

QUARANTIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire CAGLAR

Jugement No 334

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par le sieur Caglar, Celal, le 25 octobre 1976, la réponse de l'Union, en date du 25 janvier 1977, la réplique du requérant, en date du 31 mars 1977, et la duplique de l'Union, en date du 23 mai 1977;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, et le Statut et Règlement du personnel de l'UIT, en particulier les dispositions 4.14.1, 4.14.2 (a), 8.1.2. (b), 9.1 (a), 9.1 (b), 9.1 (d), 9.1 (e), 9.1 (f), 9.5.2 (a), 11.1.1, 12.1.5 Oet 12.3;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 :

A. Le sieur Caglar est entré au service de l'UIT le 21 juillet 1969 sur une base temporaire au grade P.1 et a été affecté à la Division des pensions et assurances; le 24 décembre 1970, il a été mis au bénéfice d'un contrat de stage au grade P.2 et affecté au Département des finances comme caissier, fonction dans laquelle chacun s'accorde à dire qu'il a donné satisfaction; le 20 novembre 1972 (d'après le requérant), le 1er janvier 1973 (d'après l'Organisation), l'intéressé s'est vu accorder un contrat permanent; transféré en 1973 à la Division des relations avec les Etats Membres, le requérant a été transféré à nouveau au Département des finances au printemps de 1974.

B. Dans le cadre d'une réorganisation du Secrétariat, le Conseil d'administration de l'UIT, par une résolution No 759 adoptée en juin 1975, a décidé l'abolition de neuf postes, dont celui occupé par le requérant. Par une note en date du 29 août 1975, le Secrétaire général a informé l'intéressé de la suppression de son poste et de son intention de saisir de son cas pour avis le Comité consultatif mixte. Réuni en septembre 1975, le Comité a recommandé au Secrétaire général "de faire tout son possible pour affecter M. Caglar à un autre emploi". Par une lettre du 23 septembre 1975, le Secrétaire général a indiqué au requérant qu'"aucun autre emploi pour lequel vous possédez les aptitudes nécessaires n'étant actuellement vacant, je me vois obligé ... de mettre fin à votre engagement à l'Union le 31 décembre 1975". Le 24 septembre 1975, le Secrétaire général a informé les divers services administratifs de l'UIT que le requérant devait être considéré comme candidat d'office à tout emploi de grade P.1 à P.3 qui serait mis au concours et qu'il serait susceptible d'occuper. Le 24 septembre 1975, de même, le sieur Caglar a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision à lui notifiée le 23 septembre; le Secrétaire général a répondu à cette demande par une lettre du 9 octobre 1975 où il indique notamment au requérant que "l'administration s'efforce ... de faire ce qu'elle doit dans l'intérêt de l'Union comme dans le vôtre".

C. A la suite de la démission d'un fonctionnaire, le Secrétaire général, par une lettre du 20 octobre 1975, a offert un emploi "à l'essai" au requérant au Département de la coopération technique tout en précisant que sa décision du 23 septembre 1975 restait valable. Le 5 novembre 1975, le sieur Caglar a fait un recours devant le Comité d'appel, entre autres contre la décision de maintenir la date du 31 décembre 1975 comme celle où ses rapports de service devaient prendre fin. A la suite du rapport du Comité d'appel, le Secrétaire général a informé l'intéressé le 22 décembre 1975 qu'il resterait en fonction dans le poste occupé par lui à l'essai jusqu'à nouvel avis, en précisant que, si le rapport qui serait établi par son chef à la fin mars 1976 devait être négatif, son licenciement prendrait effet immédiatement. Le rapport attendu ayant révélé qu'il n'était pas possible de porter un jugement définitif sur l'aptitude du requérant à assumer les attributions et responsabilités du poste qu'il occupait, le Secrétaire général a décidé, le 29 mars 1976, de prolonger de trois mois la période d'essai.

D. Le 5 mai 1976, le sieur Caglar s'est porté une nouvelle fois devant le Comité d'appel pour mettre en cause le processus de "mise à l'essai" avec octroi de périodes probatoires successives. Le Comité a présenté son rapport le 25 mai 1976. Le 27 mai, le Secrétaire général a décidé de prolonger la période d'essai d'un mois, soit jusqu'au 31 juillet 1976. Le 30 juin 1976, après avoir pris connaissance du rapport final établi par le chef du requérant, le Secrétaire général a informé le sieur Caglar que ledit rapport ne lui permettait pas de conclure que l'emploi auquel il avait été affecté à l'essai correspondait à ses aptitudes et qu'en conséquence, en l'absence d'un autre poste où il

pourrait être utilisé, son engagement prendrait fin le 31 juillet 1976. Par une lettre du 22 juillet 1976, le requérant a protesté contre cette décision et a demandé au Secrétaire général, au cas où il la maintiendrait, son autorisation de porter le litige Directement devant le Tribunal administratif, autorisation qui lui a été donnée par le Secrétaire général le 27 juillet 1976. C'est ce sur quoi le sieur Caglar s'est porté devant le Tribunal de céans.

