

QUATRE-VINGT-SEIZIÈME SESSION

Jugement n° 2312

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M^{me} M. E. D. le 11 décembre 2002, la réponse du LEBM du 1^{er} avril 2003, la réplique de la requérante du 7 mai, la duplique du Laboratoire du 16 juin, les écritures supplémentaires fournies par la requérante le 7 août et les observations finales du LEBM sur ces écritures, datées du 9 octobre 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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. La requérante, ressortissante australienne née en 1961, est entrée au service du LEBM le 1^{er} novembre 2000, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans, au grade 6, en qualité d'assistante personnelle adjointe du directeur administratif. Après avoir accompli de manière satisfaisante une période d'essai de six mois, elle est devenue assistante personnelle de ce directeur et a été promue au grade 7 avec effet au 1^{er} mai 2001. Un nouveau directeur administratif est entré en fonction le 16 août 2001.

Aux termes du Règlement du personnel du Laboratoire, s'il est envisagé de prolonger un contrat de durée déterminée, la personne concernée doit en être informée au moins douze mois avant la date d'expiration du contrat. Suite à un entretien qui a eu lieu le 15 octobre 2002 entre la requérante et le directeur administratif, l'intéressée a écrit à ce dernier le 17 octobre demandant à être explicitement informée si son contrat, qui devait venir à expiration le 31 octobre 2003, serait ou non renouvelé. Le directeur administratif lui a répondu par lettre du 31 octobre 2002 qu'en raison des nombreuses insuffisances constatées dans la qualité de ses services, son contrat ne serait pas renouvelé.

Les Statut et Règlement du personnel du LEBM ne comportant aucune disposition prévoyant la formation d'un recours interne contre des décisions relatives au non-renouvellement d'un contrat, la requérante a directement saisi le Tribunal, le 11 décembre 2002, d'une requête à l'encontre de cette décision.

B. La requérante avance trois moyens. Premièrement, elle fait valoir que les Statut et Règlement du personnel sont «entachés d'un vice irrémédiable» dans la mesure où ils n'autorisent pas la formation d'un recours interne contre une décision de non-renouvellement de contrat. Elle a par conséquent été privée du bénéfice d'une garantie importante. Il y a également eu violation des dispositions statutaires relatives à l'évaluation permanente, ainsi qu'une appréciation «extrêmement brutale» et surprenante de la qualité de ses services. On aurait dû lui offrir la possibilité d'être entendue et de contester ce que le directeur administratif avait écrit dans sa lettre. Elle souligne que le précédent directeur administratif n'avait rien à redire de son travail.

Deuxièmement, elle prétend que la décision attaquée n'a pas été correctement motivée et ne lui a pas été communiquée d'une façon qui lui aurait permis de défendre ses intérêts. On aurait également dû lui laisser la possibilité et le temps de prendre les mesures nécessaires pour améliorer ses services avant que la décision ne devienne définitive.

Troisièmement, elle affirme que la décision constitue un abus de pouvoir pour lequel elle devrait obtenir réparation. Elle fait également remarquer qu'elle avait l'espoir légitime que son contrat serait renouvelé pour une autre période de trois ans.

Elle réclame des dommages-intérêts pour torts matériel et moral ainsi qu'à titre de sanction et les dépens. Elle laisse au Tribunal le soin d'en déterminer les montants.

C. Dans sa réponse, le LEBM conteste la recevabilité des conclusions de la requérante. Premièrement, la requérante n'a juridiquement pas le droit d'exiger un renouvellement de contrat; il n'existe donc aucun fondement sur lequel elle puisse appuyer sa demande de dommages-intérêts. Le Laboratoire se demande en outre si le fait que les Statut et Règlement du personnel n'autorisent pas les recours internes contre les décisions de non-renouvellement de contrats ne ferait pas obstacle à la saisine du Tribunal sur cette même question. Niant qu'il y ait eu une quelconque violation des dispositions statutaires, il déclare que les demandes de l'intéressée ne peuvent être accueillies. Il estime enfin que la requête est irrecevable dans la mesure où il la considère comme un abus de procédure, l'intéressée ayant renoncé à son droit à recourir au Tribunal en refusant de discuter de la qualité de ses services et d'une quelconque «solution à l'amiable» avant de former sa requête. De ce fait, elle n'a pas épuisé les voies de recours internes.

