

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.
c.
LEBM

134^e session

Jugement n° 4497

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. D. C. C. le 21 novembre 2019 et régularisée le 27 décembre 2019, la réponse du LEBM du 17 avril 2020 et le courriel du 24 juin 2020 par lequel le requérant a informé le greffe qu'il ne souhaitait pas déposer de réplique;

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 le licencier sans préavis pour faute grave.

Le requérant est entré au service du LEBM en décembre 2017, au titre d'un contrat à durée déterminée de trois ans, en tant que développeur Web.

Le 9 juillet 2019, le Directeur administratif informa le requérant que des allégations de faute avaient été portées à son attention quelques jours plus tôt et qu'une enquête préliminaire avait été ouverte. La faute alléguée était liée à de possibles violations du Code de conduite et des politiques internes n^{os} 54 et 60. En particulier, les allégations faisaient référence à des commentaires que le requérant avait faits les 12 et 25 juin 2019, ainsi qu'à un possible usage inapproprié des outils informatiques.

Conformément au point 2 5.09 des Statuts du personnel, l'intéressé fut suspendu avec maintien du traitement et avec effet immédiat.

Le 19 juillet, le Directeur administratif informa le requérant que l'enquête préliminaire avait été menée à terme. Il joignit le rapport d'enquête préliminaire et invita l'intéressé à exercer son droit de réponse au plus tard le 26 juillet. Dans ce rapport, le Directeur des ressources humaines estimait que les allégations suivantes étaient établies: le 12 juin 2019, le requérant avait fait un «commentaire nazi»* à sa collègue; le 25 juin, il avait écrit un message offensant sur une carte destinée à un collègue (M. M.) qui quittait le LEBM; en 2018, il avait piraté le compte de messagerie d'un collègue, avait envoyé des courriels depuis les comptes de messagerie de ses collègues en faisant croire qu'ils venaient d'eux ou avait utilisé un script pour se faire passer pour eux, et avait régulièrement accédé aux ordinateurs de ses collègues sans leur autorisation. De manière plus générale, son comportement envers ses collègues était irrespectueux et inapproprié. Ainsi, il apparaissait qu'il avait violé le Code de conduite et les politiques internes n^{os} 54, 60 et 67.

Le 28 juillet, M. M. écrivit au médiateur pour lui dire qu'il ne considérait pas le requérant comme un «homophobe»*. Le lendemain, le Directeur administratif informa le requérant que, sur la base du rapport d'enquête préliminaire, il était légitime d'engager une procédure disciplinaire contre lui afin d'enquêter plus avant sur l'allégation de faute et déterminer s'il y avait lieu de lui infliger une mesure disciplinaire. Un résumé des entretiens menés par le Directeur des ressources humaines et une juriste hors classe était joint au rapport. Le requérant fut convié à une audition avec la Directrice générale et le Directeur administratif le 14 août pour défendre sa cause et vérifier les éléments de preuve à charge. L'audition se tint à la date proposée en présence de la Directrice générale, du Directeur administratif, d'une juriste hors classe, d'un représentant de l'Association du personnel et du requérant.

* Traduction du greffe.

Après avoir reçu le compte rendu de l'audition, le requérant transmet ses observations le 20 août, expliquant que certaines des formulations employées dans le compte rendu ne reflétaient pas fidèlement ce qu'il avait dit et affirmant que certains faits étaient inexacts.

Par lettre du 23 août 2019, la Directrice générale informa le requérant que, compte tenu de la nature de la faute et du fait que son comportement était incompatible avec son rôle en tant que membre du Département des services des technologies de l'information, il était licencié sans préavis. La Directrice générale déclara qu'il avait été établi que le requérant avait violé le Code de conduite et les politiques internes n^{os} 60 et 67 en faisant des commentaires déplacés à des collègues en juin 2019. Elle déclara également que le requérant avait aussi violé la politique interne n^o 54 en piratant les comptes de messagerie de certains collègues en 2018, en envoyant des courriels depuis les comptes de messagerie de ses collègues en faisant croire qu'ils venaient d'eux, et en accédant régulièrement aux ordinateurs de certains de ses collègues sans leur autorisation. S'agissant de la déclaration de M. M., la Directrice générale releva qu'elle avait été envoyée à la demande du requérant et considéra donc que ce dernier avait tenté d'inciter M. M. à revenir sur ce qu'il avait dit auparavant au médiateur concernant son comportement en général. La Directrice générale ajouta qu'en application du point R 4 1.68 du Règlement du personnel aucune indemnité ne serait versée au requérant. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de lui accorder une indemnisation d'un montant de 115 721,42 euros, qui correspond à la rémunération brute, plus «indemnités et cotisations»*, qu'il aurait perçue entre la date de son licenciement, à savoir le 31 août 2019, et la fin de son contrat, qui devait arriver à échéance le 17 décembre 2020. Il demande également au Tribunal de l'autoriser à bénéficier du régime d'assurance maladie du LEBM pendant la période comprise entre la date de son licenciement et la fin de son contrat initial, de lui accorder un accès sans restriction

* Traduction du greffe.

aux locaux du LEBM à l'instar de tout autre visiteur, ainsi que le statut d'«ancien du LEBM»* avec tous les avantages afférents à ce statut. Il demande en outre au Tribunal d'ordonner au LEBM de faire en sorte que les messages de son «compte de messagerie [professionnel] soient transmis à [son] compte de messagerie personnel», comme c'est normalement le cas pour les employés qui quittent le LEBM, et d'ordonner au LEBM de préparer une lettre de recommandation concernant ses aptitudes professionnelles. De plus, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du stress que la procédure disciplinaire lui a causé et des répercussions négatives qu'elle a eues sur sa santé mentale et physique. Enfin, il réclame des dépens.

Le LEBM demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant est entré au service du LEBM en décembre 2017. Il a été licencié sans préavis le 23 août 2019. Dans la présente procédure, il attaque la décision de le licencier sans préavis et sans consultation de la Commission paritaire consultative de discipline (CPCD), ce que le point 2 5.06 des Statuts du personnel l'autorise à faire directement devant le Tribunal.

2. L'un des moyens soulevés par le requérant dans ses écritures s'avère décisif. Il suffira pour en traiter de décrire les mesures administratives prises par le LEBM ayant abouti à la décision de le licencier. Le 4 juillet 2019, le Directeur administratif a été informé d'allégations de faute visant le requérant. Par lettre du 9 juillet 2019, le Directeur administratif a fait savoir au requérant qu'il avait décidé de mener une enquête préliminaire conformément à la section 2.5 des Statuts et Règlement du personnel et, en particulier, au point R 2 5.04 du Règlement du personnel. L'enquête a été menée par le Directeur des ressources humaines et a donné lieu à un rapport daté du 19 juillet 2019.

* Traduction du greffe.

Ce rapport contenait en annexe le résumé des entretiens que le Directeur des ressources humaines et une juriste hors classe avaient réalisé avec cinq autres fonctionnaires. De manière générale, le résumé de ce qui avait été dit lors de chaque entretien tenait sur environ une page d'un texte dactylographié avec un interligne relativement réduit. Le requérant a reçu une copie de ce rapport sous couvert d'une lettre datée du 19 juillet 2019, également adressée par le Directeur administratif, et a été informé qu'il pouvait exercer son droit de réponse au plus tard le 26 juillet 2019. Or le requérant n'a pas répondu au rapport, comme il avait été invité à le faire.

3. Le Directeur administratif a écrit une nouvelle fois au requérant le 29 juillet 2019 en indiquant ce qui suit: «[c]onformément au point 2 5.03 des Statuts et Règlement du personnel, je vous informe par la présente de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à votre rencontre»*. Il a relevé que les allégations visant le requérant étaient exposées en détail dans le rapport d'enquête et a ajouté: «[a]fin de vous donner la possibilité de défendre votre cause et de vérifier les éléments de preuve à charge, vous êtes invité à une audition avec la Directrice générale et moi-même le 14 août 2019»*. Lors de cette audition, l'administration était représentée par la Directrice générale, le Directeur administratif et la juriste hors classe qui avait pris part aux entretiens. Le compte rendu de l'audition, qui a été versé au dossier dont dispose le Tribunal, comprend un peu plus de trois pages d'un texte dactylographié avec un interligne relativement réduit. Dans ce document, les échanges qui ont eu lieu le 14 août sont décrits comme une audition. Il est permis de douter qu'il s'agissait véritablement d'une audition, dans la mesure où une personne (dont l'identité n'est pas clairement indiquée dans le compte rendu) présentait au requérant les faits qui fondaient les accusations portées contre lui et celui-ci y répondait. On ne saurait affirmer que le requérant a été mis en mesure de vérifier les preuves, du moins au sens traditionnel du terme c'est-à-dire en interrogeant les personnes qui ont livré un récit des faits lui étant défavorable ou en produisant des éléments de preuve permettant de réfuter les preuves de l'administration.

* Traduction du greffe.

Or, comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 2786, au considérant 13, «[l]e respect d'une procédure régulière exige qu'un fonctionnaire accusé de faute grave soit mis en mesure de vérifier les éléments sur lesquels repose l'accusation et, s'il le souhaite, de produire des preuves permettant de la réfuter».

4. Le compte rendu de l'audition tenue le 14 août 2019 s'achevait ainsi: «[l]'audition a été close et [le requérant] a été informé qu'il recevrait le compte rendu de l'audition et que la Directrice générale prendrait une décision concernant les mesures qui suivraient dans le cadre de la procédure. Conformément aux Statuts et Règlement du personnel, ces mesures pouvaient aller du renvoi de l'affaire à la CPCD, afin qu'elle engage une procédure, à un licenciement sans préavis.»* Ainsi, à ce moment-là, la Directrice générale n'avait pas abordé la question de savoir s'il y avait lieu de consulter la CPCD. À peine plus d'une semaine plus tard, le requérant a été licencié par une lettre de la Directrice générale en date du 23 août 2019. Pour des raisons qui sont importantes comme il sera exposé ci-après, la Directrice générale ne qualifie pas dans sa lettre le comportement du requérant de «faute particulièrement grave» et n'aborde pas non plus expressément la question de savoir si elle aurait dû consulter la CPCD.

5. Dans son mémoire, le requérant relève, à juste titre, que «[l]a Directrice générale a choisi de [le] licencier sans préavis conformément au point 2.5.04 des Statuts et Règlement du personnel [...] sans consulter la Commission paritaire consultative de discipline»*. Il soutient plus loin qu'il a «été licencié sans qu'une procédure en bonne et due forme ne soit engagée devant [ses] pairs, devant la Commission paritaire consultative de discipline»*.

6. Dans son mémoire en réponse, le LEBM aborde ce point dans la rubrique intitulée «Sur l'absence de consultation de la CPCD»*. Après avoir exposé les dispositions du point 2.5.04 des Statuts du personnel, le LEBM se contente de déclarer: «[c]ompte tenu de la gravité de la faute,

* Traduction du greffe.

la Directrice générale était en droit de ne pas consulter la CPCD. En effet, en tant que membre du service des technologies de l'information, le requérant pouvait profiter de son statut au sein du Laboratoire pour accéder aux ordinateurs d'autres membres du personnel»*. La seconde phrase est sans pertinence au regard de la question à l'examen. Quant à la première phrase, elle évoque en réalité le pouvoir d'infliger une mesure disciplinaire sans consultation de la CPCD, mais n'indique pas clairement si la Directrice générale s'était forgé une opinion quant au degré de gravité de la faute.

7. Le point 2 5.04 des Statuts du personnel prévoit ce qui suit:

«La Commission Paritaire Consultative de Discipline (ci-après CPCD) doit être consultée avant de prendre toute mesure disciplinaire autre qu'un avertissement ou un blâme écrit. Nonobstant le paragraphe précédent, si le Directeur Général/la Directrice Générale estime qu'un membre du personnel s'est rendu coupable d'une faute particulièrement grave, il/elle peut décider de licencier le membre du personnel sans préavis et sans consulter la CPCD. Le Directeur Général/la Directrice Générale entendra le membre du personnel avant de prendre toute décision, dans le respect du point R 2 5.09 b) du Règlement du [p]ersonnel.»

Cette disposition appelle les observations suivantes. Elle impose la consultation de la CPCD avant qu'une mesure disciplinaire (autre qu'un avertissement ou un blâme écrit) ne soit prise, tout en prévoyant une possible dérogation. Cette possibilité de dérogation consiste en ce que, si la Directrice générale estime que le comportement du membre du personnel relève d'une faute particulièrement grave, celui-ci peut être licencié sans préavis et sans consultation de la CPCD. Le terme «particulièrement» signifie que le comportement en question doit être une faute d'une exceptionnelle gravité. Autrement dit, il doit s'agir d'une faute présentant un degré de gravité supérieur à celui d'une faute grave ordinaire. Comme indiqué plus haut, la Directrice générale ne qualifie pas dans sa lettre du 23 août 2019 le comportement du requérant de «faute particulièrement grave» et n'aborde pas non plus expressément la question de savoir si elle aurait dû consulter la CPCD. Bien que, en plusieurs endroits de la lettre ainsi que dans sa conclusion, elle décrive

* Traduction du greffe.

certaines éléments du comportement du requérant et son comportement en général comme une faute grave, elle ne dit pas qu'elle est convaincue que la faute présente le degré de gravité supérieur dont il est question au point 2 5.04 des Statuts du personnel. On ne saurait déduire, en se basant sur la mesure qu'elle a prise, qu'elle s'était forgé une telle opinion. La mise en œuvre d'une dérogation qui n'est possible que si l'autorité compétente s'est formé une opinion du type de celle visée au point 2 5.04 des Statuts du personnel ne saurait normalement être fondée sur des faits déduits d'autres faits en l'absence de preuve établissant clairement que cette autorité s'est bien formé une telle opinion. Or une telle preuve n'existe pas en l'espèce.

8. Conformément au point R 2 5.20 du Règlement du personnel, la CPCD est composée d'un membre nommé par l'administration, d'un membre choisi par l'Association du personnel et d'un troisième membre choisi d'un commun accord par les deux autres membres. Il en ressort clairement que la Commission est conçue comme un organe représentatif dont les membres ont vocation à exprimer des idées et des opinions divergentes concernant l'appréciation du comportement du membre du personnel concerné et parfaire ainsi la qualité de la procédure disciplinaire en apportant une contribution à la prise de décision de la Directrice générale. En l'espèce, cette dernière aurait dû consulter la CPCD et son manquement à cette obligation entache d'illégalité la décision de licencier le requérant.

9. Il n'est pas nécessaire d'examiner les autres arguments que le requérant soulève dans ses écritures. La décision du 23 août 2019 de licencier le requérant doit être annulée. L'intéressé ne demande pas que soit ordonnée sa réintégration, mais réclame une compensation financière pour la perte de revenus subie entre la date de son licenciement et la fin de son contrat initial en décembre 2020. Il réclame plusieurs réparations accessoires, que le Tribunal n'a pas, pour la plupart, le pouvoir d'accorder. Le requérant formule ses conclusions, notamment s'agissant des dommages-intérêts pour tort matériel, en supposant qu'à terme il n'aurait pas été licencié. Or les circonstances de l'espèce ne permettent pas d'émettre une telle supposition. La faute établie (que le requérant a

reconnue en grande partie, bien qu'il ait cherché à expliquer son comportement) était grave. Il convient donc de tenir compte du fait que le requérant aurait réellement pu être licencié en toute légalité, et ce, bien avant la fin de son contrat. Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il y a lieu de fixer le montant des dommages-intérêts pour tort matériel à 15 000 euros.

Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du stress psychologique que l'ensemble de la procédure disciplinaire lui a causé et des répercussions négatives qu'elle a eues sur lui. Mais le fait que des accusations aient été portées contre lui et qu'une procédure disciplinaire s'en soit suivie résultait de son propre comportement, à raison duquel le LEBM ne saurait être tenu de verser des dommages-intérêts.

10. Le requérant n'a pas été représenté par un conseil, mais il a droit à des dépens, dont le montant est fixé à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du 23 août 2019 de licencier le requérant sans préavis est annulée.
2. Le LEBM versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros.
3. Le LEBM versera au requérant la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