

SOIXANTE-QUATORZIEME SESSION

Affaire SCHICKEL-ZUBER

Jugement No 1212

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par Mme Daria Schickel-Zuber le 7 février 1992 et régularisée le 13 mars, la réponse du CERN en date du 2 juin, la réplique de la requérante du 25 août et la duplique de l'Organisation du 23 octobre 1992;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles II 6.01 e) et g) du Statut du personnel et les articles R II 1.25, R II 6.05, R II 6.06.1 et R II 6.07 du Règlement du personnel du CERN;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant pas été jugée nécessaire par le Tribunal;

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

A. La requérante, ressortissante française née en 1952, est entrée au service du CERN le 4 février 1991, au titre d'un engagement d'un mois. Le 26 février, elle a été entendue par un Comité de sélection dans le cadre d'une procédure en vue de pourvoir un poste de secrétaire de grade 6 dans le bureau du Directeur général, pour lequel elle avait postulé. Après avoir relevé les points positifs et négatifs dans les qualifications de la requérante, le Comité l'a recommandée pour le poste en question, en précisant que lesdites qualifications devront faire l'objet d'une évaluation au cours de la période de stage. Le 1er mars, elle a obtenu un contrat de trois ans à compter du 4 mars pour ledit poste, sous réserve d'une période probatoire qui devait se terminer le 3 août.

Victime d'un malaise, le 26 avril 1991, dans les locaux de l'Organisation, la requérante a été hospitalisée jusqu'au 16 mai. Dès le 27 avril, son médecin a ordonné un congé de maladie qui allait se prolonger pendant tout le restant de l'année.

Le 28 juin 1991, le chef de Cabinet et le conseiller du Directeur général ont établi un rapport d'évaluation du travail de la requérante. Ce rapport, qui a été contresigné par le Directeur général, concluait qu'elle n'était pas adéquate pour son poste. Par lettre du 2 juillet, le chef de la Division du personnel lui a transmis le rapport en l'informant de la décision de ne plus la maintenir à son poste et de lui offrir un essai à un autre poste en prolongeant sa période probatoire jusqu'au 31 janvier 1992.

Le 31 juillet 1991, la requérante a été convoquée à un contrôle médical auprès du médecin-conseil du CERN. Le rapport de ce dernier ne lui a pas été communiqué.

Par lettre en date du 12 novembre 1991, qui constitue la décision attaquée, le chef de la Division du personnel a informé la requérante, au nom du Directeur général, que son contrat se terminerait le 31 janvier 1992 en application des articles II 6.01 e) du Statut du personnel et R II 6.05, R II 6.06.1 et R II 6.07 du Règlement du personnel. Le chef de la Division du personnel précisait qu'au cours de la prolongation de la période probatoire, décidée au vu du rapport du 28 juin 1991, aucun élément n'avait permis à l'administration de modifier ledit rapport dans un sens positif, et que l'article R II 1.25 du Règlement du personnel n'autorisait pas une nouvelle prolongation. Il indiquait, enfin, que, jusqu'au 31 janvier 1992, la requérante serait en congé spécial rémunéré.

B. La requérante soutient que la décision entreprise est entachée de plusieurs vices soit en tant que telle, soit parce que le rapport d'évaluation qui en constitue le fondement juridique est lui-même irrégulier.

Sur le rapport, elle fait observer que, n'ayant pas été établi par ses "supérieurs hiérarchiques", il est entaché d'incompétence. En outre, elle n'a pas été appelée à le commenter avant que de graves conséquences en soient tirées; il est donc entaché d'un vice de procédure. L'article R II 1.25 du Règlement du personnel et une promesse contenue dans la lettre du 2 juillet 1991 du chef de la Division du personnel exigeaient que la décision sur le maintien en service de la requérante soit prise au vu de plusieurs rapports circonstanciés. Leur violation constitue deux erreurs de droit. En outre, la défenderesse a imposé à la requérante un congé spécial rémunéré, s'interdisant ainsi de respecter la promesse qu'elle lui avait faite. Elle a également considéré que le congé de maladie de la

requérante ne suspendait pas la période probatoire, alors qu'un tel congé est accordé aux membres du personnel précisément parce qu'ils sont incapables de travailler. Enfin, en se basant exclusivement sur le rapport du 28 juin 1991, qui ne reflète - de façon d'ailleurs fort contestable - la manière de servir de la requérante que "durant deux mois" (alors que la période minimale prévue par l'article R II 1.25 du Règlement du personnel est de six mois), la défenderesse a commis une erreur d'appréciation et omis de tenir compte d'éléments essentiels.

La décision entreprise est elle-même entachée d'un vice de procédure dans la mesure où le droit de la requérante d'être entendue à son sujet n'a pas été respecté. Elle omet de tenir compte d'éléments essentiels du dossier, notamment : la recommandation du Comité de sélection qui a entraîné l'engagement de la requérante après un mois de travail; les efforts qu'elle a déployés pour s'adapter à ses fonctions; le tort grave que la décision lui cause; et les conditions pénibles, voire aberrantes, dans lesquelles elle a dû travailler et qui ont, d'ailleurs, provoqué son malaise du 26 avril 1991.

La décision contestée a, en outre, été prise à la suite d'un détournement de procédure, la défenderesse ayant suivi la procédure applicable en matière de licenciement pendant la période probatoire, alors qu'elle aurait dû suivre celle prévue en cas d'incapacité. Du même coup, la défenderesse a commis une erreur de droit puisqu'elle ne pouvait licencier la requérante qu'en se prévalant de l'alinéa g), et non de l'alinéa e), de l'article II 6.01 du Statut du personnel.

Enfin, la requérante prétend que les difficultés auxquelles elle s'est heurtée et la tension entraînée par le présent litige l'ont incitée à une tentative de suicide le 6 février 1992. En outre, son licenciement la prive de toute ressource, sauf une modeste allocation de chômage qui lui sera versée au mieux pendant cinquante semaines et exclut toute pension d'invalidité, alors même qu'elle est veuve et a trois enfants à charge et se trouve dans l'incapacité de travailler dans un avenir prévisible. Il en serait allé autrement si l'Organisation avait mis fin à ses services pour incapacité médicalement constatée. Dans cette hypothèse, en effet, elle eût bénéficié d'une couverture sociale et d'une pension. Au surplus, une décision n'aurait pu intervenir qu'après épuisement de ses droits à congé et, dans l'intervalle, il est possible qu'elle ait été en mesure de reprendre de nouvelles fonctions et d'y donner toute satisfaction.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision entreprise; d'ordonner son rétablissement dans son poste ou dans un poste convenable ou, à défaut, de lui accorder une réparation appropriée pour le tort matériel; et de lui accorder une réparation pour tort moral ainsi que ses dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse rejette les arguments de la requérante comme dénués de tout fondement.

L'article R II 1.25 du Règlement du personnel n'a pas été violé du fait qu'un seul rapport d'évaluation ait été dressé en période probatoire. Ce qui importe c'est que les prestations du fonctionnaire pendant une période d'essai soient reflétées de façon exacte. D'ailleurs la requérante, tout en rejetant globalement le rapport du 28 juin 1991, n'en précise pas les parties inacceptables. Pour sa part, le CERN considère que ce rapport reflète de façon précise la qualité des services de la requérante au cours de la période probatoire et qu'il remplit les exigences requises par l'article R II 1.25. Quant au reproche selon lequel il n'aurait pas été établi par les supérieurs hiérarchiques de l'intéressée, il est tout aussi mal fondé. Dans le bureau du Directeur général, les secrétaires sont placées sous l'autorité hiérarchique du Directeur général et de son chef de Cabinet. Le rapport ayant été signé par le chef de Cabinet et le conseiller du Directeur général, et contresigné par le Directeur général, l'article R II 1.25 a, là encore, été correctement appliqué.

L'Organisation rejette l'allégation de la requérante selon laquelle le rapport d'évaluation doit être établi en procédure contradictoire. Ceci ne découle ni des Statut et Règlement du personnel, ni de la jurisprudence du Tribunal de céans. Admettre un tel point de vue réduirait à néant la compétence du CERN en matière de gestion de son personnel, de même que son pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, son congé de maladie ne pouvait pas empêcher la requérante de réagir au rapport d'évaluation, car elle avait toute latitude de formuler ses observations par écrit.