E. Dans l'intervalle, l'intéressé est tombé malade. Il se trouvait encore en congé de maladie le 31 octobre 1976, date à laquelle ses rapports de service avec l'UIT ont pris fin.

F. Estimant que la suppression de son poste n'a été qu'un prétexte pour se débarrasser de lui et qu'un autre poste aurait très bien pu lui être trouvé si l'Administration l'avait vraiment voulu et avait appliqué comme il convient les dispositions pertinentes du Statut et Règlement du personnel, le requérant demande à ce qu'il plaise au Tribunal :

- d'ordonner l'annulation de la décision du Secrétaire général de l'UIT mettant fin aux services du requérant à partir du 31 juillet 1976;

- d'ordonner la réintégration du requérant dans le poste qu'il occupait depuis le mois de novembre 1975;

- d'ordonner que cette réintégration ne soit pas assortie d'une condition d'"essai" ou de "stage";

ou, à défaut:

- d'ordonner l'adoption de procédures convenables conformes à la pratique des Nations Unies afin d'assurer le respect des dispositions 9.1 (b) et (d) du Statut et Règlement et, à défaut de cela, d'ordonner qu'en temps utile des procédures convenables soient adoptées pour que soit appliquée la disposition 9.1 (e);

ou:

- d'ordonner le versement en espèces de l'équivalent du traitement et des indemnités dont la décision mise en cause priverait le requérant, soit le traitement et les indemnités que le requérant aurait pu raisonnablement s'attendre à percevoir entre la date effective de la cessation de ses services et celle où il aurait normalement dû prendre sa retraite;

- de noter que les réparations demandées plus haut le sont sans préjudice de toute autre réparation qui pourrait être demandée ultérieurement par le requérant en raison des atteintes portées à sa santé, à ses perspectives de carrière et à ses revenus du fait de la façon dont la situation a été traitée.

G. Dans ses observations, l'organisation défenderesse déclare qu'hormis le poste de caissier dans lequel il a donné satisfaction, le requérant manquait "d'un certain nombre de vertus essentielles pour le bon accomplissement des tâches techniques exigées pour le fonctionnement efficace des service d'une organisation internationale et intergouvernementale". Elle affirme que tous les efforts pour affecter ailleurs et utilement l'intéressé ont été déployés et que ce dernier, pour sa part, n'a apporté aucune preuve de l'existence d'une défaillance imputable à l'Union et ce aussi bien quant à la procédure par elle suivie que quant à la manière dont ont été effectués les divers essais d'utilisation du requérant. Elle conclut que c'est l'intérêt de l'organisation qui a commandé la décision du Secrétaire général, "contestée à tort par le demandeur".

H. L'Union demande donc à ce qu'il plaise au Tribunal:

- de débouter le requérant de sa demande comme mal fondée;

- de donner acte à la partie défenderesse de son engagement à observer au bénéfice du requérant les obligations stipulées par les dispositions de l'article 9.1, lettre (e), du Statut et Règlement du personnel de l'UIT et ce pendant toute la durée du délai imparti à cet effet par ledit article.

CONSIDERE:

Sur la disposition applicable:

1. Selon l'article 9.1 (b) du Statut et Règlement du personnel de l'organisation, l'agent permanent dont la fonction est supprimée sera engagé à un poste correspondant à ses aptitudes et où il peut être utilement employé, de

préférence aux agents de toute autre catégorie. De plus, l'article 9.1 (e) invite l'organisation à offrir à l'agent privé de son poste un emploi approprié pour lequel il a les aptitudes nécessaires et qui devient vacant dans un délai de deux ans à partir de la fin effective des rapports de service.

Dans son premier mémoire, le requérant se fonde sur l'article 9.1 (e), auquel il paraît attribuer une portée différente de celle de l'article 9.1 (b). En revanche, dans sa réponse, l'organisation prend pour base l'article 9.1 (b), non sans contester la divergence invoquée par le requérant. Finalement, dans sa réplique, celui-ci se rallie implicitement à l'application de l'article 9.1 (b). C'est à juste titre. La décision attaquée ayant été rendue avant le commencement du délai de deux ans prévu par l'article 9.1 (e), il n'est pas question de tabler sur cette disposition. Seul entre en considération l'article 9.1 (b), qui se rapporte aux décisions émises, comme celle qui est attaquée, pendant les rapports de service.