A titre subsidiaire, le LEBM affirme que les conclusions de la requérante sont sans fondement. Il a respecté toutes les dispositions statutaires en traitant son affaire. Le Laboratoire relève que la lettre du 31 octobre 2002 résume les lacunes qui avaient déjà été communiquées oralement à l'intéressée à plusieurs reprises, la dernière fois lors de l'entretien qu'elle avait eu le 15 octobre avec le directeur administratif. Après cet entretien, celui-ci l'avait invitée à poursuivre les discussions, mais elle avait refusé. Bien que considérant la qualité de ses services comme insuffisante, le LEBM a, par deux fois, essayé de trouver avec elle une solution à l'amiable mais l'intéressée a préféré maintenir sa requête.

Le Laboratoire affirme que la décision de ne pas renouveler un engagement relève de son pouvoir d'appréciation et que, de ce fait, le contrôle du Tribunal en la matière est limité. Le LEBM ajoute qu'aux termes de son Règlement du personnel, il n'a aucune obligation juridique de renouveler les contrats de durée déterminée. Pour cette raison, aucun recours interne ne peut être formé contre les décisions de non-renouvellement. Par conséquent, le Tribunal ne peut être compétent pour examiner la requête. Le Laboratoire nie que la requérante ait subi un quelconque préjudice du fait qu'elle n'a pu former tout d'abord un recours interne contre la décision de ne pas renouveler son contrat.

Enfin, il fait valoir que la décision a été prise dans l'intérêt du LEBM et qu'elle ne constituait pas un abus de pouvoir.

Le Laboratoire formule une demande reconventionnelle visant au remboursement des frais qu'il a encourus au titre de la présente affaire.

D. Dans sa réplique, la requérante précise qu'elle ne demande ni la prolongation ni le renouvellement de son contrat. Elle affirme que sa requête est recevable et réfute les objections du Laboratoire sur ce point. Elle nie avoir été informée des critiques relatives à la qualité de ses services. C'est lors de l'entretien du 15 octobre qu'elle a pour la première fois pressenti que son contrat ne serait pas renouvelé pour des motifs liés à la qualité de son travail; qui plus est, pendant cet entretien, on ne lui a fourni qu'une «évaluation orale très limitée» de ses services. Elle fait remarquer qu'il n'y a jamais eu aucune discussion ayant pour objet de lui trouver un autre poste au Laboratoire ni aucune offre en ce sens qu'elle aurait pu examiner avant que ne soit prise la décision définitive du 31 octobre 2002.

Revenant en détail sur ses conclusions, elle chiffre à présent le montant des réparations qu'elle réclame et avance un montant total qui «ne doit pas être inférieur à» 140 000 euros; elle demande également 10 000 euros à titre de dépens.

E. Dans sa duplique, le Laboratoire maintient que sa décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante relève de son pouvoir d'appréciation et que le contrôle du Tribunal en la matière est limité; ce n'est que sur ce point qu'il a fondé ses objections quant à la recevabilité. Il dit ne pas mettre en doute la compétence générale du Tribunal à exercer un contrôle sur les décisions du Directeur général.

Le Laboratoire accuse la requérante de donner une version biaisée d'un certain nombre de faits. Par exemple, il

affirme que la possibilité de la transférer à un autre poste a été évoquée à différentes occasions, mais que l'intéressée n'a pas voulu entrer en matière. Il émet des doutes quant à ce qu'elle a gardé en mémoire des discussions du 15 octobre, affirmant qu'il y a eu bien plus de sujets abordés que ce qu'elle a voulu faire croire au Tribunal. Si ce n'est que lors de l'entretien du 15 octobre que la requérante s'est rendu compte pour la première fois que son contrat ne serait pas renouvelé à cause de la qualité de ses services, cela ne fait que prouver «son niveau d'inconscience et son manque de qualification pour son poste».

Le Laboratoire rejette les demandes de réparation financière de la requérante, réaffirmant qu'elle n'a subi aucun préjudice de sa part justifiant des dommages-intérêts ou toute autre réparation.

Enfin, le LEBM fait savoir au Tribunal qu'une procédure disciplinaire a récemment été ouverte pour faute à l'encontre de la requérante.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante répond aux allégations de faute formulées par le Laboratoire. Elle fait valoir que cette question n'a rien à voir avec l'affaire dont est saisi le Tribunal puisqu'elle n'a formé sa requête que pour contester le non-renouvellement de son contrat.

