

SOIXANTE ET UNIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire PEREIRA DA CRUZ

Jugement No 807

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission intérimaire de l'Organisation internationale du commerce/accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (ICITO/GATT), formée par M. Victor Pereira da Cruz le 21 août 1986, la réponse du GATT en date du 18 novembre 1986, la réplique du requérant du 18 décembre 1986 et la duplique du GATT datée du 19 janvier 1987;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 9.1 a) et 9.3 b) du Statut du personnel des Nations Unies et les dispositions 109.1 c) i) et 109.3 du Règlement du personnel des Nations Unies;

Après avoir examiné le dossier, l'audition de témoins sollicitée par le requérant n'ayant pas été ordonnée;

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

A. Le requérant, ressortissant portugais né en 1938, est entré au service du GATT le 13 janvier 1969 et a été nommé à titre permanent au grade G.6 à la Section des services techniques et des bâtiments le 17 février, avec effet au 1er janvier 1978 en qualité de technicien du son. Jusqu'à cette date, ses services furent jugés satisfaisants. Le 19 novembre 1979, le chef de la section diffusa une note interne établissant une nouvelle répartition des tâches et précisant une certaine hiérarchie dans le service, note à laquelle le requérant formula certaines objections. A partir de cette époque, ses relations se dégradèrent avec ses chefs successifs. Pour sa part, l'administration était peu satisfaite des prestations professionnelles du requérant tandis que celui-ci se plaignait de se voir confier des tâches qu'il estimait inférieures à ses qualifications. Il fit part à l'administration de son souhait d'être nommé responsable des salles de conférence, demande qui fut pourtant refusée, les fonctions en question ayant été attribuées à un collègue de son grade qui s'en acquittait de façon satisfaisante. L'administration estima que le poste du requérant était devenu inutile et des tractations eurent lieu en vue de lui offrir une autre affectation au sein de l'Organisation. Elles furent sans résultat. Dans une lettre datée du 30 septembre 1985, le chef du personnel fit part au requérant d'une décision de le licencier pour suppression de poste. Il était mis en congé spécial avec traitement à partir du 30 septembre et jusqu'au 31 décembre 1985 en application de la disposition 109.3 du Règlement du personnel des Nations Unies. Le requérant ayant saisi la Commission paritaire de recours le 18 décembre 1985, la commission, dans son rapport du 28 avril 1986, recommanda au Directeur général de le rétablir dans son poste en lui assignant des tâches correspondant à ses qualifications. Par une lettre du 27 mai 1986, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général rejeta les conclusions ainsi que les recommandations de la commission.

B. Le requérant fait valoir que sa situation professionnelle s'est nettement détériorée à partir d'octobre 1977 en raison de démêlés d'ordre personnel avec son chef, qui voulait lui donner de moins en moins d'attributions professionnelles afin de lui rendre la situation insupportable. Selon les pièces produites au dossier, la décision de licenciement serait fondée sur la nécessité de supprimer le poste qu'il occupait, l'Organisation entendant se fonder sur la possibilité de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire à contrat permanent sur la base des nécessités du service, possibilité prévue à l'article 9.1 du Statut du personnel des Nations Unies ainsi qu'à l'article 109.1 c) i) du Règlement du personnel. Le requérant prétend que son poste n'a jamais été supprimé, ni effectivement ni formellement et que, par conséquent, son contrat a été résilié illicitement. En effet, l'échange des notes internes indique qu'il s'agissait de l'évincer pour des raisons personnelles qui ont été transformées, au fil du temps, en raisons professionnelles mais liées toujours à sa personne. L'Organisation n'a pas prétendu qu'elle se trouvait obligée à réduire les postes de travail au sein des services techniques. Bien au contraire, la section a obtenu dernièrement pour plusieurs de ses membres des promotions, alors que le requérant aurait eu toutes les qualités requises pour effectuer les tâches qui leur furent attribuées. En fait, son poste figure toujours au budget de l'année 1986. Par conséquent, l'ensemble des circonstances qui ont conduit à son licenciement constitue un abus manifeste de pouvoir.

Le requérant allègue en outre, à titre subsidiaire, que l'Organisation n'a pas fait d'efforts sérieux pour le transférer dans une autre activité correspondant à ses qualifications.

Il prie le Tribunal d'annuler la décision du 27 mai 1986 confirmant la décision de licenciement du 30 septembre 1985, et d'ordonner au GATT sa réintégration dans son poste de travail, avec des tâches correspondant à ses qualifications professionnelles. Il demande une indemnité équitable à titre de dépens. Il réclame, subsidiairement, le paiement par le GATT de la somme de 1.550.582 francs suisses pour le préjudice matériel, dont il donne le détail, et pour le tort moral qu'il a subis.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fournit une version détaillée des faits du litige ainsi qu'une analyse de la jurisprudence du Tribunal en matière de suppression d'emploi. Elle affirme que le poste du requérant a bien été aboli, en précisant que les informations budgétaires ne peuvent pas être considérées comme décisives quant à l'existence d'un poste dans un secteur déterminé de l'Organisation. La véritable question est de savoir si les fonctions du requérant justifiaient le maintien d'un poste dans la Section des services techniques et des bâtiments ou si un tel poste pouvait mieux être utilisé ailleurs. En effet, les fonctions du requérant soit avaient cessé d'être nécessaires au fonctionnement du service, soit avaient été assumées par d'autres agents en raison de l'attitude négative du requérant. Cela est confirmé par la liste des postes pour 1987, dont il ressort que le poste du requérant n'existe plus. Certes, le poste budgétaire n'a été effectivement transféré qu'au 1er juin 1986, mais il n'est pas nécessaire que la suppression d'un poste budgétaire précède le licenciement d'un agent pour supprimer les fonctions de celui-ci. Depuis le licenciement du requérant, personne n'a été engagé pour exécuter ses tâches, qui ont été réparties entre d'autres agents déjà en place.

Par ailleurs, l'Organisation insiste sur les efforts considérables qu'elle a déployés pour transférer le requérant ou pour trouver une solution autre que le licenciement. Mais il n'existe qu'une trentaine de postes à son grade et, de toutes façons, il est impossible de replacer un technicien du son dans une activité correspondant à ses aptitudes en dehors de la Section des services techniques et des bâtiments.

Ses allégations de détournement de pouvoir sont dépourvues de tout fondement. Se sentant frustré de ne pas se voir attribuer les fonctions qu'il réclamait, il s'est mis peu à peu hors de la section et s'est donc de lui-même rendu inutile dans celle-ci. En mettant fin à ses services, le GATT n'a fait que tirer de son attitude les conclusions qui s'imposaient, après avoir fait preuve d'une longue patience.

Enfin, à titre subsidiaire, l'Organisation soutient que les demandes en dommages-intérêts, dans la mesure où elles ne sont pas infondées, sont fortement exagérées.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que la description des faits telle que présentée par l'Organisation est tendancieuse et partielle en ce qu'elle cherche à le faire passer pour un incapable querulant. Or on a vidé son emploi de toute sa substance afin de l'empêcher de démontrer ses qualités professionnelles. A l'appui de cette affirmation, il réitère, en plus grand détail, sa propre version des faits. Il développe son argumentation, en insistant notamment sur le fait que, comme la Commission paritaire de recours l'a relevé à juste titre, aucun élément du dossier ne permet de croire qu'une évaluation des tâches de la section a abouti à la conclusion qu'il était nécessaire de réduire son personnel, que l'on a ensuite déterminé, selon des critères objectifs, le ou les postes qu'il y aurait lieu de supprimer et que c'est à la suite d'un tel exercice que la décision a été prise de supprimer le poste de technicien du son G.6. Le requérant réaffirme que l'Organisation ne peut prétendre avoir cherché avec sérieux une solution au problème. Le grief de détournement de pouvoir repose à l'évidence sur l'ensemble des contradictions dont est truffé le dossier. Il persiste donc dans toutes ses conclusions.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait valoir que la réplique n'apporte aucun élément nouveau par rapport à la requête et, de ce fait, n'appelle guère de commentaires. Elle maintient et développe l'exposé des faits et du droit qui figure dans sa réponse et prie le Tribunal de rejeter la requête comme dépourvue de tout fondement.

CONSIDERE :

1. Le requérant était, avant son licenciement, fonctionnaire de grade G.6 du secrétariat du GATT, affecté à la Section des services techniques et des bâtiments en qualité de "technicien du son/mécanicien". En l'absence d'un statut particulier du personnel du GATT, les rapports d'emploi du requérant sont régis par le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies. Le recours a été introduit à la suite du licenciement du requérant pour suppression de poste, conformément à l'article 9.1 du Statut.

2. Il résulte du dossier qu'à la suite de plusieurs périodes d'emploi en des qualités diverses, le requérant a obtenu, le 17 février 1978, une nomination définitive, avec promotion au grade G.6. C'est peu de temps après cette date que

les rapports du requérant avec ses supérieurs hiérarchiques ont commencé à se dégrader. Les divergences entre le requérant et l'administration se sont manifestées à la suite de la diffusion, par le chef de la section, le 19 novembre 1979, d'un memorandum précisant une certaine hiérarchie dans le service et assignant aux divers agents leurs tâches en conséquence.

3. Le requérant a élevé contre ce plan de travail des objections qu'il a maintenues dans la suite. Il résulte du dossier que ces objections se rattachent essentiellement à deux ordres de considérations : d'une part, M. Pereira da Cruz considérait que les tâches qui lui étaient confiées ne correspondaient pas à la description de son poste; d'autre part, il aurait désiré obtenir, dans le partage des tâches, "la responsabilité des salles de conférence", attribution qui avait été confiée à un collègue de même grade, mais plus ancien que le requérant et considéré comme meilleur technicien que celui-ci.

4. Quant aux tâches assignées à M. Pereira da Cruz, l'administration juge que l'intéressé ne les a pas exécutées de manière convenable. En fin de compte, il aurait perdu tout intérêt pour son travail, consacrant le meilleur de son temps à de vaines récriminations. Plusieurs tentatives de trouver une issue à une situation devenue de plus en plus difficilement tolérable se seraient heurtées à la volonté obstinée du requérant d'obtenir les attributions confiées à un autre collègue et d'échapper à la hiérarchie établie à l'intérieur de sa section. Après des tentatives infructueuses de trouver au requérant d'autres affectations et compte tenu du fait que celui-ci s'était placé en marge du service par son comportement, l'administration a finalement décidé de supprimer son poste, devenu désormais inutile, et de le licencier.

5. En conséquence, le chef du personnel a adressé le 30 septembre 1985 une lettre au requérant informant celui-ci de la décision du Directeur général de mettre fin à son engagement au 31 décembre 1985 à la suite de la suppression de son poste. Par la même communication, le requérant s'est vu accorder un congé spécial avec traitement jusqu'à l'expiration de la période de préavis, soit jusqu'au 31 décembre 1985.

6. L'administration a informé le requérant de ce qu'il aurait droit à l'indemnité de licenciement statutaire, consistant en une année de traitement. Elle lui a offert en outre une indemnité supplémentaire égale à 50 pour cent de cette indemnité, conformément à l'article 9.3 b) du Statut, au cas où il renoncerait à son droit de recours.

7. Le requérant ayant rejeté cette offre, il a saisi la Commission paritaire. A la suite d'un examen approfondi de l'affaire, celle-ci a établi son rapport le 28 avril 1986. Le rapport est signé par deux membres de la commission, le troisième membre ayant exprimé une opinion séparée.

8. La majorité de la commission formule les conclusions suivantes :

a) que le fait matériel de la suppression du poste G.6 occupé par M. Pereira da Cruz n'est pas établi de façon satisfaisante au regard des dispositions du Statut du personnel;

b) que l'argumentation avancée par l'administration pour établir que "les nécessités du service exigeaient la suppression de ce poste" n'est pas convaincante en ce sens qu'elle lie la suppression du poste à la personne de son titulaire plus qu'aux nécessités objectives du service;

!J220!c) qu'il n'y avait pas eu d'effort réel de trouver à M. Pereira da Cruz un autre emploi équivalent;

d) que le licenciement était, dans ces circonstances, entaché d'abus ou de détournement de pouvoir, étant établi que la cause réelle de la mesure prise était le désir de mettre fin à l'emploi de l'intéressé pour des raisons qui tenaient à sa personnalité, à ses réactions devant l'injustice de la situation où on l'avait placé et à ses rapports avec certains de ses supérieurs hiérarchiques.

9. En conclusion, la commission recommande au Directeur général "de rapporter la décision attaquée dans le recours de M. Pereira da Cruz et de rétablir ce fonctionnaire dans son poste en lui assignant des tâches correspondant à ses qualifications professionnelles".

10. L'auteur de l'opinion séparée considère que l'action de l'administration est justifiée, mais il n'en recommande pas moins qu'il soit offert au requérant "une aide financière appropriée", eu égard à la durée de ses services.

11. Après avoir reçu le rapport de la Commission paritaire de recours, le Directeur général a confirmé la décision de licenciement par lettre du 27 mai 1986.

12. La requête adressée au Tribunal conclut, à titre principal, à l'annulation de la décision de licenciement du 30 septembre 1985 et de la décision confirmative du 27 mai 1986. En outre, le requérant demande au Tribunal d'ordonner au GATT de le réintégrer dans son poste de travail avec des tâches correspondant à ses qualifications professionnelles. Subsidiatement, le requérant réclame le paiement de la somme de 1.550.582 francs suisses à titre d'indemnité pour le préjudice matériel et le tort moral dont il estime être victime. Il demande en outre le paiement d'une indemnité équitable à titre de dépens.

13. En vue de résoudre ce litige, il y a lieu de rappeler en premier lieu les termes de l'article 9.1 a) du Statut du personnel de l'ONU, étant entendu que celui-ci s'applique mutatis mutandis au personnel du GATT :

"Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent et qui a terminé sa période de stage, si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, il n'est plus capable de remplir ses fonctions ..."

14. Il résulte de cette disposition que le licenciement du titulaire d'une nomination à titre permanent n'est permis que dans des hypothèses bien déterminées :

- en cas de suppression du poste ou réduction du personnel,
- si les services de l'agent ne sont pas satisfaisants et
- pour des motifs de santé.

15. Le Statut a établi une distinction claire entre, d'une part, le licenciement pour suppression du poste ou réduction des effectifs et, d'autre part, le licenciement dû à des causes de caractère individuel. Ces deux ordres d'hypothèses se différencient par le fait que la perte d'emploi a lieu, dans le premier cas, indépendamment des mérites individuels des personnes concernées, en conséquence de mesures d'organisation administrative, par exemple à la suite d'une rationalisation ou compression des services, ou de l'introduction de nouvelles méthodes de gestion, alors que, dans les autres cas, le licenciement intervient pour des motifs liés au comportement ou à l'état personnel de l'agent concerné.

16. Ainsi qu'il a été mis en évidence par la Commission paritaire de recours, la suppression de poste qui a occasionné le licenciement du requérant est intervenue exclusivement en raison du comportement personnel de M. Pereira da Cruz. Les explications fournies par l'administration ne permettent, en effet, de reconnaître aucun concept cohérent relatif à une réorganisation ou rationalisation du service auquel le requérant se trouvait affecté. La mesure contestée a été manifestement prise pour le seul motif d'éloigner un fonctionnaire dont les prestations, selon le jugement de l'administration, ne donnaient plus satisfaction et dont la présence troublait le bon ordre du service.

17. Il en résulte que le licenciement est entaché de détournement de pouvoir et que les décisions attaquées par la requête doivent être annulées.

Sur les conséquences de la présente décision

18. Outre l'annulation de la décision de licenciement, le requérant conclut à ce qu'il soit ordonné au GATT de le réintégrer dans son poste de travail avec des tâches correspondant à ses qualifications professionnelles. Cette conclusion ne peut pas être accueillie par le Tribunal.

19. En effet, il résulte du dossier que le motif véritable du licenciement du requérant après suppression de son poste a été le jugement porté par l'administration sur son rendement professionnel et le trouble créé par son comportement dans le service. Il n'appartient pas au Tribunal de statuer à ce sujet, étant donné que ces griefs n'ont pas fait l'objet des décisions contestées, de manière que le requérant n'a pas eu l'occasion de se défendre à ce sujet.

20. Il convient, dès lors, de renvoyer l'affaire pour nouvelle décision au secrétariat du GATT pour que celui-ci puisse déterminer s'il entend réintégrer le requérant, en définissant sa position administrative conformément à son grade et à sa fonction, ou s'il entend reprendre la procédure de licenciement pour un autre motif, conformément au Statut.

21. En ce qui concerne les droits pécuniaires du requérant depuis l'ouverture de la procédure jusqu'au présent jugement, il appartient aux parties de rechercher un règlement amiable compte tenu de toutes les circonstances.

22. Le requérant ayant obtenu l'annulation des décisions qui lui font grief, la demande subsidiaire visant à l'allocation de dommages-intérêts est sans objet. Par contre, il a droit à l'allocation d'une indemnité à titre de dépens évalués à la somme de 6.000 francs suisses.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du 30 septembre 1985 portant licenciement du requérant et celle du 27 mai 1986 confirmant la première sont annulées.
2. Le requérant aura droit à une indemnité de 6.000 francs suisses à titre de dépens.
3. L'affaire est renvoyée au GATT pour nouvelle décision.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président du Tribunal, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et M. Pierre Pescatore, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 13 mars 1987.

André Grisel
Jacques Ducoux
Pierre Pescatore
A.B. Gardner