

**114<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3174**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. B. H. le 19 janvier 2011 et régularisée le 11 février, la réponse de l'Union du 2 mai, la réplique du requérant du 11 juillet et la duplique de l'UPU du 12 septembre 2011;

Vu les articles II, paragraphe 5, 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. Des renseignements concernant la carrière du requérant au Bureau international de l'UPU sont exposés, sous A, dans les jugements 2203, 2389 et 3009, rendus respectivement sur ses première, deuxième et troisième requêtes. L'intéressé, qui est entré au service de l'UPU en 1994, fut promu au poste, de grade P 4, de chef du programme Administration du personnel et affaires sociales de la Direction des ressources humaines le 1<sup>er</sup> août 2006. Il prit sa retraite le 31 août 2010.

Le 11 novembre 2009, à l'issue d'une réunion du Conseil d'administration de l'Union, le Directeur général fit savoir au requérant qu'il estimait que son comportement était incorrect et qu'il le convoquerait après la session dudit conseil. Par lettre du 12

novembre 2009, l'intéressé lui demanda de lui expliquer en quoi son comportement était incorrect et de lui fournir les éléments sur lesquels il s'appuyait. N'ayant pas reçu de réponse, il renouvela sa demande le 15 janvier 2010. Dans une lettre du 18 janvier, le Directeur général lui rappela que le Vice-directeur général avait eu un entretien avec lui au cours du mois précédent pour clarifier la situation et lui indiqua qu'il s'en tenait aux explications qui lui avaient été données à la suite de cet entretien. Le 4 février 2010, le requérant demanda au Directeur général que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen conformément à la disposition 111.3 du Règlement du personnel, précisant qu'il n'y avait aucun lien entre sa lettre du 12 novembre 2009 et son entretien avec le Vice-directeur général. Le Directeur général lui répondit le 16 février 2010 qu'en l'absence de toute décision administrative sa référence à la disposition 111.3 susmentionnée était «hors de propos» et qu'il estimait que l'affaire était close. Le 25 mars 2010, l'intéressé lui demanda que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen et qu'une réponse soit apportée à sa lettre du 12 novembre 2009.

Le 3 mai 2010, le requérant s'enquit auprès du Vice-directeur général des voies de recours interne ouvertes en cas de litige avec le Directeur général; il l'informait que, si aucune réponse ne lui était parvenue avant le 12 mai, il saisirait directement le Tribunal de céans. Dans une lettre du 31 août 2010 adressée au Directeur général, il accusa celui-ci de harcèlement et d'abus de pouvoir, notamment parce qu'il ne lui avait toujours pas fourni d'explications au sujet de la discussion du 11 novembre 2009, qu'après la session du Conseil d'administration de novembre 2009 il l'avait exclu de certaines tâches qui relevaient de sa compétence et qu'il ne l'avait pas choisi pour remplacer le directeur par intérim de la Direction des ressources humaines pendant son congé de maladie. Il demandait entre autres le versement d'une somme de 50 000 francs suisses à titre de réparation du préjudice moral subi et de dépens. Il contesta devant le Tribunal le rejet implicite de sa demande du 31 août 2010.

B. Le requérant affirme que sa requête est recevable en vertu de l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal dans la mesure où le

Directeur général n'a pas répondu à sa lettre du 31 août 2010 dans le délai de soixante jours à compter du jour de la notification qui lui en a été faite. Sur le fond, il soutient que ce dernier a commis un détournement de pouvoir en faisant appel à d'autres personnes que lui pour remplacer le directeur par intérim de la Direction des ressources humaines. Il l'accuse en outre d'abus de pouvoir et de harcèlement, en ce qu'il ne l'a jamais informé de ce qu'il lui reprochait, qu'il l'a écarté de certaines de ses fonctions et qu'il n'a pris aucune mesure pour protéger sa réputation.

Il demande au Tribunal d'ordonner à l'Union de publier une «communication de service interne» précisant qu'elle n'a aucun reproche à formuler à son encontre, que toutes les rumeurs faisant état d'un comportement incorrect de sa part qui pourraient avoir circulé étaient entièrement erronées et qu'elle lui présente ses excuses pour tous les désagréments qui lui ont été causés du fait de ces rumeurs. Il réclame en outre une somme de 50 000 francs suisses en réparation notamment du préjudice moral subi, ainsi qu'«une somme équitable» à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Union soutient que la requête est irrecevable. Elle reproche au requérant de n'avoir pas saisi le Comité paritaire de recours et ajoute que, lorsque, dans sa lettre du 31 août 2010, il a réitéré sa demande du 12 novembre 2009, il était forclus. Elle fait valoir que, puisqu'il n'avait pas reçu de réponse du Directeur général dans le mois qui a suivi l'envoi de sa lettre du 12 novembre 2009, l'intéressé aurait dû, conformément au paragraphe 2 de la disposition 111.3 du Règlement du personnel, saisir le Comité paritaire de recours dans un délai d'un mois. Il aurait aussi pu former un recours contre la décision du Directeur général du 16 février 2010 dans le même délai, mais il ne l'a pas fait. S'agissant des allégations relatives au fait que le requérant a été écarté de certaines de ses fonctions et qu'il n'a pas été nommé en remplacement du directeur par intérim de la Direction des ressources humaines, la défenderesse affirme que l'intéressé les a soulevées pour la première fois dans la lettre susmentionnée et qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un examen interne conformément à la procédure définie par le Règlement du personnel.

Sur le fond, la défenderesse rejette les allégations de harcèlement du requérant et prétend que ce dernier n'apporte aucune preuve au soutien de celles d'abus de pouvoir et d'atteinte à sa réputation.

D. Dans sa réplique, l'intéressé affirme que sa requête est recevable. Relevant que, selon le Règlement du personnel, c'est le Directeur général qui, au terme de la procédure devant le Comité paritaire de recours, prend la décision finale, il estime que, dans le cas où le Directeur général est mis en cause, il serait contraire aux principes généraux du droit que celui-ci puisse «décider sur sa propre personne». Ainsi, en l'absence de moyens de recours interne à sa disposition, il pouvait, selon lui, soumettre sa requête directement au Tribunal dans le respect de l'article VII du Statut de ce dernier.

Sur le fond, il reproche à l'Union de n'avoir pas apporté la preuve que son comportement était incorrect.

E. Dans sa duplique, l'UPU reconnaît qu'il n'existe pas, dans les Statut et Règlement du personnel, de procédure de recours spécifique lorsque l'auteur présumé d'un harcèlement est le Directeur général en personne, mais elle déduit de l'article 11.1 du Statut du personnel et du paragraphe 2 de la disposition 111.1 du Règlement du personnel que les décisions, actions ou omissions du Directeur général peuvent être soumises à une procédure de recours.

Sur le fond, la défenderesse maintient sa position.

#### CONSIDÈRE :

1. Entré au service de l'UPU en 1994, le requérant a pris sa retraite le 31 août 2010. Il occupait alors les fonctions, de grade P 4, de chef du programme Administration du personnel et affaires sociales à la Direction des ressources humaines.

2. Le Directeur général lui ayant fait part, le 11 novembre 2009, à l'issue d'une réunion du Conseil d'administration de son intention de le convoquer ultérieurement pour obtenir des explications au sujet

de son comportement, qu'il jugeait incorrect, le requérant lui écrivit le lendemain pour lui demander de lui indiquer par écrit avant toute rencontre en quoi son comportement aurait été incorrect et les éléments sur lesquels il se fondait. Le Directeur général ayant chargé le Vice-directeur général de régler la question en son absence, le requérant eut avec ce dernier un entretien au cours duquel il refusa d'aborder avec lui cette question, aux motifs qu'il n'était pas concerné personnellement par celle-ci et qu'une discussion à ce propos aurait pu ternir leurs bonnes relations.

Le requérant ayant ultérieurement renouvelé auprès du Directeur général sa demande du 12 novembre 2009, celui-ci lui répondit, le 18 janvier 2010, qu'il s'en tenait aux explications et informations que le Vice-directeur général lui avait données à la suite de cet entretien.

3. Le 4 février, se fondant sur la disposition 111.3 du Règlement du personnel, le requérant demanda au Directeur général de procéder à un nouvel examen de cette décision. Le 16 février, ce dernier lui envoya la lettre suivante :

«J'accuse réception de votre courrier du 4 février 2010 et vous réitère mes remarques contenues dans mon courrier du 18 janvier dernier.

Il semble qu'il y ait une certaine confusion quant à votre compréhension de notre brève conversation lors du dernier [Conseil d'administration]. Je pense qu'il aurait été possible d'éviter cette confusion si nous avions pu en parler, ce que malheureusement vous n'avez pas accepté de faire ni avec moi ni avec le Vice-directeur général. Cela a abouti à cet échange de courriers disproportionné dont les motivations m'échappent.

Votre référence à [la disposition 111.3] du Règlement du personnel est tout à fait hors de propos, ce[tte] demi[ère] concernant les recours contre une décision administrative. En l'absence de toute décision administrative, cette disposition n'est pas pertinente dans notre discussion.

Après en avoir discuté encore une fois avec le Vice-directeur général, nous considérons désormais l'affaire close.»

Un nouveau rappel, adressé par le requérant au Directeur général le 25 mars, resta par conséquent sans réponse.

4. Par lettre du 3 mai, le requérant demanda au Vice-directeur général s'il existait une procédure de recours interne applicable en cas de litige entre un fonctionnaire et le Directeur général.

Le 18 juin, il récrivit au Directeur général, lui rappelant qu'il ne lui avait toujours pas indiqué les faits qui lui étaient reprochés ni communiqué les éléments de preuve en sa possession et articulant de nouveaux griefs à son encontre.

Le 31 août 2010, soit le jour de son départ à la retraite, le requérant écrivit au Directeur général une dernière lettre dans laquelle il se plaignait de ce que celui-ci n'avait toujours pas répondu à sa demande du 12 novembre 2009. Il dénonçait aussi certaines mesures ou décisions qui étaient, selon lui, le reflet d'abus de pouvoir et de harcèlement, c'est-à-dire d'un comportement prohibé par la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du 11 février 2008. Il formulait diverses prétentions tendant au rétablissement de sa réputation et à la réparation du préjudice moral que lui avait causé le comportement fautif du Directeur général de l'UPU. Cette lettre est également demeurée sans réponse.

La requête présentement déférée devant le Tribunal de céans est dirigée contre le rejet implicite de ces prétentions.

5. La défenderesse soutient à titre principal que la requête est irrecevable pour forclusion et non-épuisement des voies de recours interne.

En vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une requête adressée à celui-ci n'est recevable que si la décision contestée est définitive, «l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel». Le paragraphe 2 du même article prévoit que la requête n'est en outre recevable que si elle est introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la notification au requérant de la décision contestée. Au cas où l'administration, saisie d'une réclamation, n'a pris aucune décision touchant ladite réclamation dans un délai de soixante jours à compter du jour de la notification qui lui en a été faite, l'intéressé est fondé en vertu du paragraphe 3 dudit article VII à saisir le Tribunal et sa

requête est recevable au même titre qu'une requête contre une décision définitive. Le délai de quatre-vingt-dix jours prévu au paragraphe 2 est compté à dater de l'expiration du délai de soixante jours imparti à l'administration pour prendre une décision.

6. En l'espèce, le litige a pour objet principal les faits qui se sont déroulés le 11 novembre 2009 à l'issue d'une réunion du Conseil d'administration. De l'avis du requérant, il s'agissait d'un différend avec le Directeur général en personne, qui ne pouvait être soumis à aucun organe de recours interne. Aussi s'est-il adressé directement au Tribunal de céans.

7. Le Tribunal ne suivra pas le requérant dans cette argumentation. En effet, le fait qu'un litige met en cause personnellement le chef exécutif d'une organisation internationale ne saurait dispenser un fonctionnaire de suivre la procédure de recours interne prescrite par la réglementation applicable dans l'organisation.

Les seules exceptions admises par la jurisprudence du Tribunal à l'exigence d'épuisement des moyens de recours interne, prévue par l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, sont celles correspondant aux hypothèses où le Statut du personnel prévoit que les décisions prises par le chef exécutif d'une organisation ne sont pas assujetties à la procédure de recours interne, où la procédure interne a pris un retard excessif et inexcusable, où, pour des raisons spécifiques tenant à la personne du requérant, celui-ci n'a pas accès à l'organe de recours interne et, enfin, où les parties ont renoncé, d'un commun accord, à cette exigence d'épuisement des voies de recours interne (voir notamment les jugements 2912, au considérant 6, 2962, au considérant 18, et la jurisprudence citée).

8. En l'espèce, le requérant n'ayant pas saisi le Comité paritaire de recours et s'étant adressé directement au Tribunal, sa requête doit être déclarée irrecevable sur ce point faute d'épuisement des voies de recours interne.

9. Le requérant revient ensuite sur des griefs formulés pour la première fois le 18 juin 2010 et se rapportant au refus de reconnaître sa nationalité française aux fins de l'application des Statut et Règlement du personnel, à des mesures adoptées sans qu'il fût consulté, alors qu'elles eussent relevé de ses attributions de chef de programme à la Direction des ressources humaines, et au refus de le nommer en remplacement du directeur par intérim de celle-ci.

Hormis celui relatif au refus de reconnaître la nationalité française de l'intéressé, qui a bien été soumis au Comité paritaire de recours, il sied de constater que ces griefs sont de ceux qui auraient pu et dû être portés devant cet organe en vertu de la disposition 111.3 du Règlement du personnel. Au lieu de suivre cette procédure, le requérant a, là encore, porté cette contestation directement devant le Tribunal de céans en l'insérant dans sa requête relative au litige résultant de l'événement du 11 novembre 2009, dont il prétendait ne pas pouvoir saisir l'organe de recours interne. La requête est donc également irrecevable sur ce point pour les mêmes motifs que ceux exposés au considérant 7 ci-dessus.

10. La requête s'avère ainsi irrecevable dans son ensemble et doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 janvier 2013, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET