

CINQUANTIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire BORDEAUX

Jugement No 544

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par le sieur Bordeaux, Dominique François Michel, le 1er juillet 1982, régularisée le 19 juillet, la réponse du CERN en date du 30 septembre, la réplique du requérant du 2 novembre et la duplique du CERN datée du 8 décembre 1982;

Vu les articles II, paragraphe 5, VII et VIII du Statut du Tribunal, les articles II 4.05, VI 1.02, R II 4.32, 5.01, 02 et 05 et 6.02 et 07 et R VI 1.04 et 05 du Statut et Règlement du personnel du CERN et la circulaire administrative du CERN No 9 de novembre 1980;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale sollicitée par le requérant n'ayant pas été admise;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

A. Le requérant, ressortissant français né en 1942 et ancien capitaine à la Brigade des sapeurs pompiers de Paris, fut nommé chef des Services du feu, premiers secours et sécurité au CERN, en vertu d'un contrat de trois ans, qui commença à courir le 7 mai 1979. En novembre 1980, il fut informé que la transformation de son contrat en un contrat de durée indéterminée devait être envisagée. Cette perspective ayant été abandonnée, le 4 novembre 1981, le Directeur général lui signifia par écrit que son contrat prendrait fin le 31 mai 1982 et que l'administration lui accordait un congé avec plein traitement pour lui permettre de trouver un autre emploi. Dans une lettre du 2 décembre 1981 au chef de la Division du personnel, le requérant déclarait voir dans sa suspension une mesure disciplinaire car elle ne cadrerait pas avec ses excellents états de service et il demandait l'engagement de la procédure disciplinaire prévue à l'article R II 5.02 du Statut et Règlement du personnel. Cet article autorise une demande à cette fin lorsque le membre du personnel "pense qu'il fait l'objet d'une présomption de culpabilité". Le 29 janvier 1982, le chef de l'unité qui s'intitulait alors Département du personnel confirma l'objet de la suspension, donna au requérant l'assurance que le non-renouvellement du contrat n'impliquait aucune suspicion sur sa compétence professionnelle et déclara qu'il n'y avait aucune raison d'engager la procédure disciplinaire. Le 4 février, l'intéressé recourut auprès du Directeur général contre le refus de constituer la Commission paritaire consultative de discipline. Le 12 février, il fut informé que son cas serait soumis à la Commission paritaire consultative des recours, conformément à l'article R VI 1.05. Le 5 mai, cet organisme recommanda la convocation de la Commission paritaire consultative de discipline. Par une lettre du 17 mai 1982, qui constitue la décision attaquée, le directeur de l'administration informa le requérant que le Directeur général avait rejeté la recommandation.

B. Le requérant infère de la circulaire administrative No 9 de novembre 1980 qu'il y a présomption de continuité du contrat lorsqu'il s'agit d'un poste "de durée non limitée", ce qui était le cas du sien. Un groupe de travail compétent aurait dû normalement examiner la question de son contrat à la fin de 1981 et la décision sur le renouvellement de ce dernier aurait dû être prise en mai 1982. Si la procédure avait été dûment menée à son terme et qu'un contrat de durée indéterminée lui eût été refusé, le CERN aurait été tenu, en vertu de la circulaire susmentionnée, d'expliquer le pourquoi de la décision, que le requérant aurait pu contester. En se contentant de laisser le contrat arriver à expiration, le CERN l'a privé du droit de recours. En fait, il n'y avait aucune raison valable de mettre fin à son contrat et sa suspension a constitué une mesure disciplinaire. Si tel n'était pas le cas, elle aurait pu être annulée aussitôt qu'il avait soulevé des objections à cet égard. Une procédure disciplinaire s'imposait de toute évidence et de ce fait, conformément à l'article R II 5.02, il avait demandé au chef de la Division du personnel d'engager ladite procédure. Celle-ci lui aurait permis de dissiper les doutes qui pouvaient planer sur sa conduite et sa compétence et de poursuivre la procédure d'octroi d'un contrat de durée indéterminée, même si celui-ci lui était finalement refusé. Il demande, préalablement, que la mesure disciplinaire de mise à pied soit levée et qu'il soit réintégré avec effet à compter du 1er juin 1982, que le Tribunal déclare que le non-renouvellement du contrat et le refus d'engager la procédure disciplinaire ont constitué des abus de pouvoir, qu'il soit enjoint au CERN d'engager la procédure disciplinaire et de constituer la Commission paritaire consultative de discipline, que la procédure d'octroi d'un contrat de durée indéterminée soit reprise et, subsidiairement, qu'une indemnité lui soit accordée pour le tort qu'il a subi.

C. Le CERN soutient dans sa réponse que les conclusions du requérant sont irrecevables, les voies internes de recours n'ayant pas été épuisées. Son seul appel interne, celui du 4 février 1982, était dirigé contre le refus d'engager la procédure disciplinaire. Le requérant n'a pas contesté la décision du 4 novembre 1981 dans le délai de soixante jours prescrit à l'article R VI 1.04 et il n'a jamais expressément contesté la décision du 29 janvier 1982 refusant l'ouverture de la procédure disciplinaire. Il a été mis à pied en vertu de l'article II 4.05 ("Les membres du personnel peuvent bénéficier de congés spéciaux"), et non pas en vertu des règles relatives aux mesures disciplinaires, la mise à pied ayant été décidée pour l'aider à trouver ailleurs un emploi. Les allégations d'abus de pouvoir ne sont pas fondées. En ne renouvelant pas le contrat, le Directeur général a respecté les dispositions réglementaires et la circulaire No 9. La pratique du CERN n'exige pas le réexamen d'un contrat à une date particulière. Le chef du Département du personnel, en prenant sa décision du 29 janvier 1982, a agi conformément à l'article R II 5.01: en vertu de l'article R II 5.02, un membre du personnel peut demander la convocation de la Commission paritaire consultative de discipline, mais il n'a aucun droit réglementaire d'obtenir cette convocation. Il n'est pas nécessaire qu'un membre du personnel ait commis une faute pour que son contrat ne soit pas renouvelé. Enfin, le requérant n'établit pas qu'il aurait été lésé.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que le 8 juillet 1981, le chef de sa division lui avait demandé de démissionner; à son avis, c'était en raison de son engagement dans l'action syndicale et du fait qu'il avait signalé de graves risques d'accidents dans les locaux du CERN. Sa mise à pied, dont l'ensemble du personnel a été informé, ne devait guère accroître ses chances de trouver un autre travail. Le congé du genre de celui qui lui a été accordé est régi non pas par l'article II 4.05 mais par l'article R II 4.32, qui veut que le membre du personnel l'ait demandé: d'ailleurs, il a immédiatement soulevé des objections à cet effet. Il a contesté la décision du 29 janvier 1982 refusant l'engagement de la procédure disciplinaire: c'est précisément contre ce refus qu'il a recouru le 4 février, quand bien même il n'a pas expressément mentionné ladite décision. Il relève qu'il n'a pas pu trouver d'autre emploi et que la santé de sa femme en a souffert, et maintient donc toutes ses demandes de réparation.

E. Dans sa duplique, le CERN réaffirme et développe les arguments avancés dans la réponse. En particulier, il soutient que le requérant n'a pas établi que la procédure appliquée pour le réexamen de son contrat ait été contraire aux dispositions du Statut et Règlement. En outre, le requérant n'a pas recouru contre une éventuelle infraction à ces dispositions dans le délai prescrit. Des raisons qu'il allègue quant au non-renouvellement de son contrat sont erronées: il n'a pas été licencié et le non-renouvellement ne jette aucun doute sur sa compétence. Quant à l'octroi d'un congé spécial, l'article R II 4.32 est sans pertinence car en réalité le requérant n'a pas demandé un tel congé. Il lui a été accordé en vertu des articles II 4.05 et R II 6.07, selon lequel: "le Directeur général peut autoriser ou imposer un congé spécial rémunéré pendant la durée du préavis" de non-renouvellement (à savoir six mois en vertu de l'article R II 6.02). Quant à la demande d'ouverture de la procédure disciplinaire, l'intéressé aurait dû expressément contester la décision du 29 janvier 1982. Enfin, le CERN ne saurait être tenu pour responsable d'un tort que le requérant aurait pu subir du fait de l'expiration normale de son contrat dans le respect des dispositions réglementaires. En réalité, le CERN l'a aidé en lui accordant un congé rémunéré.

CONSIDERE :

Sur la réintégration du requérant

1. Le requérant demande en premier lieu d'être réintégré à son poste de travail depuis le 1er juin 1982. Autrement dit, il invite le Tribunal à annuler le refus de renouveler ses rapports de service à partir de cette date. Il s'agit d'examiner si cette conclusion est recevable et, le cas échéant, bien fondée.

2. L'article VII du Statut du Tribunal subordonne à deux conditions la recevabilité d'une requête à cette juridiction l'épuisement des moyens de recours internes et le respect d'un délai.

Selon l'article VI 1.02 du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation, le non-renouvellement d'un engagement ne peut pas faire l'objet d'un recours interne. Dès lors, cette décision est susceptible d'être déférée directement au Tribunal sans violation de son statut. La question de l'épuisement des moyens de recours internes ne se pose donc pas en l'espèce.

Plus délicat est le problème de l'observation du délai fixé. Conformément à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si elle est déposée dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la notification ou de la publication de la décision attaquée. Or, dans le cas particulier, le refus de renouveler l'engagement du requérant lui a été communiqué par une lettre du 4 novembre 1981, soit plus de quatre-vingt-dix

jours avant le 1er juillet 1982, date du dépôt de la présente requête. D'où, apparemment, l'irrecevabilité de la première conclusion du requérant. Toutefois, en vertu de l'article R II 5.02 du Statut et Règlement du personnel, le requérant a demandé le 2 décembre 1981 l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour dissiper les soupçons dont il estimait être l'objet, puis il a adressé au Directeur général, le 4 février 1982, un recours contre la non-constitution de la commission de discipline. En entreprenant cette double démarche, il avait pour but final de faire lever la décision de ne pas reconduire ses rapports de service, c'est-à-dire qu'il la mettait en cause. Dans ces conditions, ce serait tomber dans un formalisme excessif que de faire courir du 4 novembre 1981 le délai dans lequel le non-renouvellement de l'engagement pouvait être attaqué. En réalité, aussi longtemps que la question de l'ouverture d'une procédure disciplinaire et celle de la constitution de la commission de discipline n'étaient pas réglées, le requérant n'était pas tenu de recourir au Tribunal contre le refus de reconduire les rapports de service, soit sur un point qu'il pouvait considérer de bonne foi comme restant en suspens. Aussi y a-t-il lieu de fixer le point de départ du délai dans lequel cette décision était susceptible d'être attaquée à la date où le Directeur général a pris position définitivement sur l'ouverture d'une procédure disciplinaire et la constitution de la commission de discipline, soit au 17 mai 1982. Il s'ensuit que la présente requête, déposée au greffe le 1er juillet 1982, a été formée en temps utile et qu'en conséquence rien ne s'oppose à sa recevabilité.

3. Aux termes de l'article R II 6.02 du Statut et Règlement du personnel, "Le contrat de durée déterminée ou à terme fixe expire à la fin de la période prévue. Le Directeur général peut ou non le renouveler ou le prolonger. Il notifie sa décision au moins six mois avant la date d'expiration si la durée du contrat le permet. Trois mois au moins avant cette date, l'intéressé informe le Directeur général s'il accepte ou non son nouveau contrat."

Il résulte de cette disposition que la décision de renouveler ou non un engagement dépend de la libre appréciation du Directeur général. Cependant, cela ne signifie pas qu'elle puisse être prise à bien plaisir. Au contraire, selon une jurisprudence constante, elle est susceptible d'être annulée par le Tribunal dans plusieurs cas, à savoir lorsqu'elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de procédure ou de forme, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des déductions manifestement inexactes.

En l'espèce, l'Organisation méconnaît les limites imposées au pouvoir du Directeur général. Elle suppose que ce dernier est en droit de mettre fin à un engagement de durée déterminée sans avoir de compte à rendre. Non seulement elle n'a pas fait part au requérant - du moins, pas par écrit - des raisons de la décision prise à son égard, mais elle n'en souffle mot dans la procédure ouverte devant le Tribunal. Bref, elle se comporte comme si le Directeur général disposait d'une compétence dont l'exercice est soustrait à tout contrôle. Dès lors, tel n'étant pas le cas, le non-renouvellement des rapports de service est vicié par une erreur de droit qui entraîne son annulation.

Certes, la mise à néant de cette décision pourrait avoir pour conséquence la réintégration du requérant dans son poste. Toutefois, cette solution ne serait pas adaptée aux circonstances du cas particulier. Notamment, elle ne tiendrait pas compte que le requérant a quitté sa fonction depuis quelque deux ans pendant lesquels il a sans doute été remplacé. Aussi, vu l'inopportunité d'une réintégration, y a-t-il lieu d'allouer une indemnité conformément à l'article VIII du Statut du Tribunal. Cette indemnité doit être déterminée eu égard à la durée des services du requérant, à l'importance de son poste et au dommage que lui a causé la cessation de son emploi. Ex aequo et bono, elle est arrêtée à 30.000 francs suisses.

Sur les autres conclusions de la requête

4. Le Tribunal ayant renoncé à ordonner une réintégration, les rapports de service du requérant ont pris fin effectivement le 31 mai 1982. Par suite, les conclusions jointes à celle qui concerne la réintégration ne peuvent être qu'écartées.

Le requérant n'a aucun intérêt à l'annulation de la décision qu'il qualifie de mise à pied et qui est antérieure au 31 mai 1982.

Il est inutile de se prononcer sur l'existence d'un abus de pouvoir, le refus de reconduire l'engagement ayant été annulé pour erreur de droit.

Les questions qui touchent à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, à la constitution de la commission de discipline et à l'octroi d'un contrat de durée déterminée ne se posent plus.

Quant à l'indemnité que réclame le requérant, elle lui a été accordée en vertu de l'article VIII du Statut du Tribunal. D'ailleurs, elle ne pourrait l'être sur une autre base, faute d'avoir fait l'objet d'une demande au sein de l'Organisation.

Sur les dépens

5. Le requérant, qui obtient gain de cause sur le principe, a droit à des dépens fixés à 6.000 francs suisses.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation est invitée à payer au requérant une indemnité de 30.000 francs suisses.
2. L'Organisation est invitée à payer au requérant 6.000 francs suisses à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 mars 1983.

André Grisel
Jacques Ducoux
Devlin
A.B. Gardner