

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

L.
c.
LEBM

124^e session

Jugement n° 3850

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. V. L. le 18 mai 2015 et régularisée le 1^{er} juillet, la réponse du LEBM du 2 novembre 2015, la réplique du requérant du 29 janvier 2016, la duplique du LEBM du 23 mai, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 4 août et les observations finales du LEBM du 15 décembre 2016;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de modifier l'intitulé de son poste.

Le requérant est entré au service du LEBM en 1991 en qualité de boursier à l'antenne du LEBM de Hambourg (Allemagne). Il est devenu titulaire en avril 1995 et, en janvier 2003, a obtenu un contrat dit «à durée mobile». Ce contrat indiquait que l'intitulé de son poste était «Directeur d'antenne adjoint et chef de groupe en cristallographie». En 2011, il a été nommé coordonnateur de projet pour un projet connu sous le nom de «Projet XBI».

En septembre 2014, il fut procédé à une évaluation stratégique du Projet XBI. Le 16 septembre, suite à une présentation des résultats de cette évaluation, le requérant eut avec le Directeur général un entretien,

auquel assista également le directeur de l'antenne. Les parties divergent quant à la teneur précise de cet entretien. Selon le requérant, il fut alors informé qu'il ne serait plus coordonnateur pour le Projet XBI. Toutefois, dans un courriel du 6 octobre, répondant à un courriel du requérant, le Directeur général écrivit ce qui suit : «Comme je vous l'ai dit au cours de notre entretien du 16 septembre, votre poste à l'antenne du LEBM de Hambourg sera un poste de chef de groupe de recherche et non plus de directeur d'antenne adjoint [...]». Le requérant répondit aussitôt que cela n'avait pas été mentionné au cours de leur entretien.

Le 27 novembre 2014, le requérant eut un entretien avec le directeur administratif et le chef par intérim des ressources humaines. Par lettre du 11 décembre 2014, ce dernier informa le requérant que, «[c]omme annoncé par le Directeur général, l'intitulé de [son] poste "Directeur d'antenne adjoint et chef de groupe" sera[it] modifié en "Chef de groupe" avec effet immédiat». Cela lui fut confirmé par le Directeur général dans un courriel du 13 janvier 2015, suite à un entretien avec lui le 12 janvier.

Le 12 février 2015, le requérant introduisit un recours interne en vue de contester la décision de modifier l'intitulé de son poste. Il prétendait que cette mesure constituait une atteinte à sa dignité et nuisait à sa réputation. Il demandait que la procédure de recours soit suspendue afin que soit examinée la possibilité d'un règlement à l'amiable avec le concours de la médiatrice du LEBM ou d'un autre médiateur. Par lettre du 19 février 2015, le chef des ressources humaines informa le requérant, au nom du Directeur général, que son recours ne serait pas examiné plus avant car il avait été introduit après l'expiration du délai de trente jours prévu à l'article R 6 1.04 du Règlement du personnel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

Le LEBM demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. Il demande également qu'il soit ordonné au requérant de verser au LEBM

«une somme raisonnable et équitable», d'au moins 3 000 euros, pour couvrir les frais qu'il a engagés dans la présente procédure.

CONSIDÈRE :

1. La question déterminante en l'espèce est de savoir si le recours interne du requérant était ou non frappé de forclusion. Dans son recours interne du 12 février 2015, le requérant attaquait la décision du Directeur général du 13 janvier 2015 de modifier l'intitulé de son poste figurant dans son contrat, à savoir Directeur d'antenne adjoint et chef de groupe, sans son consentement. Le 19 février 2015, le chef des ressources humaines informa le requérant, au nom du Directeur général, que le délai de trente jours prescrit par le Règlement du personnel pour introduire un recours interne contre la décision contestée du 11 décembre 2014 avait expiré et que son recours ne serait pas examiné plus avant. Dans la décision du 11 décembre 2014, il était indiqué ce qui suit : «Comme annoncé par le Directeur général, l'intitulé de votre poste "Directeur d'antenne adjoint et chef de groupe" sera modifié en "Chef de groupe" avec effet immédiat.»