Par ailleurs, le rapport d'évaluation n'a pas été établi "moins de deux mois" après l'engagement de la requérante, mais après douze semaines de service. Cette période a largement suffi pour évaluer son travail et aucune disposition réglementaire n'oblige le CERN à laisser expirer une période de six mois. Lorsqu'une raison grave est dûment constatée par le rapport d'évaluation, l'Organisation peut mettre fin à un engagement pendant la période probatoire, conformément aux articles II 6.01 et suivants du Statut du personnel.

Le CERN nie avoir fait une promesse à la requérante. Il soutient qu'au vu du rapport négatif, il a d'abord envisagé de la licencier en période probatoire. Si, en fin de compte, il a décidé de lui offrir un deuxième essai, c'était à la condition qu'elle reprenne son travail et s'en acquitte de manière satisfaisante. Toutefois, en raison de sa longue absence et du fait qu'elle n'ait pas réagi à l'offre, l'Organisation n'a pu mesurer les effets de la prolongation de la période probatoire et donner suite à sa proposition du 2 juillet 1991.

L'article R II 1.25 du Règlement du personnel ne prévoit de prolongation que "lorsque les circonstances l'exigent". Or, dans le cas de la requérante, les circonstances étaient d'une telle gravité que le licenciement était justifié à la fin de la période probatoire. Par ailleurs, la requérante se trompe en pensant qu'en cas de congé de maladie la période probatoire doit être suspendue. Cela ne découle ni d'une disposition réglementaire ni de la jurisprudence du Tribunal. Admettre la suspension non seulement donnerait lieu à des abus mais réduirait aussi à néant le pouvoir d'appréciation de l'Organisation.

L'argument de la requérante selon lequel son état de santé aurait été le vrai motif de son licenciement est sans valeur. Cette décision est fondée sur le rapport d'évaluation qui énumère ses insuffisances professionnelles.

Aucune erreur de procédure n'a été commise; l'Organisation a observé un délai d'attente considérable - du 2 juillet 1991, date de l'envoi du rapport, au 12 novembre 1991, date de la communication de la décision de licenciement - pendant lequel la requérante aurait pu faire valoir son point de vue. Elle doit supporter les conséquences de son omission de le faire.

Les plaintes de la requérante selon lesquelles tous les éléments essentiels du dossier n'auraient pas été pris en considération ne sont pas justifiées. Le CERN a dûment tenu compte de la situation familiale de la requérante et l'a mise au bénéfice de toutes les prestations sociales, selon les possibilités ouvertes par le Statut et le Règlement du personnel (allocations pour les frais d'études de ses enfants pour l'année scolaire 1991-92 et garanties de protection contre le chômage). Par ailleurs, la requérante était informée des tâches exigeantes qui l'attendaient en tant que secrétaire du Directeur général.

L'accusation de détournement de pouvoir est sans fondement. D'une part, les conditions réglementaires pour le licenciement en période probatoire étaient remplies. La prétention de la requérante selon laquelle sa maladie est d'origine professionnelle n'y change rien et, même si la procédure en cours pour trancher cette question devait conclure à l'origine professionnelle de sa maladie, cela n'affecterait pas la décision de licenciement, mais influencerait seulement sur les prestations auxquelles elle aurait droit. D'autre part, le CERN n'a pas privé la requérante des possibilités de congé de maladie prévues au Règlement du personnel.

D. Dans sa réplique, la requérante réaffirme que le rapport du 28 juin 1991 a été établi par des personnes qui n'avaient aucune compétence pour le faire, et que les conditions de travail dans le secrétariat du Directeur général sont à l'origine de ses problèmes de santé. Elle cite le cas d'une autre secrétaire, également affectée à la Direction générale, qui a été licenciée pour incapacité médicalement constatée - et reconnue imputable au service - après seulement trois semaines.

Elle maintient que la décision de l'Organisation de prolonger sa période probatoire s'analyse en une promesse, et que le CERN a manqué à son obligation de solliciter et de prendre connaissance de ses commentaires avant de décider de mettre fin à son engagement.

Elle réitère l'ensemble des griefs avancés dans sa requête à l'encontre de la décision contestée. Elle réaffirme notamment que si le CERN voulait la licencier, il ne pouvait le faire que pour des raisons médicales, ce qui aurait assuré à la requérante des moyens d'existence. Un licenciement ne peut être prononcé durant un congé de maladie - et à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'une incapacité de travail de longue durée - que pour des raisons médicalement constatées. Le respect de ce principe s'imposait d'autant plus en l'espèce que, contrairement aux allégations de la défenderesse, les conditions d'un licenciement en fin de stage pour services insatisfaisants n'étaient pas réunies.

La requérante conteste enfin l'affirmation de la défenderesse selon laquelle même si sa maladie était reconnue d'origine professionnelle, cela n'affecterait pas la décision attaquée. Si le CERN était tenu pour responsable de son incapacité de travail, comment aurait-il pu la licencier pour services prétendument insatisfaisants ? Le détournement de pouvoir n'en serait que plus éclatant.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient que, s'il est vrai que le Directeur général exerce sur les membres de son

secrétariat une autorité directe de principe, c'est son chef de Cabinet qui assure la supervision administrative. Le rapport d'évaluation a donc été établi par des autorités compétentes. Quant à la description que la requérante donne de ses conditions de travail, elle ressemble davantage à une prise à partie du Directeur général qu'à un exposé objectif des faits. Le cas cité par la requérante ne présente aucune analogie par rapport au sien propre.

Si l'on acceptait son affirmation selon laquelle elle ne pouvait être licenciée en période probatoire alors qu'elle était en congé de maladie, cela empêcherait l'Organisation de lui appliquer les règles sur la période probatoire et la mettrait dans une position indûment privilégiée.

CONSIDERE :

1. La requérante est entrée au service du CERN le 4 février 1991 en qualité de secrétaire auprès du Directeur général. Le 1er mars 1991, elle a obtenu un contrat de travail à terme fixe pour trois ans, comportant une période probatoire de six mois.

Le 26 avril 1991, elle a été victime d'un malaise au bureau et a été immédiatement hospitalisée. A sa sortie d'hôpital, le 16 mai 1991, étant toujours incapable de reprendre ses fonctions, elle a bénéficié d'un congé de maladie pour une durée indéterminée.

Le 2 juillet 1991, le chef de la Division du personnel lui a fait parvenir un rapport sur sa période probatoire, daté du 28 juin 1991 et signé par le chef de Cabinet et le conseiller du Directeur général. Le chef de Division lui annonçait que ses nouvelles fonctions lui seraient précisées dès son retour de congé de maladie et que sa période probatoire était prolongée jusqu'au 31 janvier 1992, date à laquelle une décision serait prise quant à son avenir dans l'Organisation.

Le 9 août 1991, la requérante subit un examen médical effectué par le médecin-conseil du CERN.

Le 15 novembre 1991, alors qu'elle était encore en congé de maladie, elle a reçu notification par lettre datée du 12 novembre du chef du personnel, au nom du Directeur général, de son licenciement à partir du 31 janvier 1992 et de la décision de la placer jusqu'à cette date en congé spécial rémunéré.

C'est cette décision qui fait l'objet de la présente requête.

2. Le litige soumis au Tribunal concerne la légalité de la décision de licenciement intervenue pendant la période probatoire.

L'Organisation a motivé la mesure prise à l'encontre de la requérante par l'incompétence et l'insuffisance professionnelles. Un tel grief peut être regardé comme une mesure prononcée dans l'intérêt de l'Organisation. Le Directeur général disposant d'un pouvoir d'appréciation en la matière, le Tribunal ne censurera la décision attaquée que si, d'une part, elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir, ou encore tire du dossier des conclusions manifestement inexacts, et si, d'autre part, dans le cas d'un licenciement intervenu pendant une période probatoire, l'erreur ou l'illégalité est particulièrement grave et manifeste.

La requérante soutient que la décision attaquée est entachée de presque tous les vices ci-dessus énumérés, dont chacun suffirait à en entraîner l'annulation.

3. Parmi les moyens invoqués, le Tribunal examinera d'emblée celui tiré de la violation par l'administration du droit de la requérante d'être entendue avant qu'une décision de licenciement soit prise à son encontre.

La requérante se prévaut à cet égard du principe consacré par la jurisprudence du Tribunal - notamment dans les jugements Nos 987 (affaire Baccache) et 1082 (affaire Liégeois) - en vertu duquel l'existence d'un lien d'emploi crée entre le fonctionnaire et l'administration un rapport de confiance qui impose à celle-ci l'obligation de faire connaître, en cas de licenciement, ses intentions au fonctionnaire et de lui donner l'occasion de faire valoir son point de vue et de défendre ses intérêts. Cette communication doit être antérieure à la date de notification, et non à la date d'effet, de la décision de licenciement.

4. Il résulte du dossier que la requérante a été informée, par la lettre du 2 juillet 1991 accompagnée du rapport sur sa période probatoire, que, vu le contenu de ce document, il n'était pas possible de la maintenir à son poste à la

Direction générale, mais que ses nouvelles fonctions lui seraient précisées dès son retour de congé de maladie. La lettre du chef de la Division du personnel ajoutait ce qui suit :

"Afin de permettre ce deuxième essai, votre période probatoire, qui se termine le 3 août 1991, est prolongée jusqu'au 31 janvier 1992. Pendant cette prolongation, des rapports mensuels seront établis sur votre travail et, à la fin, une décision sera prise quant à votre avenir dans l'Organisation."

Le CERN ne pouvait être plus clair quant à sa détermination de maintenir en l'état le rapport contractuel avec la requérante. Or, le 12 novembre 1991, il prononçait le licenciement de celle-ci sans que, dans l'intervalle depuis le 2 juillet 1991, il lui eût fait connaître ses nouvelles intentions ni les raisons intervenues entre-temps qui l'avaient poussé à revenir sur les termes de sa lettre précédente.

De ce fait, l'administration a méconnu totalement le droit pour la requérante d'être préalablement entendue afin de signifier ses explications circonstanciées sur les raisons pour lesquelles elle a été licenciée.

Ce moyen de la requête apparaît donc justifié.

5. L'Organisation prétend avoir observé un délai d'attente considérable, entre le 2 juillet et le 12 novembre 1991, pendant lequel la requérante a eu toute latitude de faire valoir son point de vue. Or, s'étant abstenue de le faire, elle devait en supporter seule les conséquences.

Cet argument ne saurait être retenu. C'est là oublier, en effet, que la requérante n'avait aucune obligation, voire aucun motif immédiat, de répondre à la lettre du 2 juillet 1991 qui, loin de mettre fin à son contrat, contenait, au contraire, des propositions relatives à de nouvelles fonctions, lesquelles ne pouvaient que lui agréer, et pour lesquelles son accord exprès n'était nullement requis. Elle pouvait donc raisonnablement ignorer qu'elle se trouvait sous le coup d'une menace de licenciement.

Par ailleurs, l'Organisation n'a pas fait à cette occasion preuve d'une entière bonne foi et du minimum d'égard pour les droits de la requérante en modifiant sans raisons apparentes ses propositions initiales favorables à celle-ci.

6. Les considérations qui précèdent militent à elles seules en faveur de l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés par la requête.

7. Compte tenu des circonstances de l'espèce, et bien que le terme normal du stage soit expiré, le Tribunal annulera la décision attaquée afin qu'une procédure correcte soit suivie. La requérante est rétablie dans ses droits contractuels et est en droit de terminer sa période probatoire dans une nouvelle affectation. Si elle ne peut reprendre ses fonctions, la procédure prévue pour déterminer l'origine professionnelle de sa maladie devra être menée à terme, en vue de son éventuel licenciement pour incapacité médicalement constatée.

Dans tous les cas, elle aura droit, au titre du préjudice moral, à la somme de 10.000 francs suisses.

Ayant eu gain de cause, elle se verra en plus attribuer la somme de 4.000 francs en remboursement de ses dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général du 12 novembre 1991 portant licenciement de la requérante est annulée, avec toutes conséquences de droit, telles qu'exposées au considérant 7 ci-dessus.
2. L'Organisation versera à la requérante la somme de 10.000 francs suisses à titre de préjudice moral.
3. L'Organisation lui paiera la somme de 4.000 francs suisses à titre de dépens.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Vice-Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 1993.

William Douglas
Mella Carroll
E. Razafindralambo
A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.