

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre le Centre international d'enregistrement des publications en série (CIEPS), formée par M^{lle} F. J. le 11 octobre 2005 et régularisée le 20 décembre 2005, la réponse du Centre du 7 février 2006, la réplique de la requérante datée du 22 mars et la duplique du CIEPS en date du 2 mai 2006;

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 section 3 du chapitre 5 du Statut du personnel du CIEPS, relative à la cessation de fonction, dispose notamment ce qui suit :

«Art. 1 Le Directeur peut mettre fin à l'engagement d'un membre du personnel après avis du Groupe paritaire [...].

[...]

Art. 6 Le Directeur peut, en indiquant par écrit les motifs de sa décision, appliquer des mesures disciplinaires aux membres du personnel qui ne respectent pas les clauses du [...] statut ou du contrat d'engagement ou du règlement intérieur.

Les mesures disciplinaires comprennent : l'avertissement écrit, le blocage de promotion, le licenciement avec ou sans indemnités.

Art. 7 Les licenciements pour motifs disciplinaires sont prononcés avec un préavis d'un mois, après trois avertissements écrits successifs [...]. Dans le cas d'une faute très grave mettant en péril les intérêts du Centre, le licenciement peut être prononcé sans préavis et sans avertissement écrit préalable.»

La requérante, ressortissante française née en 1974, a été recrutée par le CIEPS pour occuper à compter du 15 mai 2004 des fonctions d'«assistante ventes», et ce, pour une durée de deux ans.

Le CIEPS a pour but d'assurer la mise en place et le fonctionnement du système automatisé d'enregistrement des périodiques de toutes disciplines connu sous le nom de Système international de données sur les publications en série. Environ un tiers de ses ressources financières provient de la vente de sa base de données. Les tâches de la requérante consistaient notamment à organiser et gérer le «suivi des clients et des commandes».

Le 26 janvier 2005, la requérante reçut un avertissement pour avoir adressé à sa chef de service — laquelle avait pris ses fonctions le 1^{er} septembre 2004 — un courriel qui, selon le Directeur du CIEPS, n'était «pas admissible, tant sur sa forme que sur son contenu».

Lors d'une réunion qui se tint le 27 janvier, le Directeur informa l'intéressée que certains clients s'étaient plaints d'elle. Le 21 mars, le Directeur lui adressa un autre avertissement, lui reprochant son «attitude cavalière voire impolie» vis à vis de clients, son «traitement inadéquat ou erroné de clients et de dossiers» qui était à l'origine d'une dégradation de la relation du CIEPS avec ses clients et de difficultés pour ces derniers, une «série d'erreurs graves entraînant des risques pour le CIEPS, et notamment des risques financiers», ainsi que divers autres manquements à ses obligations, tels que «la non application de règles, procédures ou instructions entraînant des conséquences négatives sur les autres services du CIEPS», un «comportement non admissible» vis à vis de sa chef de service et un «positionnement inadéquat par rapport à [son] travail». Le Directeur considérait que les manquements professionnels et le comportement de la requérante faisaient courir au Centre des «risques graves» et

étaient de nature à avoir des «effets négatifs et difficilement rattrapables» sur sa clientèle et son chiffre d'affaires.

Le 4 avril au matin, l'intéressée dut restituer les clés de son bureau et son badge. C'est également ce jour là que le Directeur la convoqua à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS, entretien qui devait avoir lieu le 14 avril.

Le Groupe paritaire se réunit le 15 juin; trois de ses membres se prononcèrent en faveur du licenciement et les trois autres contre. Le lendemain, le Directeur adressa à la requérante une lettre aux termes de laquelle, en application des dispositions de la section 3 du chapitre 5 du Statut du personnel, elle était licenciée pour faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS, et ce, sans indemnité de licenciement; le préavis de licenciement devait s'achever le 31 août. Le Directeur reprochait à l'intéressée, d'une part, d'avoir, lors d'un salon organisé à Londres en décembre 2004, «fait disparaître» trois chèques — d'un montant total de 2 671 euros — envoyés par une agence d'abonnement et, d'autre part, d'avoir, sans en informer sa supérieure hiérarchique, mis fin à un accord conclu avec un client important et incité ce dernier à réduire son abonnement, causant ainsi au CIEPS une perte de 3 036 euros.

Le 17 juin, la requérante adressa au Directeur une lettre par laquelle elle contestait son licenciement, considérant que celui-ci était injustifié et abusif. Le Directeur lui répondit le 21 juin que la décision litigieuse était maintenue «en tous points».

Ayant été saisi de l'affaire, le Comité d'appel se réunit le 20 juillet. Dans son rapport, il indiqua que les faits reprochés à la requérante n'étaient selon lui pas constitutifs d'une faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS et qu'il n'était pas envisageable de la licencier sur cette base. Il recommandait un «départ négocié» et proposait comme base de négociation le paiement d'une indemnité équivalant au salaire que la requérante aurait perçu si son engagement n'avait pas été résilié. Par une lettre du 21 juillet 2005, qui constitue la décision attaquée, le Directeur confirma le licenciement mais décida d'accorder à l'intéressée une indemnité équivalant aux huit mois et quatorze jours de salaire qui lui auraient été payés s'il n'avait pas été mis fin à son contrat.

B. La requérante s'estime victime d'une décision injustifiée et d'un procès inéquitable. Selon elle, les faits de la cause trouvent leur origine dans la «banale incompatibilité d'humeur» qui est apparue entre elle et sa chef de service en janvier 2005.

Sur la forme, la requérante considère que la décision de la licencier est entachée de graves irrégularités de procédure qui ont été commises dans le but de lui nuire ou de restreindre les droits de la défense. Ainsi, elle affirme que son licenciement s'est accompagné de «mesures vexatoires inappropriées» comme lorsqu'elle a dû, le 4 avril, quitter les locaux du CIEPS immédiatement, encadrée par le Directeur et sa chef de service, et ce, «devant tous [s]es collègues, comme si [elle] avai[t] été prise en flagrant délit grave». Elle ajoute que, suite à une omission délibérée du Directeur, deux membres du Groupe paritaire n'ont eu à leur disposition que le dossier d'accusation et que, lors de l'audition, elle s'est vu refuser la possibilité de lire son dossier en défense. La requérante relève par ailleurs que le Comité d'appel n'a été convoqué que trois mois après que la décision de licenciement a été prise, et elle laisse au Tribunal le soin d'apprécier la «rapidité de la procédure pour une faute prétendue grave». Elle accuse également le Directeur d'avoir commis un abus de pouvoir en révoquant un membre dudit comité — son ancien supérieur hiérarchique — sous le prétexte que sa présence risquait de nuire à la sérénité des débats, et d'avoir cherché à faire changer d'avis les membres de ce comité.

Sur le fond, la requérante soutient que son licenciement, qui constitue à ses yeux une sanction totalement disproportionnée, n'est pas sérieusement motivé car les sommes en cause étaient de faible importance. S'agissant de la manière dont elle a traité les trois chèques envoyés par l'agence d'abonnement susmentionnée, elle reconnaît avoir sans doute commis une erreur en ne prenant pas certaines précautions, mais elle souligne que la preuve n'a pas été rapportée que les faits qui lui sont reprochés constituaient une faute grave mettant en péril les intérêts du CIEPS. Elle explique que les chèques en question ne correspondaient pas aux bons de commande et que c'est en présence de sa chef de service qu'elle les a rendus au représentant de l'agence à Londres en décembre 2004. Elle déplore le fait que, lorsque de nouveaux chèques correspondant cette fois-ci aux bons de commande ont été envoyés, on lui ait interdit d'entrer en contact avec l'agence pour procéder aux vérifications qui auraient permis de prouver que l'affaire était close. A cet égard, elle relève que, devant le Comité d'appel, la défenderesse a reconnu que les commandes en cause avaient finalement été réglées.

La requérante demande au Tribunal de dire que son licenciement pour faute très grave est injustifié et sa réintégration impossible. En outre, elle réclame «la suppression de la faute grave inexistante» et le paiement d'une

indemnité supplémentaire, équivalant à douze mois de salaire net, en réparation du préjudice moral et matériel subi et en raison du «harcèlement systématique subi pendant neuf mois de procédure».

C. Après avoir exposé en détail les faits qu'il reproche à la requérante, le CIEPS affirme dans sa réponse que ceux-ci témoignent d'une désinvolture, d'une négligence ainsi que d'un irrespect des procédures gravement préjudiciables à ses intérêts. Il souligne que les faits en question, qui sont à ses yeux constitutifs de fautes très graves, sont avérés et que l'intéressée ne les a jamais niés. En conséquence, il considère que le licenciement était fondé et justifié.

Par ailleurs, le CIEPS affirme qu'à défaut de présenter une thèse admissible sur le fond, la requérante préfère se livrer à un «examen vétilleux» de prétendues irrégularités formelles qui ne sont nullement établies. Ainsi, il s'applique à démontrer que la procédure s'est déroulée dans le strict respect des dispositions statutaires et des droits de la défense, tant devant le Groupe paritaire que devant le Comité d'appel.

Selon la défenderesse, la requérante n'a fait l'objet d'aucune mesure vexatoire et n'a pas prouvé avoir subi un préjudice quelconque. Rappelant qu'en règle générale les dommages-intérêts alloués en cas de rupture de contrat ne peuvent dépasser le montant nécessaire pour rétablir la partie lésée dans la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été mis fin au contrat, elle estime qu'en l'espèce la requérante a perçu la réparation à laquelle elle pouvait prétendre.

Enfin, considérant que la requête est abusive, le CIEPS demande un euro de dommages-intérêts pour abus du droit d'ester en justice et 5 000 euros à titre de remboursement de ses dépens. Il demande également que la requérante soit condamnée aux entiers dépens de l'instance.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir que, n'ayant pas voulu, ou pas su, régler le problème de l'«incompatibilité d'humeur» avec sa chef de service, le Directeur a engagé à son égard une procédure de licenciement pour faute et «s'est ingénié à fabriquer une faute très grave». Selon la requérante, certains termes employés dans le mémoire en réponse sont injustifiés, inexacts, voire calomnieux. Elle affirme que, durant sa période d'emploi, elle n'a eu d'autre souci que de privilégier les intérêts du CIEPS.

La requérante demande au Tribunal de condamner «l'acharnement incompréhensif de [l]a décision finale» prise à son égard, les atteintes inacceptables à sa dignité et aux droits de la défense, les préjudices causés à sa réputation et à sa carrière, ainsi que le «dommage moral profond» subi tant par elle-même que par l'ensemble du personnel du Centre. En outre, elle réclame 3 000 euros de dépens et le rejet de la demande reconventionnelle formulée par le CIEPS.

E. Dans sa duplique, la défenderesse rappelle que les faits reprochés à la requérante sont établis. Estimant que le débat ne porte donc que sur leur qualification, elle maintient qu'il ne peut s'agir que d'une faute très grave mettant en péril ses intérêts. Elle réclame désormais 6 000 euros à titre de remboursement de ses dépens.

CONSIDÈRE :

1. La requérante travaillait au CIEPS depuis le 15 mai 2004 lorsque, le 26 janvier 2005, elle a reçu un premier avertissement pour avoir adressé à sa chef de service un message qui n'était «pas admissible, tant sur sa forme que sur son contenu».

Le 21 mars, un second avertissement lui a été adressé, dans lequel lui étaient essentiellement reprochés des manquements professionnels et un comportement qui faisaient courir à l'organisation des risques graves.

Le 4 avril 2005, le Directeur du CIEPS lui a envoyé une lettre rédigée en ces termes :

«Mademoiselle,

Quoique n'y étant nullement tenus par nos dispositions statutaires, et le droit français ne s'appliquant pas à nos rapports, envisageant de mettre un terme à nos relations contractuelles, nous vous convoquons pour un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS.

Cet entretien se tiendra le 14 avril 2005 à 14 heures 30 dans notre bureau.

Il vous est loisible de vous faire assister par toute personne appartenant au personnel du CIEPS.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous dispensons de toute présence au CIEPS. Toutefois, votre salaire vous sera intégralement servi.

[...]»

A la suite de l'entretien préalable du 14 avril, la requérante a été informée, par lettre du 18 avril, que la «procédure préalable à un éventuel licenciement pour faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS [allait] être poursuivie».

Après avoir pris l'avis du Groupe paritaire, le Directeur a informé la requérante, par lettre du 16 juin 2005, de sa décision de procéder à son licenciement pour faute très grave mettant en péril les intérêts du Centre. La requérante ayant contesté cette décision, le Directeur l'a maintenue en tous points le 21 juin 2005.

Le 25 juin 2005, la requérante a introduit un recours auprès du Comité d'appel. Après avoir examiné les faits reprochés à l'intéressée, ce comité a, lors de sa réunion du 20 juillet 2005, souligné ce qui suit :

«M^{lle} J. a été recrutée dans une période délicate du fait de l'introduction des nouveaux systèmes informatiques et commerciaux, ce qui crée nécessairement une surcharge de travail pour l'ensemble de l'organisation du Centre, [...] elle n'a bénéficié de la formation de la précédente titulaire du poste que pendant deux ou trois semaines avant son départ à la retraite, [et] son chef de service à l'époque ne disposait que de peu de temps à lui consacrer. [...] Il convient également de noter que la nouvelle chef de service a été recrutée après M^{lle} J., qui n'a donc pas pu bénéficier également d'une formation adéquate.»

Le Comité a formulé à l'unanimité l'avis suivant :

«Les faits reprochés à M^{lle} J. ne constituent pas une faute très grave mettant en péril les intérêts du Centre. En conséquence, un licenciement ne devrait pas être envisageable dans ces conditions. Toutefois, l'organisation n'offrant pas de reclassement dans un autre poste, nous recommandons un départ négocié qui impliquerait qu'il [ne soit] pas fait mention de faute grave mettant en péril les intérêts du Centre et qu'un accord financier soit atteint. Une base de négociation pourrait être une indemnité de licenciement équivalente à son salaire jusqu'à la fin de son contrat.»

Par lettre du 21 juillet 2005, le Directeur a notifié à la requérante la décision définitive qui fait l'objet de la présente affaire. Cette lettre indiquait en substance que :

«Soucieuse de prendre en compte l'avis du Comité d'appel et quoique ne partageant pas son analyse sur le degré de gravité de la faute, nous vous notifions ci après notre décision :

- Votre licenciement prononcé le 17 juin pour les motifs énoncés dans la lettre de congédiement est maintenu, le préavis s'achèvera le 31 août 2005, vous êtes dispensée d'effectuer ce préavis.

- Vous percevrez une indemnité de licenciement équivalente à votre salaire jusqu'à la fin de votre contrat soit la contre valeur de huit mois et quatorze jours qui vous sera réglée dans les premiers jours de septembre.»

2. La requérante soutient que son licenciement pour faute très grave mettant en péril les intérêts du Centre, décidé et confirmé par le Directeur «malgré les avis réservés et unanimes contraires des instances compétentes, manque de cause réelle et sérieuse». Elle estime que ce licenciement est abusif et entaché d'irrégularités graves, qu'il constitue une sanction totalement disproportionnée et qu'il a été infligé au terme d'une procédure exagérément longue accompagnée de «mesures vexatoires inappropriées».

3. La défenderesse maintient qu'il y a eu effectivement une faute très grave ayant mis en péril ses intérêts et que le licenciement était donc justifié.

Elle affirme que, soucieuse de tenir compte de l'avis du Comité d'appel, quoique n'en partageant pas l'analyse, elle a anticipé la réparation en assurant à la requérante le paiement de sa rémunération jusqu'au terme de son contrat. Elle en déduit que l'action diligentée par l'intéressée est manifestement abusive et traduit un abus du droit

d'estimer en justice qu'il échet de sanctionner comme tel par l'allocation de un euro de dommages intérêts et 5 000 euros à titre de remboursement de ses dépens.

4. Le Tribunal retient que, bien qu'ayant affirmé son souci de tenir compte de l'avis du Comité d'appel, la défenderesse n'a pas suivi cet avis intégralement. En effet, elle a accepté de verser à la requérante une indemnité équivalente au salaire qu'elle aurait perçu jusqu'à la fin de son contrat mais a maintenu le licenciement prononcé le 16 juin (et non le 17 juin, comme indiqué dans la lettre du 21 juillet 2005) pour les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, c'est à dire pour une faute très grave mettant en péril les intérêts du Centre, alors que le Comité d'appel, après avoir analysé les faits reprochés à la requérante, avait expressément indiqué que lesdits faits ne constituaient pas une faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS et qu'en conséquence un licenciement ne devrait pas être envisageable dans ces conditions. C'est pourquoi, le reclassement dans un autre poste ne pouvant être offert à la requérante, le Comité d'appel a recommandé «un départ négocié qui impliquerait qu'il [ne soit] pas fait mention de faute grave mettant en péril les intérêts du Centre».

5. Selon la jurisprudence du Tribunal, réaffirmée dans les jugements 2339 et 2391, lorsque dans une décision finale il est refusé, au détriment d'un membre du personnel, de suivre une recommandation favorable de l'organe de recours interne, cette décision doit être pleinement et correctement motivée.

En l'espèce, alors que l'avis du Comité d'appel est fondé sur une analyse objective des faits reprochés à la requérante et sur des conclusions pertinentes auxquelles la défenderesse n'a opposé aucun argument, le Directeur a maintenu le licenciement pour faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS en affirmant simplement ne pas partager l'avis dudit comité sur le degré de gravité de la faute.

Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée doit être annulée et l'avis du Comité d'appel considéré comme ayant été accepté. Il y a lieu en conséquence de retenir que la rupture du contrat de la requérante n'était pas motivée par une faute très grave mettant en péril les intérêts du CIEPS.

6. La requérante demande le versement d'une indemnité en réparation du préjudice moral et matériel subi et en raison du «harcèlement systématique subi pendant neuf mois de procédure».

Le Tribunal estime que l'indemnité équivalente à la rémunération qu'elle aurait dû percevoir jusqu'au terme de son contrat, et que la défenderesse a déjà réglée, répare le préjudice matériel subi. En revanche, le Tribunal considère que la requérante a droit à la somme de 1 000 euros en réparation exclusive du préjudice moral subi du fait de l'illégalité de la décision attaquée, aucun préjudice né d'un quelconque harcèlement n'étant prouvé. Elle a également droit à 2 000 euros à titre de dépens.

7. Compte tenu de ce qui précède, les demandes de la défenderesse relatives à des dommages intérêts pour procédure abusive, au remboursement de ses dépens et au paiement des dépens de l'instance doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. Le CIEPS versera à la requérante la somme de 1 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
3. Il lui versera également 2 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus de la requête est rejeté, ainsi que les demandes reconventionnelles de la défenderesse.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice Président, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2007.