Il y a lieu cependant de donner acte au requérant que, tout en concluant au rejet de la requête, l'organisation se déclare disposée à assumer les obligations que lui impose l'article 9.1 (e).

Sur le pouvoir d'examen du Tribunal:

2. L'application de l'article 9.1 (b) dépend de l'existence d'un poste approprié, ainsi que de la possibilité de l'occuper utilement. Exigeant la connaissance des tâches afférentes aux emplois disponibles et des capacités des candidats, elle soulève des questions d'appréciation. Aussi les décisions prises en vertu de cette disposition ne peuvent-elles être annulées par le Tribunal que si elles émanent d'un organe incompetent, sont affectées d'un vice de forme ou de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit, omettent de tenir compte de faits essentiels, sont entachées de détournement de pouvoir ou tirent du dossier des conclusions manifestement inexacts.

Dans le cas particulier, qui doit être tranché au regard de l'article 9.1 (b), la décision attaquée n'est soumise au contrôle du Tribunal que dans la mesure restreinte ainsi définie. Or, pour les raisons développées ci-après, aucun des griefs soulevés par le requérant n'est susceptible d'être retenu.

Sur les vices de procédure:

3. Le 4 septembre 1975, le Secrétaire général de l'organisation a invité le Comité consultatif mixte à examiner le cas du requérant, dont l'emploi avait été supprimé par le Conseil d'administration. Dans sa première intervention auprès du Comité d'appel, le requérant s'est plaint de n'avoir pas eu connaissance des pièces soumises par le Secrétaire général au Comité consultatif mixte et de n'avoir pas été appelé à s'expliquer devant cet organisme. Point n'est besoin de se prononcer sur la réalité des vices allégués. Même si une informalité a été commise, elle est restée sans influence, le Comité consultatif mixte ayant préavisé en faveur de la thèse du requérant, dont il a recommandé l'affectation à un autre emploi.

Contrairement à l'opinion du requérant, le Secrétaire général n'était pas tenu de demander au Comité consultatif mixte un second avis avant de prendre le 30 juin 1976 la décision attaquée. Non seulement cette obligation n'était pas prescrite par un texte exprès du Statut et Règlement du personnel, notamment par son article 9.1 (d), mais elle n'en résultait pas non plus implicitement, vu son manque d'utilité. Il était en effet loisible au requérant de déférer la décision du 30 juin 1976 au Comité d'appel, c'est-à-dire d'obtenir son avis à ce sujet, puis une nouvelle décision du Secrétaire général. Autrement dit, il avait alors la faculté de défendre efficacement ses intérêts, même sans l'intervention réitérée du Comité consultatif mixte. Dès lors, il ne saurait reprocher avec raison au Secrétaire général de n'avoir pas sollicité derechef l'avis de cet organisme. S'il a renoncé à saisir le Comité d'appel, il lui incombe de supporter les conséquences de cette abstention, qui ne lui a pas été imposée.

Sur les erreurs de droit:

4. Le requérant soutient qu'en tant que fonctionnaire permanent privé de son emploi, il avait le droit d'être nommé à un poste vacant approprié, sans être soumis au préalable à une période d'essai. Il se méprend toutefois sur le sens de l'article 9.1 (b) du Statut et Règlement du personnel. Cette disposition accorde au fonctionnaire dont l'emploi est aboli une priorité non pas absolue mais subordonnée à deux conditions, soit l'existence d'un poste vacant approprié, ainsi que l'aptitude de l'agent à l'occuper utilement. Or, pour se prononcer sur l'accomplissement de ces conditions, il peut être nécessaire, selon les circonstances, de mettre à l'essai le fonctionnaire dont le poste a été supprimé. Certes, tel n'est pas le cas si l'organisation est en mesure d'offrir à l'agent une fonction exactement semblable à celle qu'il avait exercée d'une façon pleinement satisfaisante. Cependant, cette hypothèse n'était pas réalisée en l'espèce,

où les supérieurs du requérant avaient relevé à plusieurs reprises ses défaillances. Dès lors, en faisant précéder d'un temps d'essai l'engagement du requérant dans un nouveau poste, le Secrétaire général n'a pas commis une erreur de droit. Quant à la durée de l'essai entrepris, elle était suffisante, sans être excessive; en tout cas, faute d'avoir la qualité de stagiaire, le requérant ne pouvait exiger l'application des dispositions en matière de stage.

A tort, le requérant reproche au Secrétaire général d'avoir tenu compte non seulement des rapports sur la période d'essai, mais aussi de rapports antérieurs. La priorité attribuée par l'article 9.1 (b) n'étant pas absolue, il s'agissait de décider si elle était méritée, c'est-à-dire si la fonction offerte au requérant répondait à ses aptitudes et pouvait être utilement remplie par lui. En conséquence, le Secrétaire général devait prendre en considération tous les renseignements qu'il détenait au sujet du requérant. On ne saurait donc lui faire grief d'avoir examiné les rapports concernant la période d'essai à la lumière des autres rapports établis sur toute l'activité du requérant au service de l'organisation.

Peu importe que, dans son avis du 15 décembre 1975, le Comité d'appel ait critiqué le fait d'avoir fixé un premier temps d'essai en maintenant la résiliation des rapports de service au 31 décembre 1975. Le 22 décembre 1975, le Secrétaire général a différé la date de licenciement à la suite de cette observation, qui ne peut donc plus lui être opposée.

Sur le détournement de pouvoir:

5. Le requérant fait valoir que le Secrétaire général n'a pas cherché sérieusement à lui procurer un emploi en remplacement de celui qui avait été supprimé. Preuve en serait, notamment, que le Secrétaire général avait saisi le Comité consultatif mixte tout en manifestant l'intention de mettre fin aux rapports de service le 31 décembre 1975, qu'il n'avait entrepris des démarches pour trouver un nouveau poste qu'à la suite de pressions, et qu'avant même le terme de la dernière période d'essai, il avait proposé au Conseil d'administration de "geler" la fonction offerte au requérant.

La question d'un prétendu parti pris du Secrétaire général à l'égard du requérant peut rester indécise. Il suffit de constater que la décision attaquée ne serait entachée de détournement de pouvoir que si elle était dépourvue de toute base objective. Or, ainsi qu'il ressort du considérant suivant, cette condition n'est pas remplie.

Sur les conclusions manifestement inexactes:

6. Pendant la période d'essai, le supérieur direct du requérant a établi trois rapports sur son compte. En particulier, dans le dernier rapport, il relève les qualités et les insuffisances du requérant avec un souci évident d'impartialité. "En résumé, dit-il, M. Caglar possède la plupart des aptitudes requises et une expérience limitée, ce qui lui permet d'exécuter seulement un certain nombre des tâches actuelles du poste à un niveau correspondant au grade établi. L'intéressé a déployé de sérieux efforts, mais ne peut, sans doute par manque d'expérience, apprécier dans tous leurs aspects les questions complexes se rapportant aux activités de coopération technique qui peuvent se présenter dans l'accomplissement de ses fonctions. Ainsi que je l'ai signalé plus haut, le manque de connaissance de la langue espagnole pourrait en principe être comblé d'ici deux ans."

Il n'est pas nécessaire d'examiner si, comme l'allègue le requérant, le troisième rapport a trait à des tâches qui ne figurent pas dans la description initiale du poste mis à l'essai. Quoi qu'il en soit, il est douteux que, sur la base de ce seul rapport, le Secrétaire général ait été fondé à conclure à l'incapacité du requérant. Toutefois, ainsi que le Tribunal l'a déjà constaté, le Secrétaire général avait le devoir de tenir compte des appréciations émises sur l'activité du requérant dans les différents postes qu'il avait occupés. Or, abstraction faite de l'époque où le requérant a fonctionné comme caissier et a été promu à titre d'agent permanent, il s'est attiré ultérieurement les critiques plus ou moins sévères de tous ses chefs. Aussi, le 22 novembre 1974, le Secrétaire général l'avait-il informé qu'un avancement d'échelon ne pouvait lui être accordé qu'après un nouvel examen. De plus, dans une lettre du 9 octobre 1975 au requérant, il lui rappelait en ces termes la précarité de sa situation professionnelle : "... C'est depuis de nombreux mois et avec notre aide que vous cherchez en dehors de l'Union un emploi plus en rapport avec vos aptitudes que ceux qui peuvent exister dans notre organisation".

Dans ces circonstances, eu égard à l'ensemble des pièces du dossier, on ne saurait qualifier de manifestement inexactes les conclusions que le Secrétaire général en a tirées, à savoir que le requérant n'était pas apte à occuper l'emploi vacant et qu'en conséquence, il se justifiait de résilier ses rapports de service.

Par ces motifs,

DECIDE:

1. La requête est rejetée.
2. Le Tribunal donne acte au requérant que l'organisation s'engage à observer les obligations que lui impose l'article 9.1 (e) du Statut et Règlement du personnel.

Ainsi jugé par M. Maxime Letourneur, Président, M. André Grisel, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Morellet, Greffier du Tribunal.

Prononcé a Genève, en audience publique, le 8 mai 1978.

M. Letourneur

André Grisel

Devlin

R. Morellet