G. Dans ses observations finales, le Laboratoire déclare que la question de la faute est au contraire tout à fait pertinente. Il produit une copie du rapport de la Commission paritaire consultative de discipline, daté du 3 septembre 2003, qui recommande à l'unanimité le licenciement de la requérante sans préavis. Le Directeur général a suivi cette recommandation et décidé de suspendre la requérante de ses fonctions, sans traitement, à partir du 18 septembre 2003, et ce, jusqu'au 31 octobre 2003, date d'expiration de son contrat.

Le Laboratoire maintient sa demande reconventionnelle.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée. Elle fait valoir qu'aucune disposition des Statut et Règlement du personnel n'autorisant la formation d'un recours interne contre une telle décision, ceux-ci sont donc «entachés d'un vice irrémédiable». Elle estime être en position désavantageuse puisqu'elle n'est pas en mesure de présenter les conclusions d'un organe de recours interne pour aider le Tribunal à examiner son affaire. Elle considère qu'il y a eu violation des Statut et Règlement du personnel dans la façon dont a été évaluée la qualité de ses services. Elle fait valoir qu'on ne l'a pas suffisamment avertie d'éventuelles insuffisances dans son travail avant de prendre la décision de ne pas renouveler son contrat, et que, par conséquent, elle n'a pu ni contester quelque prétendue insuffisance ni améliorer son travail. Elle soutient que la décision n'a pas été suffisamment motivée et laisse entendre que cette décision est entachée d'abus de pouvoir. Elle réclame des dommages-intérêts pour torts matériel et moral ainsi qu'à titre de sanction et les dépens.

2. Le Laboratoire soutient qu'il n'y a eu violation ni du Statut ni du Règlement du personnel, lesquels prévoient sans ambiguïté que les contrats de durée déterminée expirent à l'échéance fixée sans que le Laboratoire ait une obligation légale de les renouveler. De ce fait, la requérante n'a aucun droit légitime de demander une prolongation de son contrat ni de réclamer des dommages-intérêts pour non-renouvellement dudit contrat. Le LEBM conteste de ce fait la recevabilité des conclusions de la requérante. Il affirme que cette dernière a été mise au courant des insuffisances dans son travail. Il soutient, en tout état de cause, que la décision de ne pas renouveler un contrat relève de son pouvoir d'appréciation et n'est soumise qu'à un contrôle limité. Il réfute la relation des faits présentée par la requérante et soutient qu'il n'y a pas eu abus de pouvoir.

3. L'affirmation du LEBM selon laquelle la requête n'est pas recevable ne repose sur aucun fondement. Premièrement, le simple fait qu'une conclusion s'appuie sur le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée n'entraîne pas nécessairement son irrecevabilité. Tout dépendra des circonstances alléguées et établies; une contestation de non-renouvellement qui, par exemple, s'appuierait sur une discrimination fondée sur le sexe serait certainement reconnue recevable par le Tribunal. Deuxièmement, le Laboratoire a tout simplement tort de suggérer que l'omission délibérée dans les Statut et Règlement du personnel d'un mécanisme de recours interne contre un non-renouvellement de contrat a pour effet d'exclure toute possibilité de saisir le Tribunal. La compétence du Tribunal n'est pas déterminée par le Statut du personnel d'une organisation mais par les termes de son propre Statut et par l'acceptation de ceux-ci par le défendeur. Ainsi, une organisation ne peut exclure de manière unilatérale le

droit de former une requête. Il est certes vrai que le Tribunal s'incline souvent devant des décisions discrétionnaires, mais le fait qu'une décision ait ce caractère ne lui permet pas d'échapper à la compétence du Tribunal. En effet, si le caractère discrétionnaire d'une décision lui vaut le respect du Tribunal, elle n'en est pas moins susceptible d'être examinée. Troisièmement, le fait que, selon le Laboratoire, la décision attaquée ne viole pas les Statut et Règlement du personnel n'intervient en rien dans la recevabilité de la requête. Enfin, il est ridicule de la part du LEBM de prétendre que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours internes, dès lors qu'il n'en existe pas. L'invitation, faite selon le bon vouloir du supérieur hiérarchique direct de la requérante et du Directeur général, à discuter plus en détail de sa situation ne saurait être considérée comme une voie de recours interne.

