. Mme Diarra n'a pas "soulevé" le bureau: elle l'a renversé, d'autant plus facilement que, les tiroirs étant tombés, il était plus léger. Les rapports qui louent le calme de Mme Diarra étaient signés au moment où la requérante interjetait son appel interne et leur rédaction présente une similitude frappante avec celle des notes professionnelles de la requérante. Le mauvais caractère de Mme Diarra est notoire.

La requérante développe ses arguments, à savoir que la procédure a été irrégulière, en raison notamment de l'absence d'une enquête impartiale et du fait qu'elle n'a pas été consultée pour sa mutation, que celle-ci avait un caractère punitif et que son dossier n'a pas été traité de façon régulière. Elle fait observer que le 31 mars 1987 son supérieur hiérarchique, le Sous-directeur général chargé du Secteur des sciences sociales, a pris sa retraite et qu'il n'a pas été remplacé: de ce fait, sa situation et son avenir sont menacés.

E. Dans sa duplique, l'Organisation constate que la requérante fait le procès de Mme Diarra, question qui échappe à la compétence du Tribunal, que l'UNESCO a subi un préjudice réel en raison de l'incident et que, quels qu'eussent été les résultats d'une plus ample enquête, le Directeur général avait le droit et le devoir d'agir dans l'intérêt de l'Organisation, ce qu'il a d'ailleurs fait en mutant les deux fonctionnaires.

L'Organisation développe ses principales thèses, à savoir que le Directeur général n'a pas jugé bon de prendre des mesures disciplinaires ou de consulter le Comité mixte de discipline pour une décision qui ne constituait pas une sanction. Elle fait preuve de fantaisie en parlant d'agression violente. Peu importe qui a renversé le bureau: l'Organisation voulait simplement montrer que la requérante a tendance à exagérer. L'Organisation précise pourquoi elle estime qu'il n'y a pas eu de vice de procédure et que la requérante n'a subi aucun préjudice, ni matériel ni moral. Elle relève en particulier que Mlle Leprince a reçu l'assurance que son emploi ne serait pas compromis; de plus, il ne lui est pas loisible de demander réparation pour ce qui n'est qu'une crainte.

CONSIDERE:

1. La requérante sollicite l'annulation d'une décision communiquée tout d'abord le 24 juin 1985 et confirmée le 28 août, devenue définitive le 1er octobre 1986 après avis du Conseil d'appel. La décision lui fut notifiée le 6 octobre 1986 et elle se pourvut le 29 décembre 1986 devant le Tribunal de céans.

En conséquence, la requête est recevable aux termes de l'article VII, paragraphes 1 et 2, du Statut du Tribunal, des articles 11.1 et 11.2 du Statut du personnel de l'UNESCO et des dispositions 111.1 et 111.2 du Règlement du personnel de l'Organisation.

2. Sans solliciter la procédure orale dans sa requête, la requérante se réserve le droit de présenter une demande à cet effet s'il lui apparaît nécessaire, par la suite, de le faire.

Dans sa réponse, l'Organisation s'en remet au Tribunal pour ce qui est de la production - que la requérante souhaite - de l'avis du Comité consultatif en matière d'indemnisation du personnel, rendu le 3 février 1986.

Dans sa réplique, la requérante prie le Tribunal de bien vouloir ordonner, à titre de mesure d'instruction, la production par la défenderesse:

- de l'intégralité du dossier de l'enquête administrative qu'elle prétend avoir menée;

- de l'avis rendu par le Comité consultatif en matière d'indemnisation du personnel à la suite de sa réunion du 3 février 1986 et de l'ensemble du dossier correspondant.

La requérante a demandé en outre, le 10 avril 1986, la tenue d'une procédure orale.

Dans la duplique, l'administration s'en remet au Tribunal pour ce qui est tant de la production de l'avis du Comité consultatif ainsi que du rapport administratif établi par la Direction du personnel sur l'incident en cause que de la tenue d'un débat oral.

3. Le Tribunal estime que, pour déterminer la régularité de la décision administrative attaquée, il importe de disposer des éléments d'appréciation demandés par la requérante. L'organisation défenderesse ne s'oppose d'ailleurs pas à leur production.

4. Le Tribunal ordonne un supplément d'instruction qui se déroulera de la manière suivante:

a) L'administration transmettra au Tribunal les documents suivants dans un délai de trente jours à compter de la date de la notification de ce jugement:

- le dossier complet de l'enquête effectuée après l'incident qui a motivé la présente requête;

- le rapport du Comité consultatif en matière d'indemnisation du personnel sur sa séance du 3 février 1986, ainsi que le dossier correspondant.

b) Le dossier ainsi complété sera transmis par le greffier au conseil de la requérante, lequel disposera d'un délai de soixante jours pour présenter ses observations.

c) L'organisation défenderesse présentera son ultime mémoire dans les soixante jours.

5. Toutes les autres questions sont réservées.

Par ces motifs,

DECIDE:

Le Tribunal administratif ordonne un supplément d'instruction auquel il sera procédé dans les conditions prévues au paragraphe 4 ci-dessus.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, M. Héctor Gros Espiell, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 décembre 1987.

Jacques Ducoux
Mella Carroll
H. Gros Espiell
A.B. Gardner