2. En résumé, le requérant conteste la position du LEBM selon laquelle son recours interne était frappé de forclusion. Il soutient que, l'administration ayant refusé de manière illégale de transmettre pour examen le recours à la Commission paritaire consultative des recours, la lettre du 19 février 2015 confirmant la modification de l'intitulé de son poste constitue la décision définitive aux fins de l'épuisement des voies de recours interne. S'agissant de la décision du 11 décembre, le requérant déclare qu'immédiatement après l'avoir reçue, il a demandé à s'entretenir avec le Directeur général en vue de régler la question sans avoir à introduire un recours interne. Le requérant s'est entretenu avec le Directeur général le 12 janvier 2015. Le requérant soutient que le délai prescrit pour l'introduction du recours interne n'a commencé à courir que le 13 janvier 2015, date à laquelle il a reçu un courriel du Directeur général, dans lequel celui-ci rejetait toute possibilité de règlement à l'amiable concernant l'intitulé du poste. Il soutient que,

lorsque les parties ont entamé des discussions en vue de résoudre un litige, le délai pour introduire un recours ne s'applique pas. À l'appui de cet argument, le requérant se réfère à l'observation formulée par le Tribunal dans le jugement 2584, au considérant 13 :

«Si une organisation propose d'engager des discussions en vue d'un tel règlement, voire y participe, la bonne foi exige qu'elle considère que ces discussions prolongent d'autant le délai imparti pour entreprendre toute autre démarche, sauf si elle a dit expressément le contraire. En effet, des discussions qui visent à aboutir à un règlement amiable doivent se dérouler en partant du principe qu'aucune autre démarche ne sera nécessaire.»

Le requérant conteste également l'affirmation du LEBM selon laquelle la décision initiale a été prise le 16 septembre 2014 et confirmée en octobre 2014. Le requérant indique que cela est directement contredit par la lettre du 19 février 2015.

3. En ce qui concerne les recours adressés au Directeur général, l'article R 6 1.05 du Règlement du personnel dispose notamment que, «[a]vant de statuer, [le Directeur général] réunit pour avis la Commission Paritaire Consultative des Recours [...]». Il n'est pas contesté qu'en l'espèce cette consultation n'a pas eu lieu. Le LEBM soutient, toutefois, qu'il n'était pas obligatoire de prendre l'avis de la Commission paritaire consultative des recours, parce que le recours était frappé de forclusion et que le Directeur général n'était donc pas tenu de prendre une décision sur le fond. Il fait valoir que la consultation de la Commission n'est requise que lorsque le Directeur général doit prendre une décision sur le fond du recours. À l'appui de cet argument, il se réfère à l'article 6 1.03 du Statut du personnel, qui prévoit notamment que «[c]es recours s'adressent d'abord au Directeur Général qui, préalablement à toute décision, prend l'avis de la Commission Paritaire Consultative des Recours [...]».

4. L'interprétation de cette disposition par le LEBM ne saurait être retenue. L'article 6 1.03 du Statut du personnel doit être interprété dans le sens où, avant de prendre une décision qui soit déterminante pour le recours (et non une décision provisoire), le Directeur général doit prendre l'avis de la Commission paritaire consultative des recours. Cette interprétation va dans le sens de l'objectif recherché par la

disposition et est conforme à sa version française. Elle est également étayée par le libellé de l'article R 6 1.05 susmentionné du Règlement du personnel.

5. Le Directeur général n'ayant pas consulté la Commission paritaire consultative des recours, la décision attaquée doit être annulée et l'affaire renvoyée au LEBM pour que le Directeur général prenne une nouvelle décision sur le recours du requérant après avoir consulté la Commission. Le requérant a droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 2 000 euros. Obtenant en partie gain de cause, il a également droit aux dépens, dont le Tribunal fixera le montant à 3 500 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'affaire est renvoyée au LEBM pour que le Directeur général prenne une nouvelle décision sur le recours interne du requérant après avoir consulté la Commission paritaire consultative des recours.
3. Le LEBM versera au requérant une indemnité de 2 000 euros pour tort moral.
4. Le LEBM versera au requérant la somme de 3 500 euros à titre de dépens.
5. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 19 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