4. Les pièces du dossier n'étaient simplement pas la conclusion de la requérante selon laquelle le Laboratoire n'a pas respecté ses droits de procédure en ce qui concerne la requête. Selon la requérante, elle avait droit à une procédure d'évaluation formelle avant que ne soit prise la décision de ne pas renouveler son contrat, mais les Statut et Règlement du personnel ne prévoient pas un tel droit. L'article R 2 2.04 du Règlement du personnel dispose en particulier qu'il doit être procédé à une évaluation écrite de la qualité des services des membres du personnel dans les situations suivantes : 1) avant la fin de la période probatoire, avant l'extension d'un contrat, 2) avant l'offre d'un nouveau contrat ou 3) au moins tous les cinq ans pour les détenteurs de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée mobile ou de contrats sans mention d'échéance. Il n'y est pas dit qu'il faille procéder à une évaluation écrite avant de prendre une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée.

5. Comme déjà indiqué, les Statut et Règlement du personnel ne prévoient pas de mécanisme de recours interne pour une personne qui se trouverait dans la situation de la requérante. Le Tribunal a souvent fait observer qu'il est souhaitable et utile que soient instituées des procédures internes de recours qui non seulement rendent sa tâche plus aisée mais aussi réduisent notablement son volume de travail en permettant de trouver en amont une solution satisfaisante et moins coûteuse à de nombreux litiges. Le Tribunal n'en reste pas moins le dernier arbitre des droits des fonctionnaires internationaux et il peut exercer, et exercera, sa compétence dans les cas appropriés. Cela dit, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'absence de mécanisme de recours interne est en soi un vice irrémédiable qui doit entraîner l'annulation de la décision administrative initiale de ne pas renouveler son contrat ne repose sur aucun fondement.

6. L'intéressée affirme qu'on ne lui a pas communiqué les motifs de la décision de ne pas renouveler son contrat avant que celle-ci ne soit prise. Les parties ne sont pas d'accord, et l'information fournie dans le dossier est contradictoire, sur la question de savoir dans quelle mesure la requérante a été avertie, avant la décision, de la qualité insuffisante de son travail. Cependant, le droit de recevoir une motivation écrite implique celui de se voir communiquer les motifs détaillés d'une décision seulement une fois celle-ci prise, et non avant. Ce droit vise à permettre de faire appel de cette décision dans de bonnes conditions. Il est certes préférable de procéder à une évaluation formelle du travail de l'intéressé et même de donner à celui-ci la possibilité de répondre aux préoccupations manifestées par son supérieur hiérarchique avant que ne soit prise une décision de non-renouvellement de contrat, mais cela n'a rien à voir avec l'obligation de motiver de manière appropriée une décision afin de faciliter une éventuelle procédure de recours. La requérante n'a pas réussi à démontrer que ses droits avaient été violés d'une quelconque manière sur ce point.

7. Les pièces du dossier sont contradictoires en ce qui concerne l'affirmation de la requérante selon laquelle la décision de ne pas renouveler son contrat constituait un abus de pouvoir.

8. Bien que le Tribunal émette quelques réserves quant à la qualité et au caractère convaincant des preuves avancées par le Laboratoire, celles produites par la requérante sont encore moins solides et concluantes. Il en découle qu'aucune des parties n'a apporté de preuves crédibles à l'appui de sa position. Il n'en reste pas moins que c'est à la requérante qu'il incombe de démontrer que la décision constitue un abus de pouvoir ou simplement qu'elle a été déraisonnable, ce qui amène le Tribunal à conclure que sa requête doit être rejetée. Cette conclusion n'a strictement rien à voir avec les allégations de faute formulées dans la duplique ni avec la réponse qu'elles ont suscitée de la part de la requérante dans ses écritures supplémentaires ni avec la suspension dont elle a fait l'objet par la suite pour motifs disciplinaires, toutes circonstances qui, étant postérieures à la requête, sortent de son cadre.

Le Laboratoire demande que la requérante soit condamnée aux dépens de la procédure. Le Tribunal n'en voit pas la raison et rejette donc la demande reconventionnelle du Laboratoire.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La requête est rejetée.
2. La demande reconventionnelle du Laboratoire est également rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet