

QUATRE-VINGT-TREIZIÈME SESSION

Jugement n° 2121

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (CTBTO PrepCom), formée par M^{me} S. F. le 30 août 2001, la réponse de la Commission préparatoire en date du 18 octobre, la réplique de la requérante du 14 décembre 2001, la duplique de la Commission du 31 janvier 2002 et le document supplémentaire produit par la requérante le 28 février 2002;

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 autrichienne née en 1970, est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la CTBTO PrepCom le 4 juin 1997, en qualité de commis au personnel de grade G.4. Elle bénéficiait d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans, soumis à l'accomplissement satisfaisant d'une période probatoire de six mois. Le 10 février 1998, le Secrétaire exécutif de la Commission préparatoire a certifié que la requérante avait rempli cette condition et a, par conséquent, confirmé sa nomination. Ses services ayant été jugés satisfaisants dans les rapports d'appréciation pour les périodes du 4 juin au 3 décembre 1997 et du 4 décembre 1997 au 3 juin 1999, la requérante a bénéficié de deux augmentations de salaire, le 1^{er} juin 1998 et le 1^{er} juin 1999.

Le Comité consultatif pour les questions de personnel, réuni le 21 octobre 1999, a recommandé de ne pas renouveler l'engagement de la requérante. Le 12 novembre, son supérieur hiérarchique — le chef de la Section du personnel — lui a fait savoir verbalement que le Secrétaire exécutif avait décidé de ne pas renouveler son engagement. Le 7 mars 2000, il lui a envoyé un mémorandum l'informant de la procédure de cessation de service et des indemnités auxquelles celle-ci ouvrait droit. Le 7 avril, la requérante a demandé que le Secrétaire exécutif revienne sur sa décision. Le 3 mai, le directeur de l'administration l'a informée, au nom du Secrétaire exécutif, que la décision avait été maintenue.

Le 29 mai 2000, la requérante a saisi le Comité paritaire de recours d'un recours contre cette décision. Dans son rapport daté du 30 mai 2001, celui-ci a conclu que la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante n'avait pas été dûment motivée et que l'intéressée n'avait pas été préalablement avertie que son travail n'était pas suffisamment satisfaisant pour justifier le renouvellement de son contrat. Le Comité, qui a mis en doute la validité de la décision, a recommandé l'annulation de cette dernière et la réintégration de la requérante ou, à défaut, le versement de dommages-intérêts. De plus, relevant que la requérante n'avait pas été préalablement informée du motif de la décision, puisqu'elle ne l'avait appris qu'à la lecture de la réplique de l'administration à son recours, le Comité a également recommandé qu'une révision des procédures applicables en cas de non-renouvellement des engagements soit entreprise, de manière à prescrire une obligation de notification préalable en bonne et due forme, conformément aux principes du droit de la fonction publique internationale. Le 15 juin 2001, le conseiller juridique a fait savoir à la requérante, au nom du Secrétaire exécutif, que la décision de ne pas renouveler son engagement avait été maintenue. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir quatre moyens. Premièrement, la décision de ne pas renouveler son engagement n'était pas motivée. Ce n'est qu'au cours de la procédure de recours qu'elle a pour la première fois obtenu une information

à ce sujet. Elle soutient qu'en ne motivant pas sa décision la Commission a enfreint les principes consacrés par la jurisprudence du Tribunal.

Deuxièmement, la Commission n'a pas justifié le non-renouvellement de son contrat. Elle n'a pas indiqué en quoi ses services étaient insatisfaisants. La requérante rappelle à ce propos que deux augmentations de salaire lui ont été accordées parce que son travail donnait pleine satisfaction et que, dans son deuxième rapport d'appréciation, il est fait expressément état de sa capacité à fournir des prestations de bonne qualité. Elle réfute l'argument avancé par la Commission au cours de la procédure de recours interne, selon lequel le niveau de qualité du travail exigé pour l'obtention d'une augmentation de salaire serait moins élevé que pour le renouvellement d'un contrat. Qui plus est, le Comité paritaire de recours a fait observer que les dispositions applicables en matière de renouvellement des engagements, qui sont contenues dans la partie 3 de la directive administrative n° 20 (rév.2) du 8 juillet 1999, font naître un espoir raisonnable de renouvellement de contrat. La requérante affirme que, selon ces directives, un fonctionnaire se doit d'être informé des motifs pour lesquels son contrat n'est pas renouvelé. Elle prétend que des erreurs de procédure ont été commises dans la manière dont le non-renouvellement de son engagement a été traité — c'est le chef de la Section du personnel qui l'a informée verbalement et non le directeur de l'administration, comme le veut la pratique à la Commission. Une recommandation faite au Comité consultatif pour les questions de personnel concernant le non-renouvellement de son engagement n'a été, elle aussi, que verbale et n'a pas été dûment consignée par écrit. De plus, ce comité n'a pas motivé la recommandation qu'il a adressée au Secrétaire exécutif, ce qui est contraire à la partie 3 de la directive administrative précitée.

Troisièmement, elle n'a pas été préalablement informée de ce que la qualité de ses services était source de préoccupation ou d'insatisfaction. Elle affirme que son supérieur hiérarchique utilisait «des termes extrêmement nuancés et techniques», ce qui était caractéristique de la manière dont il commentait son travail. Elle ne savait donc jamais clairement ce que l'on attendait d'elle. Son supérieur hiérarchique n'avait même pas profité de l'établissement du rapport d'appréciation pour entamer un dialogue avec elle. On ne saurait donc prétendre qu'elle avait été préalablement avertie du fait que ses services ne donnaient pas satisfaction.

Quatrièmement, elle allègue que c'est un parti pris à son encontre, et non de véritables motifs d'insatisfaction, qui est à l'origine de la décision de non-renouvellement de son engagement. Cette décision repose sur une évaluation de ses services à un moment particulier et non sur une période prolongée. Elle fait observer que le Comité paritaire de recours a déclaré que, si les services d'un fonctionnaire ne donnaient pas satisfaction, celui-ci devait en être clairement informé par un avertissement écrit, afin de lui donner la possibilité de s'améliorer. Or, son supérieur hiérarchique avait plutôt tendance à crier lors des réunions de la Section. Elle prétend que ce comportement a contribué au fait que les changements de personnel ont été plus nombreux dans cette section de la Commission que dans les autres.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire exécutif de ne pas renouveler son engagement et d'ordonner sa réintégration. Au cas où celle-ci ne serait pas possible, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à vingt-quatre mois de salaire au grade G.4, majoré des allocations et indemnités correspondantes. Elle demande également des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens.

C. La Commission répond qu'elle s'est acquittée de son obligation de motiver sa décision de non-renouvellement du contrat de la requérante puisque cette dernière a été informée verbalement de la décision par son supérieur hiérarchique, le 12 novembre 1999. Il est «de notoriété publique» qu'un seul motif justifie le non-renouvellement du premier contrat de trois ans, à savoir le fait que la qualité des services de l'intéressé ne donne pas satisfaction; aucune raison n'est donc fournie par écrit. En sa qualité de commis à la Section du personnel, la requérante aurait dû être au courant de cette pratique. Le Comité paritaire de recours a eu tort de conclure que le motif devait être indiqué par écrit : la Commission n'est pas légalement tenue de le faire et la requérante n'en a donc subi aucun préjudice.

Bien que la qualité de ses services ait pu être assez satisfaisante pour mériter l'octroi d'augmentations annuelles de salaire, cela n'impliquait aucunement qu'elle pouvait escompter un renouvellement de son contrat. En effet, ces augmentations sont «pratiquement automatiques» et n'ont aucun rapport avec le renouvellement de l'engagement. Au vu de l'appréciation portée sur ses services, la Commission était fondée à conclure que son engagement ne devait pas être renouvelé. Les procédures applicables à l'éventuel renouvellement des contrats sont définies dans la directive administrative n° 20 (rév.2) et ressortent de la pratique constante de la Commission; cette dernière nie que la procédure suivie en l'espèce ait été entachée de certaines irrégularités. Qui plus est, l'intéressée n'a pas prouvé en quoi cette procédure lui a été préjudiciable. La Commission est consciente du fait qu'en suivant la pratique

consistant à ne faire que des recommandations verbales au Comité consultatif pour les questions de personnel le directeur de l'administration s'est «exceptionnellement écarté» des dispositions du paragraphe 3.2 de la directive, mais cela était justifié par les circonstances, et la requérante n'en a subi aucun tort.

Son supérieur hiérarchique lui a amplement fait savoir qu'il jugeait la qualité de ses services préoccupante et insatisfaisante. La Commission affirme que la requérante a été régulièrement guidée et conseillée, tant dans le cadre des réunions de la Section qu'au cours d'entretiens privés. Dans son premier rapport d'évaluation, elle avait été encouragée à faire preuve d'initiative et à faire des suggestions sur la manière d'exécuter les tâches, et la discussion relative à son deuxième rapport d'évaluation constituait «un avertissement plus que suffisant». On ne saurait rendre la Commission responsable du fait que la requérante n'a pas réagi aux observations qui lui ont été faites.

Enfin, la Commission affirme que la décision n'a été entachée d'aucun parti pris et n'a été dictée que par des considérations ayant trait au travail de l'intéressée.

D. Dans sa réplique, la requérante fait observer que le Règlement du personnel et les directives administratives soulignent le lien entre le caractère satisfaisant des services et l'octroi d'augmentations de salaire. Elle nie avoir été dûment avertie de la décision. Son supérieur hiérarchique lui en avait fait part «en passant» à l'occasion d'une discussion sur un autre sujet, mais il ne s'agissait pas d'un entretien auquel il l'avait convoquée pour l'en informer. Elle réaffirme que c'était au directeur de l'administration qu'il incombait de lui communiquer la décision et non à une autre personne, comme cela fut le cas.

Elle fait remarquer qu'elle est l'un des premiers fonctionnaires dont le contrat n'a pas été renouvelé, car les premiers comités mis en place afin d'émettre des recommandations sur les renouvellements d'engagement n'ont été constitués qu'au troisième trimestre de 1999. Dans ces circonstances, un processus clair ne pouvait donc pas encore avoir été défini au moment des faits quant à la façon de prendre les décisions sur les renouvellements d'engagement. De plus, étant donné que les travaux du Comité consultatif pour les questions de personnel sont confidentiels, la requérante ne pouvait avoir eu connaissance des pratiques suivies en matière de renouvellement. Elle relève que, dans sa réponse, la Commission prend soin de déclarer que ses «pratiques» ont été suivies mais évite de dire qu'elle a respecté le Règlement du personnel et les directives administratives en vigueur. La requérante affirme que les directives administratives «s'imposent aux fonctionnaires et/ou réglementent la relation entre ces derniers et l'Organisation»; la Commission a par conséquent le devoir soit de les suivre, soit de les modifier en utilisant les procédures correctes.

E. Dans sa duplique, la Commission explique que les rapports d'appréciation doivent être achevés avant qu'un fonctionnaire puisse bénéficier d'une augmentation, mais qu'ils ne sont pas pris en compte pour l'octroi d'augmentations annuelles qui d'ailleurs ne donnent nullement droit au renouvellement du contrat. La Commission fait valoir que, de toute façon, la décision de renouvellement d'un engagement est discrétionnaire et que le simple fait que les tâches soient accomplies de façon satisfaisante ne donne pas droit à un renouvellement automatique de contrat. Elle déclare toutefois que ce point est discutable puisque les services de la requérante n'étaient manifestement pas satisfaisants. Elle réaffirme avoir informé la requérante du motif pour lequel son engagement n'a pas été renouvelé.

Contrairement à ce que dit la requérante, la Commission nie avoir pris soin d'éviter de déclarer qu'elle avait respecté le Règlement du personnel et les directives administratives : la décision a été prise en conformité avec le Statut et le Règlement du personnel, les directives administratives et la pratique établie. Elle fait valoir qu'«une pratique constante et cohérente peut exceptionnellement l'emporter sur les dispositions d'une source de droit secondaire telle qu'une directive administrative».

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Secrétaire exécutif de la CTBTO PrepCom de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée lorsque celui-ci est arrivé à expiration. Elle fait valoir que la Commission ne lui a pas indiqué le motif de cette décision, que la qualité de ses services ne justifiait pas une telle décision, que son supérieur hiérarchique ne l'a pas avertie qu'il jugeait la qualité de son travail insatisfaisante ou préoccupante et que la décision reposait sur un parti pris à son encontre plutôt que sur de réels motifs d'insatisfaction. Du fait de la conclusion à laquelle le Tribunal est parvenu en ce qui concerne le premier moyen de la requérante, il n'y a pas lieu

d'examiner les autres moyens de l'intéressée.

2. La requérante est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission le 4 juin 1997, au bénéfice d'un engagement de durée déterminée, en qualité de commis au personnel à la Section du personnel. Le Secrétariat a débuté ses activités le 17 mars 1997. Le contrat de la requérante stipulait qu'elle était engagée pour trois ans et que cet engagement prendrait fin sans préavis le 3 juin 2000.

3. L'intéressée a accompli une période d'essai de six mois qui s'est terminée le 3 décembre 1997 et le Secrétaire exécutif a confirmé son engagement pour une durée déterminée de trois ans le 10 février 1998.

4. Pendant son engagement, la requérante a reçu deux rapports d'appréciation de ses services. Le premier, daté du 5 février 1998, portait sur sa période probatoire. Son supérieur hiérarchique considérait son travail comme satisfaisant et «de très haute qualité». Le deuxième, établi en août 1999, était, sur certains aspects, beaucoup moins élogieux. Le 21 octobre 1999, le Comité consultatif pour les questions de personnel a recommandé de ne pas réengager la requérante. Aucun motif n'était donné. Le supérieur hiérarchique de la requérante a informé celle-ci verbalement, le 12 novembre 1999, que le Secrétaire exécutif de la Commission avait décidé de ne pas renouveler son contrat.

5. Sa demande de révision de cette décision ayant été rejetée, la requérante a saisi le Comité paritaire de recours le 29 mai 2000.

6. Dans son rapport au Secrétaire exécutif, le Comité paritaire de recours a conclu que la décision de ne pas renouveler ou prolonger l'engagement de durée déterminée de la requérante était insuffisamment motivée et que l'intéressée n'avait pas été immédiatement informée de la décision ni reçu d'indication préalable du fait que ses services ne donnaient pas assez satisfaction pour justifier le renouvellement de son contrat.

7. En fait, elle n'a jamais été expressément informée de tout ce qu'on lui reprochait au plan professionnel et n'a appris la véritable raison pour laquelle la Commission n'avait pas renouvelé son contrat que lors de son recours, à la lecture de la réplique de la Commission : le Comité consultatif pour les questions de personnel avait en fait recommandé au Secrétaire exécutif de ne pas renouveler son engagement.

8. Le Comité paritaire de recours a en outre mis en doute la validité de la décision, stipulant que celle-ci devrait être annulée et que la requérante devrait être réintégrée ou, à défaut, recevoir des dommages-intérêts. Le Secrétaire exécutif n'a accepté aucune des recommandations du Comité et a confirmé sa décision de ne pas réengager ou réintégrer la requérante.

9. Dans sa requête, l'intéressée maintient qu'on ne lui a jamais donné les raisons du non-renouvellement de son engagement. Cette absence de motivation est contraire aux principes consacrés dans une abondante jurisprudence du Tribunal. La requérante cite le jugement 946, et de façon plus spécifique le jugement 1154, au considérant 4, dans lequel le Tribunal déclare que :

«c'est un principe général de la fonction publique internationale que toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit reposer sur une bonne raison et que celle-ci doit être communiquée au fonctionnaire».

10. On trouve une autre affirmation de ce principe dans le jugement 1544, au considérant 11, dans lequel le Tribunal a considéré que :

«Selon la jurisprudence, qui a toujours été constante sur ce point, même si un engagement de durée déterminée prend automatiquement fin à la date de son expiration, le fonctionnaire doit être informé des véritables motifs du non-renouvellement de son contrat et en recevoir notification avec un préavis raisonnable, même si le texte du contrat ne l'exige pas expressément.»

11. De même, dans le jugement 675, au considérant 13, le Tribunal déclare que :

«Le membre du personnel est en droit de connaître la raison au moment des faits ... Toutefois, une déclaration qui apparaît pour la première fois dans une procédure judiciaire, et encore uniquement comme élément de l'argumentation, ne peut entraîner la conviction avec autant de force qu'un motif indiqué sur-le-champ et de bon gré.»

L'on peut également se référer au jugement 2124 rendu par le Tribunal à la présente session, ainsi qu'à la jurisprudence qui y est citée.

12. La défenderesse fait valoir qu'elle a respecté son obligation de fournir à la requérante les motifs du non-renouvellement de son contrat puisque le chef de la Section du personnel, son supérieur hiérarchique immédiat, l'a informée de la décision du Comité consultatif pour les questions de personnel le 12 novembre 1999 (ce que nie la requérante), précisant que le motif du non-renouvellement de son engagement était la qualité de ses services. Le motif a été fourni dans les délais — sept mois avant l'expiration de son contrat.

13. Le Tribunal relève que la défenderesse n'a apporté aucune preuve pour étayer son affirmation selon laquelle la requérante avait été verbalement informée des motifs de la décision de ne pas renouveler son contrat en novembre. Elle n'a pas non plus produit de memorandum, ni d'autre document établi à cette époque, de nature à contredire les dénégations opposées par la requérante quant à la teneur supposée de cet entretien. Il fait observer de surcroît que le seul document mentionné, à savoir le rapport du Comité consultatif pour les questions de personnel, ne contient lui-même aucun motif à l'appui de la recommandation de ne pas renouveler l'engagement de la requérante. Or c'est à l'évidence à la défenderesse qu'il appartient de prouver qu'elle a respecté les obligations qui découlent de la jurisprudence du Tribunal susmentionnée, ce qu'elle n'a pas fait.

14. De plus, même si la recommandation du Comité consultatif pour les questions de personnel avait été communiquée à la requérante dans les délais, cela n'aurait pas, en soi, été suffisant pour montrer que la défenderesse s'était acquittée de ses obligations, puisque la décision elle-même n'était pas motivée. Le Tribunal ne saurait se contenter de la seule affirmation qu'un autre organe a recommandé, sans en expliquer la raison, le non-renouvellement de l'engagement, ni tenir cette affirmation comme la preuve qu'un motif de non-renouvellement a été fourni. Il ne suffit pas non plus de faire valoir, comme le fait la défenderesse, au moins indirectement, que la requérante était bien placée pour savoir que le Comité allait fonder sa décision sur la qualité de ses services.

15. La décision attaquée ne saurait être maintenue.

16. La requérante ayant apparemment trouvé un autre emploi, ce sont des dommages-intérêts et non une réintégration qui constituent la réparation appropriée. Le Tribunal ordonne que la Commission verse à l'intéressée l'ensemble des traitements et autres indemnités auxquels elle aurait eu droit si elle avait été réengagée pour une période de vingt-quatre mois à compter du 4 juin 2000. La requérante devra justifier de l'ensemble des sommes nettes qu'elle a perçues au titre de son nouvel emploi pendant cette période. Elle a également droit à 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et à 500 euros à titre de dépens.

17. Son principal moyen ayant été accueilli, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La Commission versera à la requérante l'ensemble des salaires et autres indemnités auxquels elle aurait eu droit si elle avait été réengagée pour une période de vingt-quatre mois à compter du 4 juin 2000, diminué de toutes les autres sommes nettes qu'elle aurait perçues pendant cette période au titre de son nouvel emploi.
3. La Commission lui versera 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui paiera également 500 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 3 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Juge, et M^{lle} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 22 juillet 2002.