

QUATRE-VINGT-DIX-HUITIÈME SESSION

Jugement n° 2406

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. R. V. le 20 février 2004, la réponse de l'Organisation du 1^{er} avril, la réplique du requérant datée du 6 mai et la duplique de l'OIT du 17 juin 2004;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant suisse né en 1944, fut recruté par le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en tant que chef, de grade P.4, de la Section des services financiers et administratifs de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS). Il prit ses fonctions à compter du 1^{er} mai 1998. Son contrat, d'une durée initiale de un an, fut prolongé à trois reprises.

Par une lettre datée du 27 septembre 2002, le requérant présenta à la médiatrice une plainte au titre du harcèlement moral que lui faisaient subir, selon lui, ses supérieurs hiérarchiques. Le 25 novembre, alors qu'il allait reprendre le travail après plusieurs mois de congé de maladie, il reçut un courrier, daté du 22 novembre, par lequel le chef du Service des opérations et du développement des ressources humaines l'informait que, pour des motifs de restructuration, l'AISS avait décidé de supprimer son poste au 31 décembre 2002. Son contrat, qui devait prendre fin à cette date, fut néanmoins renouvelé jusqu'au 31 janvier 2003 afin qu'il bénéficie d'un préavis plus long. Le 21 février, un premier certificat de travail fut établi.

N'ayant pas reçu de réponse aux divers courriers qu'il avait envoyés à la médiatrice, le requérant saisit le Comité paritaire le 30 juin 2003. Celui-ci recommanda le 13 octobre d'établir un nouveau certificat de travail, celui qui avait été remis au requérant n'étant pas conforme aux dispositions applicables, de prolonger le contrat de ce dernier de trois mois, afin de lui permettre de prétendre au versement d'une pension par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), et de lui verser une compensation du fait que le non renouvellement de son contrat était intervenu de manière irrégulière. Par une lettre datée du 20 novembre, qui constitue la décision attaquée, la directrice du Cabinet du Directeur général fit savoir au requérant que le Directeur général avait décidé de suivre cette recommandation uniquement en ce qui concernait le certificat de travail. Un nouveau certificat lui fut adressé le 24 novembre 2003.

B. Le requérant prétend avoir subi un harcèlement pendant plusieurs années. A titre d'exemple, il affirme que son travail a été «saboté» et qu'il a fait l'objet d'agressions verbales. Il ajoute qu'entre 1999 et 2002 ses supérieurs hiérarchiques ont «reten[u]» ses rapports d'évaluation annuels et qu'à la suite du déménagement de son bureau, il a été séparé de son personnel. Selon lui, ce harcèlement trouve son origine dans son refus de cautionner certaines «irrégularités financières, budgétaires et comptables» et a abouti à la décision de non renouvellement de son contrat. Il soutient que les divers motifs invoqués pour justifier cette décision étaient inexacts, que son poste n'a pas été supprimé et qu'en réalité le non renouvellement de son contrat s'expliquait surtout par le fait que sa longue absence pour congé de maladie — qui avait pour origine le stress causé par le harcèlement subi — avait posé des problèmes.

Il indique qu'il avait un espoir légitime de voir son contrat renouvelé étant donné qu'il travaillait à l'AISS depuis presque cinq ans et approchait de l'âge de la retraite. Il précise qu'il est toujours à la recherche d'un emploi et que, vu son âge et la teneur du certificat de travail établi par le BIT, il n'est pas certain d'en retrouver un. Selon lui, le deuxième certificat qu'il a reçu n'est pas valide du fait, notamment, qu'il n'est pas daté. Il ajoute que son contenu ne le satisfait pas car il ne correspond pas au projet qu'il avait soumis.

Le requérant réclame l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration au sein du BIT avec effet au 1^{er} février 2003, dans un autre service que l'AISS, et ce, «au moins au même grade et aux mêmes conditions salariales que prévus dans la deuxième prolongation» de contrat. Il demande également au Tribunal de condamner l'OIT à lui verser 1 554 000 francs suisses correspondant au montant du traitement qu'il aurait perçu jusqu'à l'âge de la retraite, 110 000 francs représentant la «perte de la part patronale des cotisations déjà versées» à la CCPNU, 198 000 francs correspondant à la «perte de la part patronale des cotisations à la [Caisse] jusqu'à l'âge de la retraite», 587 000 francs représentant les «intérêts qui auraient été accumulés auprès de la [CCPNU] jusqu'à l'âge de sa retraite» et 650 000 francs au titre du tort moral subi. Il réclame également un nouveau certificat de travail rédigé en français et conforme au projet qu'il a établi, ainsi que 65 000 francs de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse fait observer, au titre de la recevabilité, que l'intéressé a introduit dans sa requête des «éléments» qui n'ont pas été soumis au Comité paritaire et que le Tribunal doit donc rejeter en application de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut. Il en est ainsi de la partie de la requête qui traite du certificat de travail du 24 novembre 2003 et des références aux problèmes de santé du requérant, qui seraient, selon lui, d'origine professionnelle.

Sur le fond, l'OIT estime que ce dernier n'est pas fondé à soutenir que le non renouvellement de son contrat constitue l'aboutissement du harcèlement qu'il prétend avoir subi. Elle souligne que le Comité paritaire a considéré que les éléments de preuve avancés par le requérant, s'agissant de ses allégations de harcèlement, n'étaient pas suffisants. D'après l'Organisation, l'intéressé interprète toute action des dirigeants de l'AISS comme un acte de harcèlement : tel serait le cas en particulier de la question du déménagement de son bureau alors qu'en réalité celui-ci s'inscrivait dans le cadre de la réorganisation annoncée dans une note d'information de décembre 2001. Elle reconnaît que les deux rapports d'évaluation adoptés pendant la période allant du 1^{er} février 1999 au 31 janvier 2001 ont été communiqués et complétés tardivement mais relève que le requérant n'a apporté aucune preuve du préjudice que ce retard lui aurait causé.

La défenderesse fait également valoir que le motif du non renouvellement du contrat de l'intéressé était la restructuration des services de comptabilité de l'AISS, qui a entraîné la suppression de son poste, et que son absence pour congé de maladie n'a jamais été invoquée. Elle rappelle qu'un contrat de durée déterminée ne donne aucun droit à une reconduction et qu'en cas de non renouvellement, le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint. La décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été dictée par les intérêts de l'AISS.

Enfin, l'OIT considère que le certificat de travail du 24 novembre 2003 avait été rédigé dans le respect des dispositions du Statut du personnel mais précise que, de toute manière, un certificat conforme à celui préparé par l'intéressé a été envoyé à ce dernier le 1^{er} avril 2004.

D. Dans sa réplique, le requérant indique que ses conclusions devant le Tribunal sont identiques à celles qu'il a présentées devant le Comité paritaire. Selon lui, c'est à tort que ce comité n'a pas qualifié le comportement de ses supérieurs hiérarchiques de harcèlement car il a ainsi perdu de vue ses problèmes de santé qui sont directement imputables à ce harcèlement, comme en attestent les rapports médicaux qu'il a produits et que l'Organisation n'a pas contestés.

Rappelant que l'OIT a invoqué devant le Comité paritaire plusieurs motifs pour justifier le non renouvellement de son contrat, le requérant produit l'enregistrement de l'audience devant ce comité et invite le Tribunal à s'y référer.

Soulignant qu'il est toujours sans emploi, il s'applique à démontrer que le dernier certificat de travail qu'il a reçu n'est toujours pas conforme au projet qu'il a établi ni au Statut du personnel.

Enfin, le requérant rectifie le montant de la conclusion relative à la perte de la part patronale des cotisations déjà versées à la Caisse — 111 000 francs — et réitère l'ensemble de ses autres conclusions.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient ses objections à la recevabilité et réaffirme que, puisque le Comité paritaire n'a pas reconnu l'existence d'un harcèlement, l'argumentation du requérant, selon laquelle ce harcèlement a abouti au non renouvellement de son contrat, manque de fondement.

Par ailleurs, l'Organisation indique que le certificat de travail qui a été envoyé à l'intéressé suit, dans les grandes lignes, le projet qu'il avait proposé. Elle relève qu'il lui appartient de faire figurer dans un certificat telle ou telle appréciation, dans la mesure où celle-ci ne porte pas préjudice, et qu'il est de son devoir de ne pas mentionner les

informations fallacieuses que le requérant souhaiterait y voir figurer.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été recruté par le BIT pour exercer, à compter du 1^{er} mai 1998, les fonctions de chef, de grade P.4, de la Section des services financiers et administratifs de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), laquelle fut fondée en 1927 avec le soutien du BIT qui met du personnel à sa disposition. Il bénéficiait initialement d'un contrat de un an qui fut prolongé à trois reprises, la dernière fois jusqu'au 31 décembre 2002. Des différends l'opposèrent à ses supérieurs hiérarchiques et la situation s'aggrava en avril 2002 lorsque l'intéressé adressa au secrétaire général de l'Association un mémorandum dans lequel il indiquait qu'il refusait de payer une facture qui avait été envoyée à ce dernier.
2. Le requérant tomba malade le 29 avril 2002 et bénéficia d'arrêts de travail successifs jusqu'au 1^{er} décembre 2002. Durant son congé de maladie, il tenta sans succès d'obtenir de la médiatrice qu'elle intervienne pour trouver «une solution rapide et durable» au litige résultant, d'une part, du harcèlement dont il affirmait avoir été victime et, d'autre part, du fait que ses rapports d'évaluation pour les années 1999, 2000 et 2001 ne lui avaient pas été communiqués.
3. Le 22 novembre 2002, le chef du Service des opérations et du développement des ressources humaines adressa au requérant une lettre lui indiquant qu'il serait mis fin à son engagement à l'expiration de son contrat pour les raisons exposées ci après :

«Le Secrétaire général directeur de l'AISS [...] m'a informé que, depuis un certain temps, l'Association réfléchit à la nécessité d'assurer un service indépendant et continu de sa comptabilité, comme l'a d'ailleurs recommandé sa Commission de contrôle. C'est pourquoi l'Association a décidé, avec effet au 1^{er} janvier 2003, de restructurer ses services de comptabilité en sous traitant une large partie des tâches de votre poste à une entreprise extérieure et en répartissant le reste au sein des services administratifs et financiers. Il en résultera malheureusement la suppression de votre poste au 31 décembre 2002.»

L'auteur de cette lettre ajoutait que, pour permettre à l'intéressé de chercher un nouvel emploi, son contrat serait prolongé jusqu'au 31 janvier 2003, qu'il était autorisé à ne pas reprendre son travail à son retour de congé de maladie, qu'il aurait droit à une indemnité équivalente à trois mois de salaire et indemnités ainsi qu'au règlement des jours de congé annuels accumulés. Quant aux rapports d'évaluation, il était indiqué qu'ils avaient été transmis au Comité des rapports.
4. Après avoir de nouveau sollicité sans succès l'intervention de la médiatrice, l'intéressé saisit le Comité paritaire le 30 juin 2003 d'une plainte pour harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique direct et du secrétaire général de l'Association. Il contestait également le non renouvellement de son contrat et dénonçait les lacunes du certificat de travail qui lui avait été délivré.
5. Après une instruction approfondie de l'affaire, le Comité paritaire rendit sa recommandation le 13 octobre 2003.
6. En ce qui concerne le harcèlement, le Comité, se fondant sur la définition du harcèlement donnée par les dispositions statutaires applicables, reprit point par point les différentes allégations de l'intéressé et, en conclusion d'appréciations très nuancées, considéra que, tout compte fait, les incidents analysés n'étaient pas suffisants pour établir l'existence d'un harcèlement, même si le comportement des supérieurs hiérarchiques de l'intéressé n'était pas exempt de tout reproche.
7. S'agissant du non renouvellement du contrat, le Comité paritaire estima vraisemblable que la décision qui avait été prise n'avait pas été convenablement motivée et que l'intéressé devrait bénéficier, d'une part, d'une prolongation de contrat de trois mois pour lui permettre d'atteindre le nombre d'annuités nécessaires pour prétendre à une pension de la CCPPNU et, d'autre part, d'une compensation financière, dont le montant serait fixé après consultation de l'intéressé, puisque le non renouvellement de son contrat était intervenu de manière irrégulière.
8. Concernant le certificat de travail, le Comité constata que celui qui avait été adressé au requérant ne satisfaisait pas aux exigences du Statut du personnel. Il considéra qu'il devrait être remplacé par un nouveau

certificat et suggéra que le Bureau associe l'intéressé à sa rédaction.

9. Par lettre du 20 novembre 2003, la directrice du Cabinet du Directeur général fit connaître au requérant la décision du Directeur général. Ce dernier estimait que la suppression du poste de l'intéressé avait été décidée par les responsables de l'AISS, dans l'exercice légitime de leur pouvoir d'appréciation, en raison de la nécessité de sous-traiter une partie de ses fonctions du fait de sa longue absence et d'assurer ainsi la continuité du service. En conséquence, il avait décidé de ne pas prolonger son contrat et de ne lui octroyer aucune indemnisation supplémentaire. S'agissant du certificat de travail, le Directeur général émettait des doutes sur la conclusion du Comité paritaire mais, considérant qu'un projet soumis par l'intéressé avait paru acceptable à l'AISS et au Département du développement des ressources humaines, il donnait instruction à ce département de procurer au requérant, au plus tard le 1^{er} décembre 2003, un nouveau certificat incorporant le texte que celui-ci avait proposé.

10. Les conclusions du requérant sont énoncées sous B ci-dessus.

11. La défenderesse considère que la requête est recevable, à l'exception de la partie relative au nouveau certificat de travail, lequel a été délivré au requérant le 24 novembre 2003 et n'a fait l'objet d'aucune demande avant la requête au Tribunal, et de celle comportant les références aux problèmes de santé de l'intéressé, aucune demande de réparation n'ayant été présentée conformément aux dispositions de l'annexe II du Statut du personnel du BIT relative à la réparation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles.

Sur la plainte pour harcèlement

12. Le requérant rappelle les différends qui l'ont opposé à ses supérieurs — et notamment le fait qu'il a dû, dans l'exercice de ses fonctions, dénoncer diverses irrégularités financières et comptables concernant par exemple certaines factures personnelles qui, selon lui, «ne pouvaient être ni traitées ni payées par l'AISS» — ainsi que les insultes qui lui auraient été adressées à la suite de la rédaction de son mémorandum d'avril 2002. Il reprend ses allégations concernant l'attitude de ses supérieurs qui l'auraient harcelé et auraient «saboté» son travail, notamment :

- en ne lui donnant pas les moyens nécessaires pour exécuter ses tâches et en détournant les budgets revenant à sa section vers d'autres bénéficiaires,
- en l'empêchant de produire et de remettre en temps utile ses rapports financiers périodiques et annuels,
- en autorisant à son insu d'autres fonctionnaires à se substituer à lui dans des domaines relevant de sa responsabilité,
- en l'incitant à agir, en diverses circonstances, contrairement aux lois suisses, aux statuts et règlements de l'AISS et du BIT, aux pratiques comptables généralement admises et à la déontologie,
- en l'isolant et en lui interdisant d'être présent à des séances du Bureau, du Conseil, de commissions spéciales et de l'Assemblée générale de l'AISS, et en particulier de celle qui s'est tenue à Stockholm en septembre 2001,
- en évitant d'évoquer ses réalisations, en le présentant comme une personne ayant de simples tâches de suivi, en minimisant son travail et en le discréditant auprès de tiers,
- en l'agressant verbalement,
- en «couvrant» un agent qui, en septembre 1999, avait pénétré dans les programmes d'applications comptables et effacé des fichiers,
- en transformant son poste, pour le dévaloriser, dans le cadre d'une opération de restructuration de l'AISS,
- en déménageant son bureau durant son absence pour cause de maladie et
- en «retenant» ses rapports d'évaluation annuels pour les années 1999 à 2002.

13. Sur tous ces points, le Comité paritaire a apporté des réponses très circonstanciées. Tout en reconnaissant

qu'à l'AISS les pratiques administratives ne correspondaient pas dans certains cas à ce que l'on pouvait espérer et, en toute hypothèse, à ce qu'attendait le requérant, et que le comportement des supérieurs de ce dernier n'était pas exempt de tout reproche, le Comité a estimé que les faits invoqués n'étaient pas suffisants pour que soit caractérisé le harcèlement dont se plaignait l'intéressé. A cet égard, le Tribunal ne peut que rappeler sa jurisprudence résultant notamment des jugements 2067, 2100 et 2370 : les allégations de harcèlement doivent être corroborées par des faits précis et c'est à celui ou celle qui s'estime victime de harcèlement d'en apporter la preuve. Comme indiqué au considérant 9 du jugement 2370, «ces preuves sont souvent difficiles à apporter et, dans ce domaine, les organes de recours internes et le Tribunal lui-même doivent être particulièrement attentifs à prendre en compte tous les éléments qui résultent d'un examen contradictoire des faits allégués, mais la charge de la preuve ne saurait être inversée». Or le requérant n'apporte aucun élément nouveau permettant de remettre en cause la pertinence des réponses apportées par le Comité paritaire, après audition des parties et de nombreux témoins, et le Tribunal ne trouve, dans le dossier, pas de raison de s'écarter des conclusions particulièrement argumentées de ce comité. Il ne retiendra donc pas les allégations de harcèlement reprises devant lui par le requérant.

Sur le non renouvellement du contrat

14. Il ne s'ensuit pas pour autant que les conditions dans lesquelles il a été décidé de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé soient irréprochables. Certes la défenderesse n'a pas tort de rappeler que l'intéressé n'était titulaire que de contrats d'expert de durée déterminée, qu'il n'avait aucun droit à obtenir un renouvellement et que c'est «sans [...] avancer la moindre preuve» qu'il affirme avoir un espoir légitime de rester en poste jusqu'à soixante cinq ans révolus. Mais encore faut-il que la décision de ne pas procéder à un tel renouvellement soit fondée sur des motifs valables. Or il ressort du dossier que, si la raison donnée dans la lettre du 22 novembre 2002 pour justifier le non renouvellement du contrat de l'intéressé est la suppression de son poste résultant de la restructuration des services de comptabilité et de la nécessité de sous-traiter certaines des fonctions assumées par le requérant, c'est le fait que ce dernier n'ait pu, pour des raisons de santé, exercer ses fonctions depuis le 29 avril 2002, qui a été principalement à l'origine de la décision litigieuse. Au demeurant, il résulte des témoignages recueillis lors des auditions devant le Comité paritaire que la Commission de contrôle de l'AISS, dont les recommandations ont été invoquées pour justifier la restructuration du service, n'avait pas pris expressément parti pour cette restructuration, et par conséquent pour la suppression du poste de l'intéressé — dont le travail donnait entière satisfaction —, même si elle avait souligné dans un rapport d'audit d'avril 2001 la vulnérabilité des services financiers en cas de changement de personnel ou d'absences imprévues pour maladie ou accident. De même, si des représentants de la défenderesse ont cru pouvoir indiquer que la suppression du poste de l'intéressé aurait été justifiée par un rapport d'audit externe ayant attiré l'attention de l'AISS sur certains risques et sur l'opportunité de sous-traiter des activités comptables, il est constant que ce rapport d'audit est postérieur au départ du requérant.

Enfin, le retard, admis par la défenderesse, avec lequel le requérant a eu communication de ses rapports d'évaluation est considérable et constitue un élément que le Tribunal doit prendre en considération pour apprécier les conditions dans lesquelles a été prise la mesure contestée. Même s'il est exact, ainsi que le soutient la défenderesse, que ce ne sont pas les services fournis par l'intéressé qui ont justifié le non renouvellement de son contrat, il reste que l'examen de ses rapports d'évaluation, qui comportaient des appréciations dans l'ensemble satisfaisantes, aurait pu conduire les autorités compétentes à prendre une décision différente. Or ces rapports n'ont été adressés au requérant à fin d'examen et de signature que le 19 février 2003, c'est-à-dire après la cessation de ses fonctions.

15. De l'examen du dossier et des recommandations du Comité paritaire également très éclairantes sur ce point, le Tribunal conclut que les raisons justifiant le non renouvellement du contrat de l'intéressé sont loin d'être convaincantes et que la suppression de son poste, même si elle a pu être justifiée par un besoin de restructuration, a également été décidée en tenant compte de l'état de santé du requérant et des mauvaises relations qu'il entretenait avec ses supérieurs, et est intervenue sans que les autorités compétentes n'aient examiné le dossier de l'intéressé ni sa situation particulière. Dans ces conditions, le Tribunal, qui ne croit pas opportun d'ordonner la réintégration du requérant, lequel n'était au bénéfice que d'un contrat d'expert de durée déterminée, ni la prolongation de son contrat pour lui permettre d'obtenir des droits à pension, estime que le requérant a droit à une compensation financière, en réparation des préjudices de toute nature résultant des conditions irrégulières dans lesquelles il a été mis fin à ses fonctions, et fixe à 100 000 francs suisses le montant que lui versera la défenderesse. En revanche, si l'intéressé prétend invoquer les atteintes portées à sa santé par le traitement qui lui a été infligé, le Tribunal constate qu'aucune demande de réparation n'a été présentée conformément aux dispositions de l'annexe II du Statut du personnel.

Sur la rédaction du certificat de travail

16. A la suite de la contestation émise par le requérant sur la rédaction de son premier certificat de travail, un deuxième certificat lui a été adressé le 24 novembre 2003, mais celui-ci ne correspondait de toute évidence pas aux instructions figurant dans la décision du 20 novembre 2003. Un nouveau certificat de travail lui a été envoyé le 1^{er} avril 2004, le directeur du Département du développement des ressources humaines ayant présenté à l'intéressé les excuses du Bureau pour le «contretemps» résultant de ce que ladite décision n'avait pas été «pleinement mise en œuvre». Le requérant conteste également la rédaction de ce troisième certificat mais, sans qu'il soit besoin d'examiner la recevabilité de ses conclusions, le Tribunal ne trouve dans son argumentation aucun élément permettant de mettre en cause cette rédaction qui devrait lui donner entière satisfaction, même si elle ne reprend pas intégralement celle du projet qu'il avait lui-même préparé et si ce certificat lui a été envoyé le jour même de la réponse de l'Organisation à sa requête devant le Tribunal de céans. Par ailleurs, l'intéressé n'apporte pas la preuve qu'il ait subi un préjudice particulier du fait du libellé des précédents certificats de travail.

Sur les dépens

17. Obtenant partiellement satisfaction, le requérant a droit à des dépens que le Tribunal fixe à 12 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation versera au requérant une indemnité d'un montant de 100 000 francs suisses.
2. Elle lui versera également 12 000 francs à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2005.

Michel Gentot

Agustín Gordillo

Claude Rouiller

Catherine Comtet